

## **BAB 1 PENDAHULUAN**

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

Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia dengan proses berkesinambungan yang harus tetap berjalan dengan usia manusia. karena pendidikan ini merupakan alat untuk memperbaiki keadaan sekarang, juga mempersiapkan dunia esok yang lebih sejahtera.<sup>1</sup>

Pendidikan juga merupakan proses pendewasaan dari orang dewasa kepada anak didik yang belum dewasa melalui interaksi antara guru dengan murid dalam proses pembelajaran. Hal ini sejalan dengan pendapat Machmud sebagaimana yang dikutip oleh Nurfuadi dalam buku *Profesionalisme Guru* yang mengatakan bahwa “proses pendidikan dilakukan oleh pendidik dengan sadar, sengaja, terencana dan penuh tanggung jawab untuk membawa anak didik menjadi dewasa jasmaniah, rohaniah dan dewasa sosial sehingga kelak menjadi orang yang mampu melakukan tugas-tugas jasmaniah, berpikir, berperilaku secara dewasa, berani bertanggung jawab atas sikap dan perbuatannya terhadap orang lain serta dapat hidup wajar selamanya.”<sup>2</sup>

Menurut Undang-undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran dengan tujuan agar peserta didik secara aktif

---

<sup>1</sup>Budi Azwar, “Kajian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru”, *Jurnal Ilmu Pengetahuan dan Pengembangan Masyarakat Islam*, Vol. 12, No. 2, Tahun 2013, 83

<sup>2</sup> Nurfuadi, *Profesionalisme Guru*, (Purwokerto : STAIN Press, 2012), 21

mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang dibutuhkan dirinya, masyarakat dan negara.<sup>1</sup> Dari beberapa pengertian tersebut dapat dipahami bahwa pendidikan merupakan sebuah proses aktivitas untuk membentuk manusia-manusia cerdas dalam berbagai aspek.

Keberhasilan sebuah pendidikan setidaknya ditentukan oleh tiga faktor, yaitu proses pembelajaran yang baik, peserta didik yang berkualitas dan guru yang profesional.<sup>2</sup> Hal ini berarti bahwa kualitas pendidikan dan hasil pendidikan terletak pada bagaimana guru melaksanakan tugasnya secara profesional.<sup>3</sup> Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 35 disebutkan bahwa sebagai seorang profesional, guru memiliki lima tugas pokok. Diantaranya: merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.<sup>4</sup>

Dengan adanya tugas-tugas guru maka sudah sepatutnya guru memiliki kinerja yang tinggi yang ditandai dengan kedisiplinan dan kesungguhan dalam mengajar.<sup>5</sup> Artinya jika guru memiliki kinerja yang tinggi maka tujuan-tujuan sekolah yang diinginkan akan tercapai dan sekolah akan maju. Namun, jika guru

---

<sup>1</sup> Undang-Undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 Pasal 3, pdf. 8

<sup>2</sup> Irham & Yudris Basith, "Revitalisasi Makna Guru dari Ajaran Tasawuf dalam Kerangka Pembentukan Karakter", *Jurnal Ulul Albab*, Volume. 19, No. 1, Tahun 2018, 48

<sup>3</sup> Siswanto, *Etika Profesi Guru Pendidikan Agama Islam*, (Surabaya : Pena Salsabila, 2013), 2

<sup>4</sup> Undang-undang Tentang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 Pasal 35, Pdf

<sup>5</sup> Wiwin Setianingsih & Mukhtar Abdul Kader, "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru", *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 5, No. 2, Oktober 2018, 316, <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ekonologi>

memiliki kinerja yang rendah maka sekolah akan jalan di tempat atau bahkan mundur secara perlahan.<sup>6</sup> Hal ini juga dikatakan oleh Sulasminten sebagaimana yang dikutip oleh Novtri Mariatie dkk, bahwa kinerja guru memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan sekolah serta sebagai penentu keberhasilan pendidikan.<sup>7</sup> Adapun kinerja guru menurut Jasmani dan Mustofa sebagaimana yang dikutip oleh Alisyah Pitri adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan sesuai dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan.<sup>8</sup>

Seorang guru akan menampilkan kinerja terbaiknya untuk sekolah apabila kinerja mereka dihargai oleh sekolah tersebut. Seorang guru berhak mendapatkan hak-hak mereka yang harus diberikan oleh sekolah sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja mereka. Ada beberapa faktor yang harus diberikan oleh sekolah kepada guru salah satunya adalah dengan pemberian uang, tunjangan maupun fasilitas-fasilitas lainnya atau biasa disebut kompensasi.<sup>9</sup> Adapun Kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan adalah suatu pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima guru sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh sekolah.<sup>10</sup> Kompensasi yang diberikan dapat

---

<sup>6</sup> Noviana Notty, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru dan Staff Sekolah Advent DKI Jakarta", *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen dan Bisnis*, Volume. 4, No. 1, April 2021, 67

<sup>7</sup> Novtri Mariatie dkk, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Motivasi Kerja", *Jurnal Manajemen strategik Kewirausahaan*, Volume. 1, No. 2, Tahun 2021, 102

<sup>8</sup> Alisyah Pitri, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Batusangkar", *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, Volume 2, NO. 1, Tahun 2017, 1

<sup>9</sup> Ayu Warmi, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Rambah Kabupaten Rokan Hulu", *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Volume. 2, No. 2, Tahun 2020, 3

<sup>10</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2000, Edisi Revisi), 118

bersifat finansial maupun non finansial. Dimana kompensasi finansial juga terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.<sup>11</sup> Pemberian kompensasi ini merupakan salah satu alat perangsang dalam menumbuhkan semangat dan gairah kerja guru.<sup>12</sup> Pemberian kompensasi terhadap guru juga dapat meningkatkan kesejahteraan guru.<sup>13</sup>

Berbicara mengenai kesejahteraan guru, lalu mengapa masih banyak opini yang berkembang di masyarakat bahwa gaji guru kecil dan selalu kurang, memang di Indonesia profesi guru kurang diperhatikan, namun belakangan ini gaji guru mengalami peningkatan dan lebih dihargai. Hal ini diharapkan agar pemerintah memperhatikan betul profesi seorang guru, karena guru adalah tolak ukur untuk generasi yang akan datang dan yang akan menghasilkan generasi penerus bangsa. Dengan pemberian kompensasi berupa gaji yang sesuai, maka seorang guru diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Kompensasi berupa gaji inilah merupakan faktor yang paling penting bagi guru dan wajib diberikan oleh sekolah.

Gaji merupakan bentuk kompensasi, yaitu manfaat jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang guru. Seseorang menerima gaji apabila ikatan kerjanya kuat. Dilihat dari jangka waktu

---

<sup>11</sup> Mariam Marista & Nani Imaniyati, "Kompensasi dan Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Guru", *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Volume. 2, No. 1, Januari 2017, 46. <http://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/article/view/00000>

<sup>12</sup> Budi Azwar, "Kajian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru", *Jurnal Ilmu Pengetahuan dan Pengembangan Masyarakat Islam*, Vol. 12, No. 2, Tahun 2013, 25

<sup>13</sup> Zilawati, Andri Astuti & Daris, "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Batanghari", *Jurnal Pendidikan Dosen dan Guru*, Volume. 1, No. 2, Tahun 2021, 39

penerimaannya, gaji pada umumnya diberikan setiap bulan.<sup>14</sup> Gaji yang dibayarkan kepada guru dapat menentukan seberapa besar tingkat kinerja mereka dalam berkerja di sekolah.<sup>15</sup> Begitupun gaji harus dibayarkan secara layak untuk memberikan rasa aman guru dalam kehidupannya, sehingga menghambat pemikiran-pemikiran mereka untuk keluar dari sekolah.

MAN 1 Kota Bekasi merupakan lembaga milik Negera yang didirikan pada Tahun 1984. Jumlah guru yang ada di sekolah ini sebanyak 72 orang. Dari guru-guru tersebut dibagi ke dalam beberapa posisi golongan dan tentunya memiliki tarif kompensasi yang berbeda-beda.

**Tabel 1.1 Daftar Tarif Gaji MAN 1 Kota Bekasi**

<b>Golongan</b>	<b>Tarif Gaji Per Jam</b>	<b>Jumlah Jam Mengajar dalam Sebulan</b>	<b>Jumlah Guru</b>
ASN	60.000	32	40
Non ASN	60.000	24	32

*Sumber : Administrasi Tata Usaha MAN 1 Kota Bekasi*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa gaji guru dibayarkan berdasarkan berapa banyak jam mengajar setiap bulan. Dengan rata-rata jam mengajar untuk satu bulan yaitu 32 jam untuk golongan guru yang sudah ASN dan 24 jam untuk

<sup>14</sup> Wursanto, *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2010), 53

<sup>15</sup> Novtri Mariatie dkk, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Motivasi Kerja", *Jurnal Manajemen strategik Kewirausahaan*, Volume. 1, No. 2, Tahun 2021, 103

golongan guru yang belum ASN. Jika seorang guru menjadi wali kelas maka tidak mendapat tambahan uang dari sekolah. “Kalau wali kelas kebetulan semua ASN jadi semua itu sudah termasuk jam kerja dia, sehingga tidak dapat uang tambahan dari sekolah” ucap Bapak Bagus selaku Staff Tata Usaha MAN 1 Kota Bekasi. Dan jika menjadi guru piket maka mendapat uang tambahan sebesar RP 50.000 empat kali pertemuan dalam sebulan. Hal ini berlaku baik bagi guru golongan ASN maupun non ASN. Jadi jika seorang guru mengajar selama 32 jam dengan menjadi wali kelas dan guru piket di sekolah berdasarkan golongan guru ASN maka gajinya sebesar RP 2.120.000. Sedangkan golongan non ASN sebesar 1.640.000. Pendapatan ini berdasarkan 24 jam mengajarnya dalam sebulan dan sebagai guru piket.

Kemudian melalui kompensasi yang diterima guru. kompensasi ini berupa tunjangan sertifikasi. Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kinerja guru. Menurut Mathis sebagaimana yang dikutip oleh Dietje S. Borang, salah satunya adalah melalui sertifikasi guru. Sertifikasi guru merupakan upaya pemerintah dalam meningkatkan kinerja guru yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru. tunjangan profesi diberikan sebagai bentuk upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan guru. Tunjangan tersebut berlaku baik bagi guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun bagi guru yang berstatus non-Pegawai Negeri Sipil (Non-PNS). Dengan peningkatan kinerja dan kesejahteraan guru, lembaga pendidikan ataupun sekolah

mengharapkan guru agar dapat meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan.<sup>16</sup>

Namun dewasa ini kondisi guru yang telah tersertifikasi belum membawa dampak yang positif dalam peningkatan kinerja guru. Masih ditemui guru yang telah lulus sertifikasi terlambat masuk kelas karena merasa sudah memiliki sertifikasi dan akan mendapatkan tunjangan profesi secara otomatis. Hal ini menyebabkan waktu pembelajaran semakin menjadi berkurang. Pendapat ini sejalan dengan Baedhowi sebagaimana yang dikutip oleh Payong bahwa kompetensi guru yang lulus sertifikasi melalui penilaian portofolio tidak banyak mengalami peningkatan, malah ada kecenderungan mengalami penurunan.<sup>17</sup> Jika guru yang sudah tersertifikasi saja belum menunjukkan kinerjanya secara optimal, maka dapat diduga kinerja guru yang belum tersertifikasi tidak lebih baik.

**Tabel 1.2 Keadaan Guru MAN 1 Kota Bekasi yang Sudah Sertifikasi Pada Tahun 2022**

<b>Golongan</b>	<b>Sertifikasi</b>
PNS	38 Guru
Non PNS	18 Guru

*Sumber : Administrasi Tata Usaha MAN 1 Kota Bekasi*

<sup>16</sup> Deitje S. Borang, "Upaya Peningkatan Kompetensi dan Profesionalisme Guru SMK di Era Sertifikasi, Seminar Internasional, ISSN 1907-2066 (Peran LPTK dalam Pengembangan Pendidikan Vokasi di Indonesia, 246 <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/APTEKINDO/article/viewFile/60/54>.

<sup>17</sup> Payong Marselus R, *Sertifikasi Profesi Guru*, (Jakarta : PT Indeks Permata Putri Media, 2011 ), 88

Dari tabel 1.2 dapat dilihat jumlah guru MAN 1 Kota Bekasi yang sudah disertifikasi pada Tahun 2022 adalah sebanyak 56 orang diantaranya 38 guru PNS dan 18 guru non PNS.

Besaran tunjangan guru ini diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2009 tentang Tunjangan Khusus Guru dan Dosen, Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, serta Tunjangan Kehormatan Profesor. Dalam Pasal 1 Ayat 4 diterangkan bahwa tunjangan profesi merupakan tunjangan yang diberikan kepada guru dan dosen yang sudah memiliki sertifikasi pendidik sebagai penghargaan sudah mengikuti sergur dan atas profesionalitasnya.

Untuk tunjangan profesi guru non PNS yang sudah memiliki surat keputusan penyeteraan adalah sebesar RP 1,5 juta perbulannya. Sistem pencairan TPG ini menggunakan sistem triwulan yang artinya guru akan mendapatkan TPG setiap tiga bulan sekali. Besarnya TPG merupakan akumulasi TPG setiap bulan yaitu dengan perhitungan  $RP\ 1,5\ \text{juta} \times 3\ \text{bulan} = 4,5\ \text{juta}$ . Adapun tunjangan profesi guru yang berstatus PNS ditetapkan satu kali gaji pokok sesuai dengan golongannya, dan kebijakan ini diatur dalam Pasal 4 NO. 41 Tahun 2009.<sup>18</sup>

Dengan gaji kecil di masa kondisi ekonomi yang terpuruk saat ini, gaji tersebut tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari terlebih jika sudah berkeluarga dan memiliki banyak anak yang masih duduk di bangku sekolah. Gaji guru di Indonesia khususnya untuk guru non PNS dan belum tersertifikasi belum bisa memberikan jaminan penghidupan yang layak bagi

---

<sup>18</sup> Undang-undang Tentang Tunjangan Khusus Guru dan Dosen NO. 41 Tahun 2009 Pasal 1 Ayat 1, pdf

mereka. Jika keadaannya demikian, bagaimana guru bisa menikmati pekerjaannya? Gaji yang rendah inilah yang menghantui para guru, akibatnya akan menjadi tampak wajar jika kinerja guru pun menurun. Tentu hal ini sejalan dengan pendapat Widyani yang mengatakan bahwa faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang mempengaruhi tinggi-rendahnya kinerja guru. Makin tinggi kesejahteraannya, maka makin tinggi pula kinerjanya. Sebaliknya, makin rendah kesejahteraannya, maka makin rendah pula kinerjanya. Dengan demikian, tingginya kesejahteraan guru menjadi salah satu hal yang dapat memotivasi guru untuk bekerja dengan baik.<sup>19</sup>

Dengan adanya penghasilan guru yang rendah ini, masih ada beberapa guru di MAN 1 Kota Bekasi memiliki tempat mengajar di beberapa sekolah lain khususnya guru non PNS dan belum tersertifikasi. Pada umumnya gaji yang diterima guru tersebut lebih rendah daripada Upah Minimum Kota (UMK) Bekasi tahun 2022 yaitu sebesar RP 4.816.000/ bulan. Seharusnya MAN 1 Kota Bekasi menyesuaikan gaji para guru dengan UMK karena UMK merupakan standar terendah bagi perusahaan atau organisasi untuk menggaji karyawannya.

Namun perlu diketahui, bahwa seorang guru memiliki kinerja yang tinggi tidak hanya karena pengaruh kompensasi yang tinggi yang diberikan sekolah melainkan guru dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi juga untuk meningkatkan sumber daya manusia di Indonesia, terutama pada generasi mudanya. Harapannya, mereka menjadi anak yang cerdas dan mampu

---

<sup>19</sup> Widyani, *Etika Profesi Keguruan*, (Yogyakarta : Gava Meida, 2015), 52

menghadapi tantangan-tantangan masa depan. Karena hasil dari kinerja guru yang tinggi juga dapat dibuktikan oleh prestasi belajar siswa yang baik.

Berdasarkan fenomena tersebut, penulis tertarik untuk membuat penelitian tentang **“Hubungan Antara Pemberian Kompensasi dengan Kinerja Mengajar Guru di MAN 1 Kota Bekasi”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Setelah melihat latar belakang diatas yang penulis kemukakan, dapat diambil suatu gambaran tentang masalah yang tercakup dalam penelitian ini. Diantaranya:

1. Masih terdapat guru yang terlambat masuk kelas karena merasa sudah memiliki sertifikasi dan akan mendapatkan tunjangan profesi secara otomatis. Hal ini menyebabkan waktu pembelajaran menjadi semakin berkurang.
2. Masih ada beberapa guru memiliki tempat mengajar di beberapa sekolah lain khususnya guru non PNS dan belum tersertifikasi demi mengejar gaji/kompensasi yang layak.

## **C. Batasan Masalah**

Berhubung karena luasnya permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini, untuk lebih terarahnya penelitian ini, maka penulis membatasi permasalahan yakni Hubungan Antara Pemberian Kompensasi dengan Kinerja Mengajar Guru di MAN 1 Kota Bekasi.

**D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberian kompensasi di MAN 1 Kota Bekasi?
2. Bagaimana kinerja mengajar guru di MAN 1 Kota Bekasi?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian kompensasi dengan kinerja mengajar guru di MAN 1 Kota Bekasi?

**E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pemberian kompensasi di MAN 1 Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui kinerja mengajar guru di MAN 1 Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan antara pemberian kompensasi dengan kinerja mengajar guru di MAN 1 Kota Bekasi.

**F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Untuk memenuhi tugas akhir dan mengetahui hubungan antara pemberian kompensasi dengan kinerja mengajar guru.

## 2. Bagi Sekolah

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan tentang pentingnya pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja mengajar guru di MAN 1 Kota Bekasi.

## 3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan penelitian khususnya untuk Fakultas Agama Islam “45” Bekasi.

### **G. Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Tinjauan pustaka terhadap hasil penelitian atau kajian terdahulu yang relevan dengan tema penelitian yakni “Hubungan antara Pemberian Kompensasi dengan Kinerja MengajarGuru di MAN 1 Kota Bekasi” diantaranya:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Rina Oktiyani & Kaman Nainggolan dengan judul “*Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Klaten*”. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan metode analisisnya menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan kondisi kerja terhadap kinerja guru dengan nilai  $R^2$  sebesar 0,642. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi dan kondisi kerja akan

meningkatkan kinerja guru sebesar 64,2%, sedangkan 35,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.<sup>20</sup>

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Trisni Handayani dengan judul “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru*”. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah penelitian kepustakaan dan penelitian survey. Adapun hasil dari penelitian ini bahwa; pertama, terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja guru. Hal tersebut diperoleh berdasarkan pengujian hipotesis yaitu untuk koefisien kolerasinya diperoleh  $r$  Hitung lebih besar  $r$  Tabel pada taraf signifikan 5% adalah  $0,460 > 0,396$ . Jika dilihat dari interpretasi nilai  $r$  antara 0,40 sampai dengan 0,599 mempunyai hubungan sedang maka tingkat hubungan sedang. Untuk pengujian signifikansinya diperoleh  $t$  Hitung lebih besar dari  $t$  tabel pada taraf signifikansi 0,05 adalah  $2,489 > 2,060$ . Sedangkan untuk koefisien determinasi diperoleh bahwa kontribusi yang diberikan oleh kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Mandiri Bekasi adalah sebesar 21%, sedangkan sisanya sebesar 79% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Kedua, dari perhitungan tersebut maka disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Mandiri Bekasi.<sup>21</sup>

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Retno Resawati & Irena Larashati dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan*

---

<sup>20</sup> Rina Oktiyani & Kaman Nainggolan, “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Klaten”, Jurnal Ecomedica, Volume. 4, No. 2, Tahun 2016, <http://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/ecomedica>

<sup>21</sup> Trisni Handayani, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru”, Jurnal Utilitas, Volume. 1, No. 1, Tahun 2015, 30-34

*Kompensasi Terhadap Kinerja Guru*". Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik Analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan kompensasi terhadap kinerja guru. Diketahui bahwa pengaruh secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan kompensasi terhadap kinerja guru sebesar 65,6% sedangkan sisanya sebesar 34,3% dipengaruhi variabel lain.<sup>22</sup>

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Roklamasi Siregar, Mahdum & Nurpit Junus dengan judul "*The Relationship Between Motivation and Compensation Of Teacher Performance Atjunior High School Kecamatan Mandau-Bengkalis*". Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis datanya menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa adanya hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru sebesar 0,226 dan terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja guru sebesar 0,191, sedangkan secara simultan hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan kompensasi dengan kinerja guru sebesar 0,332.<sup>23</sup>

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Widia Astuti & Lasmiatun dengan judul "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja*

---

<sup>22</sup> Retno Resawati & Irena Larashati, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru, Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship, Volume. 10, No. 2, Tahun 2016, 132

<sup>23</sup> Roklamasi Siregar, Mahdum & Nurpit Junus, "The Relation Between Motivation and Compensation Of Teacher Performance Atjunior High School Kecamatan Mandau-Bengkalis", Jurnal Manajemen Pendidikan, Volume. 7, No. 2, Desember 2019, 258, <https://jmp.ejournal.unri.ac.id/index.php/JMP/index>

*Guru di SMA Muhammadiyah Parung*". Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, teknik analisis datanya menggunakan analisis regresi berganda. Adapun hasil dari penelitian ini diperoleh motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada guru SMA Muhammadiyah Parung dengan nilai hitung  $> t$  tabel yaitu  $5,743 > 2,012$  dengan nilai signifikansi = 0,000 yaitu berada dibawah 0,05. Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (y) pada guru SMA Muhammadiyah Parung dengan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu  $6,238 > 2,012$  dengan nilai signifikansi = 0,000 yaitu berada dibawah 0,05. Dan motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada guru SMA Muhammadiyah Parung dengan nilai  $F$  hitung  $>$  nilai  $F$  tabel yaitu  $25,876 > 3,20$  dengan nilai signifikansi 0,000 yaitu berada dibawah 0,05.<sup>24</sup>

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Eti Rahmawati dengan judul "*Pengaruh Pembinaan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Non PNS Pada SMP Swasta di Sektor 1 Kabupaten Indramayu*". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi. Adapun teknik analisis datanya menggunakan regresi tunggal dan regresi ganda. Hasil dari penelitian ini diketahui dari pengujian hipotesis diperoleh nilai R square sebesar 0,162 menunjukkan bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan pembinaan

---

<sup>24</sup> Widia Astuti & Lasmiatun, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah Parung", Jurnal ARASTIRMA, Volume. 1, No. 2, Agustus 2021, 191

kepala sekolah dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja guru sebesar 16,2%, selebihnya dari faktor lain diluar kedua variabel tersebut.<sup>25</sup>

Dari beberapa kajian atau penelitian terdahulu yang relevan terdapat perbedaan dengan skripsi penulis yaitu, pertama penelitian yang dilakukan oleh Rina Oktiyani & Kaman Nainggolan dengan judul “*Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Klaten*”. Letak perbedaannya yaitu pada variabel Xnya, penelitian ini terdapat dua variabel X (kompensasi dan lingkungan kerja), sedangkan skripsi peneliti hanya satu variabel X yaitu kompensasi. kemudian teknik analisis data yang digunakan penelitian ini adalah regresi berganda, sedangkan skripsi peneliti teknik analisis datanya menggunakan regresi linier sederhana. Dan lokasi penelitian ini dengan skripsi penelitian pun berbeda.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Trisni Handayani dengan judul “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru*”. Letak perbedaannya ada pada metode yang digunakan. Penelitian ini menggunakan penelitian kepustakaan dan penelitian survey, sedangkan skripsi peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kolerasional.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Retno Resawati & Irena Larashati dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru*”. yang membedakan penelitian ini dengan

---

<sup>25</sup> Eti Rahmawati, “Pengaruh Pembinaan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Non PNS Pada SMP Swasta di Sektor 1 Kabupaten Indramayu”, Edum Jurnal, Volume. 2, No. 1, Maret 2019, 28

skripsi peneliti yaitu pada teknik analisis datanya. Peneliti ini menggunakan analisis jalur sedangkan skripsi peneliti menggunakan analisis regresi linier sederhana. Kemudian letak perbedaannya yaitu pada variabel Xnya, penelitian ini menggunakan tiga variabel X (kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, kompensasi), sedangkan skripsi peneliti hanya satu variabel X yaitu kompensasi.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Roklamasi Siregar, Mahdum & Nurpit Junus dengan judul "*The Relationship Between Motivation and Compensation Of Teacher Performance Atjunior High School Kecamatan Mandau-Bengkalis*". letak perbedaannya yaitu pada variabel Xnya. Peneliti ini menggunakan dua variabel (motivasi dan kompensasi) sedangkan skripsi peneliti hanya satu variabel X yaitu kompensasi. perbedaannya juga terletak pada teknik analisis datanya. Peneliti ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial, sedangkan skripsi peneliti menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Widia Astuti & Lasmiatun dengan judul "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah Parung*". Yang membedakan penelitian ini dengan skripsi peneliti yaitu pada variabel Xnya. Peneliti ini menggunakan dua variabel X (motivasi kerja dan kompensasi) sedangkan skripsi peneliti hanya satu variabel X nya yaitu kompensasi. kemudian letak perbedaannya pada teknik analisis datanya. penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda sedangkan skripsi peneliti menggunakan analisis regresi linier sederhana, kemudian lokasi penelitian ini dengan lokasi skripsi penelitian pun berbeda.

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Eti Rahmawati dengan judul “*Pengaruh Pembinaan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Non PNS Pada SMP Swasta di Sektor 1 Kabupaten Indramayu*”, letak perbedaannya yaitu pada variabel Xnya. Penelitian ini menggunakan dua variabel (pembinaan kepala sekolah dan kompensasi), sedangkan skripsi peneliti hanya menggunakan satu variabel X yaitu kompensasi. teknik analisis refresi nya pun berbeda. Penelitian ini menggunakan regresi tunggal dan regresi ganda, sedangkan skripsi peneliti menggunakan regresi linier sederhana. Kemudian lokasi penelitian ini dengan lokasi skripsi peneliti pun berbeda.