

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI SD NEGERI 071078 HILIWETO GIDO

By NITA INGATI WARUWU

1
**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI
SD NEGERI 071078 HILIWETO GIDO**

SKRIPSI



Oleh:

NITA INGATI WARUWU
NIM. 2320345

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2024**

ABSTRAK

Waruwu, Nita Ingati. ¹ Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido. Skripsi. Pembimbing (1) Fatolosa Hulu, S.E.,M.M

¹ Dalam sebuah lembaga pendidikan, guru mempunyai tugas dan kedudukan yang sangat penting. Guru sebagai tenaga pendidik mempunyai tugas dan fungsi pokok untuk meningkatkan mutu pendidikan. Agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal, maka seorang guru harus memiliki kinerja ¹ yang tinggi terhadap pekerjaannya dalam hal mengabdikan untuk mengajar siswa. Kinerja guru dapat tercermin dengan baik bila hasil kinerjanya dapat dihargai dengan baik. Salah satu hal yang dapat menaikkan kinerja guru ialah dengan pemberian kompensasi atau imbalan jasa, baik berupa uang, tunjangan, dan fasilitas-fasilitas lainnya. Dalam penelitian ini terdapat beberapa fenomena masalah seperti tambahan penghasilan para Guru masih kurang memadai, Adanya tenaga Guru Honorer yang belum terima gaji, Kualitas mengajar Guru masih kurang karena minimnya kompensasi yang diberikan, sehingga perlu melakukan sebuah penelitian untuk melihat apakah dengan ⁴⁷ pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja para guru. Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh kom⁶⁹ pensasi terhadap kinerja guru seperti gaji, tunjangan, dan insentif dapatkah me⁵³ ngaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Penelitian ini menggunakan m⁴⁹ de kuantitatif dengan teknik analisa data menggunakan SPSS versi 26 untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 respon¹ den yaitu seluruh guru dan tenaga honorer di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SD Negeri 071078 H⁶⁰ iliweto Gido yaitu dimana uji variabel X dan Y dinyatakan valid oleh karena hasil r hitung 0,742 lebih besar dari r tabel ¹⁰ kni 0,361. Selain itu, besar kompensasi di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 6,30 ¹⁰ gan kriteria baik. Kinerja para guru di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 7,16 dengan kriteria baik. Dengan demikian kompensasi memil⁷³ pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sehingga dapat meningkatkan motivasi dan hasil kerja para guru.

Kata kunci: kompensasi, kinerja, pegawai, pengaruh.

ABSTRACT

Waruwu, Nita Ingati. ¹⁸ The Influence of Compensation on Teacher Performance at SD Negeri 071078 Hiliweto Gido. Thesis. Supervisor (1) Fatolosa Hulu, S.E., M.M

¹⁸ In an educational institution, teachers have ⁶⁷ very important duties and positions. Teachers as educators ¹⁸ have the main duties and functions to improve the quality of education. In order to carry out their duties and functions optimally, a teacher must have high performance in their work in terms of serving to teach students. Teacher performance can be reflected well if the results of their performance can be appreciated well. One thing that ⁷⁵ can improve teacher performance is by providing compensation or rewards, either in the form of money, allowances, and other facilities. In this study, there are several problematic phenomena such as the additional income of teachers is still inadequate, There are honorary teachers who have not received salaries, The quality ⁵⁸ of teacher teaching is still lacking due to the minimal compensation given, so it is necessary to conduct a study to see whether ³⁹ providing compensation can improve teacher performance. The main focus of this study is to determine whether there is an effect of compensation on teacher performance such as salary, allowances, and incentives ¹³ can affect employee performance in carrying out the tasks given. This study uses a quantitative ⁵⁵ method with data analysis techniques using SPSS version 26 to determine how much influence variable X has on variable Y. The sample in this study was 33 responder ⁴² namely all teachers and honorary staff at SD Negeri 071078 Hiliweto Gido. The results of the study indicate that there is an effect of compensation on teacher performance at SD Negeri 071078 Hiliweto Gido, namely where the test of variables X and Y is declared valid because the result of r count 0.742 is greater than r table which is 0.361. In addition, ¹⁰ the amount of compensation at SD Negeri 071078 Hiliweto Gido obtained an average respondent answer of 6.30 with ¹⁰ good criteria. The performance of teachers at SD Negeri 071078 Hiliweto Gido obtained an average respondent answer of 7.16 with good criteria. Thus, compensation ³² has a significant influence on performance ³². This means that compensation has a significant effect on performance so that it can increase the motivation and work results ³² of teachers. These findings suggest that effective compensation management is the key to improving individual and organizational performance as a whole.

Key words: compensation, performance, employees, influence

Puji Tuhan, peneliti panjatkan kepada Tuhan atas segala berkat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido”**.

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti benar-benar membutuhkan ketelitian penulisan sehingga sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman yang telah ditetapkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Nias. Selain itu, peneliti juga mengalami kendala khususnya dalam mendapatkan buku-buku referensi untuk mendukung topik dan dengan pertolongan Tuhan dan juga bantuan dari beberapa pihak, peneliti akhirnya dapat memperoleh referensi tersebut.

Pada kesempatan ini, peneliti menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt.,M.Si, selaku Rektor Universitas Nias.
2. Ibu Maria Magdalena Bate'e, S.E.,M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
3. Ibu Idarni Harefa, S.E.,M.E., selaku Ketua Prodi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Nias
4. Bapak Fatolosa Hulu, S.E.,M.M., sebagai Dosen Pembimbing yang telah membimbing dalam penyusunan penelitian ini sehingga menjadi semakin sempurna.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen dan Civitas Akademika Universitas Nias yang telah membekali ilmu dan membimbing peneliti selama perkuliahan.
6. Kepala SD Negeri 071078 Hiliweto Gido beserta pegawai dan Guru yang telah menerima dan memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
7. Keluarga tercinta yang telah bersusah payah memberi dukungan doa, moril, maupun materil yang sangat dibutuhkan peneliti dalam menyusun penelitian ini.

9
Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak terdapat
kekurangan dan kesalahan baik dari segi bahasa dan juga cara penulisan. Untuk
itu saran kritik yang sifatnya membangun akan sangat berharga kepada peneliti.

Demikian disampaikan dan diucapkan terima kasih.

Gunungsitoli, Agustus 2024

Peneliti,

NITA INGATI WARUWU
NIM. 2320345

DAFTAR ISI

		Halaman
	COVER	41
	ABSTRAK.....	i
	ABSTRACT.....	ii
	KATA PENGANTAR.....	iii
	DAFTAR ISI.....	iii
	DAFTAR GAMBAR.....	iv
	DAFTAR TABEL.....	v
BAB I	PENDAHULUAN.....	1
	1.1 Latar Belakang.....	1
	1.2 Identifikasi Masalah.....	3
	1.3 Batasan Masalah.....	4
	1.4 Rumusan Masalah.....	4
	1.5 Tujuan Penelitian.....	5
	1.6 Manfaat Penelitian.....	5
	1.6.1 Manfaat Teoritis.....	5
	1.6.2 Manfaat Praktis.....	5
	1.7 Defenisi Operasional.....	6
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA.....	8
	2.1 Kompensasi.....	8
	2.1.1 Pengertian Kompensasi.....	8
	2.1.2 Tujuan Pemberian Kompensasi.....	9
	2.1.3 Jenis-Jenis Kompensasi.....	11
	2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	13
	2.1.5 Indikator Kompensasi.....	14
	2.2 Kinerja.....	14
	2.2.1 Pengertian Kinerja.....	14
	2.2.2 Penilaian Kinerja.....	17
	2.2.3 Karakteristik Kinerja.....	18
	2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	18
	2.2.5 Kinerja Guru.....	19
	2.2.6 Indikator Kinerja Guru.....	20
	2.3 Penelitian Terdahulu.....	21
	2.4 Kerangka Pemikiran.....	28
	2.5 Hipotesis.....	28
BAB III	METODE PENELITIAN.....	29
	3.1 Jenis Penelitian.....	29
	3.2 Populasi dan Sampel.....	30
	3.2.1 Populasi.....	30
	3.2.2 Sampel.....	30
	3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	31
	3.4 Teknik Analisa Data.....	32
	3.4.1 Uji Validitas.....	33

	3.4.2	Uji Reliabilitas.....	33
	3.4.3	Regresi Linear Sederhana.....	34
	3.4.4	Koefisien Korelasi.....	34
	3.4.5	Koefisien Determinasi.....	34
36	3.4.6	Uji Hipotesis (Uji T).....	35
3.5		Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	35
	3.5.1	Lokasi Penelitian.....	35
	3.5.2	Jadwal Penelitian.....	35
21	BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
	4.1	Deskripsi Data.....	37
	4.1.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	37
	4.1.2	Visi dan Misi Sekolah.....	38
	4.1.3	Karakteristik Responden.....	38
	4.2	Verifikasi Data.....	40
	4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
	4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
	4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	42
	4.2.4	Distribusi Data Variabel.....	43
	4.3	Hasil Penelitian.....	44
	4.3.1	Uji Validitas Butir Soal Pada Variabel Kompensasi (X).....	44
	4.3.2	Uji Validitas Butir Soal Pada Variabel Kinerja (Y).....	45
	4.3.3	Uji Normalitas.....	46
	4.3.4	Uji Reliabilitas Variabel X.....	47
	4.3.5	Uji Reliabilitas Variabel Y.....	48
	4.3.6	Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	49
	4.3.7	Uji Regresi Linear Sederhana.....	50
	4.3.8	Uji Hipotesis (Uji T).....	50
	4.4	Analisa dan Pembahasan.....	51
	4.4.1	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	54
	4.4.2	Hasil Uji Hipotesis.....	54
	4.5	Pembahasan.....	54
	4.5.1	Implikasi Hasil Terhadap SD Negeri 071078 Hiliweto Gido.....	54
	4.6	Hasil Penelitian.....	59
BAB V		KESIMPULAN DAN SARAN.....	62
	5.1	Kesimpulan.....	62
	5.2	Saran.....	62
	5.3	Keterbatasan Penelitian.....	63

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir..... 23

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	31

PENDAHULUAN**1.1 Latar Belakang Masalah**

Guru merupakan salah satu komponen dalam proses pembelajaran sehingga sebagai komponen maka guru memiliki peran penting dalam pengembangan intelektual peserta didik. Tugas dari seorang guru adalah sebagai wadah untuk mentrasfer pengetahuan, mentransfer nilai dan mentransfer keterampilan. Dengan adanya tugas tersebut maka guru sangat berperan penting dalam proses pembelajaran, dalam rangka mewujudkan peserta didik ke taraf yang di cita-citakan sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 4 dirumuskan bahwa: Pendidikan Nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia, Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang maha esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Berdasarkan tujuan pendidikan tersebut di atas maka tugas guru bukanlah hanya sekedar datang dan mengajarkan pelajaran kepada peserta didik akan tetapi perlu adanya kinerja yang optimal dari seorang guru dan disertai dengan pemberian kompensasi sehingga hal ini diperlukan demi tercapainya cita-cita yang diharapkan.

Pada prinsipnya setiap pengajar memiliki potensi yang cukup baik untuk berkreasi dalam upaya meningkatkan kinerjanya. Namun potensi yang dimiliki setiap pengajar atau guru untuk berkreasi tersebut kadang mengalami hambatan baik yang ditimbulkan oleh faktor dari diri sendiri maupun faktor dari luar. Faktor penghambat dari dalam diri seorang guru ketika mengalami stagnasi dalam mengajar siswa, sementara faktor dari luar yang dialami oleh seorang guru adalah ketika munculnya hal-hal baru dalam sistem mengajar.

Seorang tenaga pendidik dikatakan mempunyai kinerja tinggi apabila dapat memahami arti atau makna kinerja yang sesungguhnya serta harus dapat dibuktikan melalui pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan. Kinerja seorang pengajar bisa dilihat dari cara mengajar dan hasil dari mengajar. Hasil dari kinerja guru ini dapat dilihat melalui prestasi belajar siswa yang baik.

Hasil dari kinerja guru yang baik akan berdampak bagi lembaga pendidikan, dengan demikian kinerja guru yang tercapai perlu mendapatkan penghargaan yang baik. Salah satu hal yang dapat menaikkan kinerja guru dan menghargai hasilnya ialah dengan pemberian kompensasi atau imbalan jasa, baik berupa uang, tunjangan, dan fasilitas-fasilitas lainnya. Manajemen kinerja merupakan proses yang bertujuan meningkatkan kinerja individu pegawai, kinerja tim kerja dan kemudian meningkatkan kinerja organisasi. Proses manajemen kinerja dilakukan bersama antara manajer dan pegawai.

Menurut Prawirosentono (2019), bahwa kinerja guru adalah sebagai dengan tugas utama untuk melatih, mengarahkan, menilai, membimbing, mengajar, mengarahkan, serta mengevaluasi peserta didik agar mereka bisa memahami dan pintar dalam berbagai mata pelajaran. Sedangkan menurut Rusman (2021) kinerja guru adalah wujud perilaku kegiatan guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

Pemberian kompensasi yang adil dan benar sangat berpengaruh terhadap kinerja para guru. Kinerja atau prestasi kerja berasal dari pengertian *performance*. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu upaya untuk menumbuhkan motivasi dan semangat supaya dapat bekerja dengan baik dan maksimal. Maka sudah tanggung jawab dari lembaga pendidikan

memberikan balas budi untuk tenaga pendidik. Para pendidik dapat memberikan kinerja yang bagus terhadap sekolah tempat mereka mengajar.

Dilihat dari cara pemberiannya, kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau *pay for performance*, seperti insentif dan *Gain sharing*. Sementara itu, kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan (Wibowo, 2019: 243).

Kompensasi mengandung cakupan yang luas dari pada pemberian upah dan gaji. Konsep upah dan gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat “finansial” saja. Sedangkan kompensasi mencakup kompensasi balas jasa yang bersiap “finansial” maupun “non finansial”. Dengan demikian definisi “kompensasi” adalah sebagai berikut: “Pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “employers” maupun “employees” baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial).

Adapun fenomena masalah yang terjadi tentang kinerja Guru di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido sehingga perlu adanya pemberian kompensasi, yaitu: 1). Tambahan penghasilan para Guru masih kurang memadai, 2). Adanya tenaga Guru Honorer yang belum terima gaji, dan 3). Kualitas mengajar Guru masih kurang karena minimnya kompensasi yang diberikan.

Berdasarkan fenomena masalah yang telah dipaparkan oleh peneliti di atas maka peneliti ingin melakukan pengakajian secara ilmiah dengan memilih judul penelitian, sebagai berikut: **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido”**.

3 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terdapat masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian ini, yang diidentifikasi sebagai berikut:

1. Tambahan penghasilan yang kurang memadai.
2. Adanya Guru yang tidak masuk mengajar.

3. Kualitas mengajar masih kurang sehingga sedikit berdampak pada penurunan tingkat prestasi siswa.

1.3 Batasan Masalah

Untuk memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian, dan mempertimbangkan keterbatasan waktu, biaya dan kemampuan yang dimiliki oleh peneliti dalam pembahasan usulan penelitian ini, maka diperlukan pembatasan masalah yang diteliti.

Menurut Zuriyah (2018: 26), bahwa “Pembatasan masalah perlu dilakukan dengan tujuan agar pokok permasalahan yang diteliti tidak terlalu melebar dari yang sudah ditentukan, atau peneliti lebih berfokus pada tujuan yang akan diteliti”.

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan serta mempermudah dalam melakukan pembahasan, maka perlu dibatasi permasalahan, dalam penelitian ini hanya akan membahas tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja Guru di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido.

1.4 Rumusan Masalah

Masalah dapat diartikan sebagai suatu kesenjangan atau perbedaan antara hasil yang diinginkan dengan kenyataan yang diperoleh. Dengan mengetahui permasalahan yang dihadapi atau sedang terjadi di lokasi, maka tindakan yang diambil tepat dan tidak menyimpang dari persoalan yang terjadi.

Dari uraian latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja Guru di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido?
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja Guru di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari pada pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja Guru di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido.
2. Untuk mengetahui seberapa pengaruh kompensasi terhadap kinerja Guru di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido?

1.6 Manfaat Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:37), mengungkapkan pendapatnya bahwa manfaat penelitian adalah jawaban atas tujuan penelitian yang dibahas dalam hasil penelitian, guna mendapatkan sistem pengetahuan dalam memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah yang sudah dirumuskan didalam topik penelitian.

Dari pengertian di atas, maka perlu diketahui bahwa penulisan atau pembuatan manfaat penelitian ini adalah penting dan harus ditulis dengan sebaik-baiknya, diuraikan secara terperinci dan juga gunanya penelitian tersebut dilakukan serta hasil penelitiannya didapatkan

16

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memperkaya pemahaman teoritis tentang konsep pemberi kompensasi terhadap kinerja pegawai yang diterapkan. Selain itu, temuan penelitian ini dapat mendorong peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk memvalidasi atau memperluas temuan yang ada, mengintegrasikan variabel-variabel lain yang relevan, atau menerapkan metode penelitian yang berbeda untuk mendapatkan pemahaman yang lebih lengkap tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido.

1.6.2 Manfaat Praktis

Disamping adanya tujuan dalam pelaksanaan penelitian ini, maka ada juga beberapa kegunaan dari pelaksanaan penelitian ini yaitu baik

kepada peneliti, lembaga maupun kepada lokasi penelitian dengan uraian sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti tentang perbandingan antara kondisi objektif di lapangan dan teori-teori yang telah dipelajari sehingga adanya pemahaman mengenai kesenjangan antara teori dan terapan yang sesungguhnya secara praktis.

2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Nias

Sebagai bahan penambah referensi hasil-hasil penelitian, terutama mahasiswa.

3. Bagi Lokasi Penelitian

Sebagai bahan masukan dalam membuat kebijakan, terutama mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja Guru di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat menjadi bahan referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih jauh khususnya seputar tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja Guru di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido.

1.7 Defenisi Operasional

Definisi operasional merujuk pada memberikan arti atau spesifikasi terhadap suatu variabel atau konsep dengan cara menetapkan kegiatan atau operasi yang diperlukan untuk mengukur variabel atau konsep tersebut. Menurut Sugiyono (2019) definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel atau dengan kata lain semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variable.

Berdasarkan masalah yang diteliti, maka dalam penelitian ini peneliti menjabarkan defenisi operasional sebagai berikut:

1. Kompensasi adalah pemberian imbalan dan jasa kepada tenaga pendidik berupa uang atau penghargaan prestasi kerja yang diberikan oleh pihak sekolah.
2. Kinerja adalah sebuah kinerja untuk menjalankan amanahnya dengan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan moral agar dapat mencapai kinerja yang baik dan memuaskan.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Nurul dan Teguh (2016: 120), bahwa Kompensasi berdasarkan terminologi menunjukkan pada konsep yang lebih luas. Konsep kompensasi diterima oleh seseorang sebagai imbalan atas kerja mereka melalui hubungan kepegawaian mereka. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh lembaga kependidikan kepada tenaga pendidik karena pendidik tersebut telah membeikan sumbagan tebagas dan pikiran demi kemajuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan. Dengan kata lain, kompensasi merupakan pendapatan yang diberikan suatu lembaga pendidikan yang berbentuk uang (*financial*), barang, atau jasa, baik langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh tenaga pendidik karena jasanya telah melaksanakan tugasnya sebagai profesi atau pegawai.

Nurzaman (2020: 179), mengatakan bahwa Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas. Pemberian kompensasi bertujuan membantu pegawai memenuhi kebutuhan diluar kebutuhan rasa adil, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Upah atau gaji menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (*financial*) maupun tidak langsung berupa penghargaan (*non-finansial*).

Menurut Wukir (2019: 79), bahwa Kompensasi adalah suatu balas jasa atau imbalan yang diberikan kepada pegawai atas

pekerjaan mereka. Kompensasi harus sesuai dengan jumlah dan kualitas para pekerja.

Widodo (2018: 70), berpendapat bahwa Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh pegawai yang diberikan oleh organisasi berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan lebih baik pada suatu organisasi.

Sedangkan Hasibuan (2019: 118), menyebutkan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk **uang, barang langsung atau tidak langsung yang** diterima **karyawan** sebagai **imbalan atas jasa yang** diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2017: 348).

Selanjutnya Ike (2018: 143), memberikan pendapat bahwa Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh tenaga pendidik sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Dengan kata lain kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan .perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.

Dari beberapa definisi kompensasi diatas maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kompensasi adalah sebuah imbalan dari hasil kinerja dari tenaga pendidik berupa **uang, barang dan jasa, baik secara langsung maupun tidak langsung.**

2.1.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut **Milkovich** & Newman (dalam Lijan Poltak Sinambela, 2021: 90), tujuan pemberian kompensasi adalah mencapai efisiensi

lembaga, *fairness* (keterbukaan), dan untuk memenuhi aturan undang-undang yang berlaku.

Sedangkan menurut Davis Keith & Willian B. Wether (dalam Lijan Poltak Sinambela 2021: 91) bahwa tujuan kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Memperoleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas
2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada
3. Mengendalikan biaya
4. Mengikuti arahan pemerintah
5. Meningkatkan efisiensi administrasi

Dalam sebuah lembaga pemberian kompensasi sangatlah penting karena memiliki tujuan yang ingin dicapai dalam pemberian kompensasi tersebut. Menurut Sutrisno (2019: 188), beberapa tujuan suatu lembaga pendidikan memberikan kompensasi kepada karyawannya:

1. Mendapatkan Guru Yang Berkualitas
Lembaga pendidikan yang bersaing di dunia kerja untuk memperoleh tenaga pendidik yang berkualitas dan memenuhi standar yang harus dipenuhi oleh pihak lembaga. Maka dari itu suatu lembaga harus merancang calon-calon pelamar dengan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dengan tingkat kompensasi lembaga lain untuk menarik calon karyawan masuk dalam lembaga.
2. Mempertahankan Guru Yang Sudah Ada
Kompensasi yang kompetitif dapat mempertahankan tenaga pendidik yang potensial dan berkualitas untuk tetap bisa bekerja. Untuk mencegah tingkat perputaran kerja karyawan yang tinggi dan kasus pembajakan karyawan oleh lembaga lain dengan tingkat gaji tinggi yang dijanjikan.
3. Perubahan Sikap dan Perilaku
Dengan adanya kompensasi yang baik dan layak serta adil untuk para tenaga pendidik seharusnya bisa memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi produktiitas kerja. Perubahan-perubahan sikap dan perilaku ini tercermin dan rsa tanggungjawab pengalaman kesetian pada suatu lembaga, serta memotivasi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja.
4. Adanya Keadilan
Administrasi kompensasi dapat menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dengan karyawan. Sebagai balas lembaga pendidikan atas apa yang diabdikan karyawan pada lembaga, maka keadilan dalam pemberian kompensasi mutlak dipertimbangkan untuk pengikatan pekerjaan.
5. Efisiensi Biaya
Kompensasi yang kompetitif lembaga yang rasional dapat membantu untuk mendapatkan dan mempertahankan SDM pada

tingkat layak. Dengan upah yang baik lembaga dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat.

6. Administrasi Legalitas

Dalam administrasi kompensasi juga terdapat batasan legalitas karena diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang. Tujuannya agar lembaga tidak sewenang-wenang memperlakukan karyawan sebagai aset lembaga.

7. Menghargai Prestasi Kerja

Dengan memberikan kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan lembaga terhadap prestasi kerja para tenaga pendidik. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja tenaga pendidik sesuai dengan yang diinginkan oleh lembaga, misalnya produktivitas yang tinggi.

Dari berapa tujuan di atas maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa tujuan pemberian kompensasi dalam sebuah lembaga dapat memberikan dan mempertahankan SDM yang berkualitas serta dalam memberikan kompensasi dalam memotivasi untuk meningkatkan prestasi tenaga kerja.

2.1.3 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Simamora (2019: 54), Jenis-jenis kompensasi terdiri dari dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi *non financial*, antara lain:

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial atau keuangan adalah kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang baik secara periodik. Jenis kompensasi finansial dapat berupa:

a. Gaji/Upah

Penyerahan gaji bersifat tetap dimana jumlah yang diberikan setiap bulan yang besarnya bervariasi sesuai dengan golongan atau kepangkatan yang diembannya. Besarnya gaji juga ditentukan dengan berbagai pertimbangan utamanya adalah masalah kinerjanya tenaga pendidik, disamping kemampuan sekolah. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, dan tahunan (terlepas dari jam kerjanya), gaji akan tetap diberikan secara penuh kepada karyawan secara rutin setiap bulannya walaupun tidak masuk kerja. Imbalan jasa yang diberikan untuk para pegawai atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan. Dengan demikian bahwa gaji yaitu suatu kompensasi yang dibayarkan oleh suatu lembaga kepada pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang telah dilakukan untuk lembaga. Sedangkan upah yaitu pendapatan yang didapatkan dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Biasanya pembayaran ini bersifat tidak tetap yang diberikan harian, mingguan, atau sesudah pekerjaan diselesaikan. Pembayaran upah ini diberikan kepada pekerja harian.

- b. Bonus
 Bonus yaitu pembayaran yang dilakukan kepada guru karena adanya kinerja atau prestasi kerja individu atau kelompok yang meningkat. Besarnya bonus yang diperoleh tergantung kinerja guru. Bonus yang diberikan terbagi menjadi 2 yaitu, bonus umum dimana bonus ini diberikan kepada semua pegawai yang besarnya tergantung jabatannya, dan bonus khusus yaitu bonus yang diberikan untuk individu dan bonus kelompok (unit kerja).
 - c. Insentif
 Insentif merupakan rangsangan yang diberikan untuk mendorong guru meningkatkan kinerja, sehingga dengan pemberian insentif kinernya akan meningkat. Insentif juga diberikan untuk pekerjaan tertentu yang tidak semua orang mau atau mampu untuk melaksanakannya. Insentif dapat diberikan untuk mereka yang hadir tepat waktu tanpa absen dalam suatu periode.
2. Kompensasi Non Finansial
- Kompensasi non finansial merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan baik fisik maupun batin. Jenis kompensasi non finansial yaitu sebagai berikut:
- a. Tunjangan kesehatan
 Tunjangan kesehatan merupakan fasilitas kesehatan yang diberikan untuk pegawai, suami istri serta anak-anaknya. Besarnya fasilitas yang diberikan tergantung jabatannya yaitu apabila pegawai memiliki jabatan yang lebih tinggi maka akan memperoleh fasilitas yang lebih baik dari yang di bawahnya
 - b. Tunjangan Anak/Isteri
 Tunjangan anak yaitu tunjangan yang diberikan berupa kesehatan, makan, dan pendidikan bagi anak, sedangkan istri biasanya hanyalah tunjangan makan dan kesehatan.
 - c. Tunjangan hari raya
 Tunjangan ini merupakan tunjangan yang diberikan kepada guru setiap merayakan hari-hari besar agamanya masing-masing. Tunjangan hari raya untuk semua umat beragama yang diakui pemerintah. Besarnya tunjangan hari raya biasanya 1 bulan gaji kotor yang diterimanya.
 - d. Tunjangan hari tua atau pensiun
 Tunjangan hari tua merupakan tunjangan yang diberikan kepada guru yang sudah memasuki masa pensiun. Tunjangan diberikan atas jasa-jasa yang diberikan kepada sekolah dalam jangka waktu tertentu. Besarnya tunjangan hari tua tergantung jabatan yang diembannya. Tunjangan ini dibayar secara langsung yang diberikan setiap bulan oleh lembaga pendidikan lewat lembaga keuangan yang telah bekerjasama dengan pihak lembaga untuk mengelolah dana pensiunan.

Sementara itu, menurut Michael (2018: 15), Jenis kompensasi terbagi menjadi tiga yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi material adalah bentuk kompensasi material tidak hanya berupa bentuk uang, seperti gaji, bonus, dan komisi, melainkan penguat fisik. Misalnya, fasilitas parkir, telepon, dan ruang kantor yang nyaman, serta berbagai macam bentuk tunjangan (pensiun, asuransi kesehatan).

2. Kompensasi pensasi sosial adalah berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Misalnya, status, pengakuan sebagai ahli dibidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi.
3. Kompensasi aktivitas adalah kompensasi yang mampu menggerakkan berbagai aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk mencoba aktivitas tertentu.

Dari rangkain jenis-jenis kompensasi diatas, maka penulis dapat menyimpulkan jenis-jenis kompensasi seperti kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dapat memotivasi tenaga pendidik dalam mengajar, prestasi kerja, maupun komitmen organisasional.

2.1.4 ³ Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019: 127-129), Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain:

1. Penawaran dan permintaan kerja
Dalam besarnya kompensasi ditentukan oleh penawaran dan permintaan kerja yaitu apabila pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan yang disediakan maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.
2. Serikat guru
Apabila serikat guru kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat guru tidak kuat dan kurang maksimal maka tingkat kompensasi relatif kecil.
3. Produktivitas kerja guru
Jika produktivitas kerja guru baik dan banyak maka kompensasi semakin besar dengan artian guru bisa melaksanakan tugasnya dengan maksimal dan berkualitas.
4. Posisi jabatan guru
Kompensasi akan lebih besar apabila guru memiliki jabatan jabatan yang lebih tinggi. Sebaliknya jika jabatan atau posisi guru lebih rendah maka gaji/ upah yang akan diperoleh lebih rendah. Hal ini dipengaruhi karena tingkat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji yang lebih besar pula.
5. Kondisi perekonomian nasional
Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian nasional menurun atau kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshes unemployment*).
6. Jenis dan sifat pekerjaan
Kalau misalnya jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetap jika jenis dan sifat

pekerjaannya mudah dan rezeiki (finansial, kecelakaanya) kecil, tingkat gajinya relatif rendah.

7. Biaya hidup

Biaya hidup dalam suatu daerah tertentu maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi relatif rendah.

8. Pendidikan

Pendidikan juga merupakan salah satu faktor mempengaruhi tingginya kompensasi karena jika pendidikan lebih tinggi maka gaji dan balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Selain pendapat Hasbullah, Kasmir juga mengemukakan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yaitu pendidikan, pengalaman, beban pekerjaan dan tanggung jawab dan jabatan. Berbagai faktor yang dikemukakan.

Dari pendapat di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi itu dapat dipengaruhi dengan tinggi rendahnya jabatan tenaga pendidik seperti bagi guru yang PNS akan mendapat kompensasi lebih besar dibandingkan dengan guru yang non-PNS atau guru honorer.

2.1.5 Indikator Kompensasi

Menurut Azhar (2020) indikator kompensasi karyawan yaitu:

1. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan.
2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan.
3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan.
4. Fasilitas yang memadai.

70

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan

berlangsung. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Ada banyak pengertian kinerja yang dikemukakan para ahli.

Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Maltis dalam (Rafiq, 2019).

Menurut Sutrisno (2019: 172), bahwa “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Menurut Afandi (2018: 83), bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Selain itu menurut Fahmi (2017: 188), mengatakan bahwa “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Tentunya proses yang dapat diukur apalagi melibatkan periode tertentu sudah pasti berhubungan dengan waktu. Namun dalam mencapai suatu tujuan organisasi, diperlukan pencapaian kualitas dan kuantitas yang

maksimal, seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara dalam (Setyowati dan Haryani, 2019) bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Selanjutnya Mangkunegara (2017: 67), mengungkapkan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut pendapat lain, Simamora (2019: 339), bahwa “Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan”. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Edison (2019: 176), yaitu “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit orientet* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Menurut Payman J. Simanjuk (dalam Ahmad Susanto, 2020: 69), mengatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, karena setiap individu atau organisasi tentu saja mempunyai tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Kinerja yaitu hasil prestasi kerja seseorang atau organisasi dengan penampilan yang melakukan, menggambarkan, dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan nonfisik yang dengan petunjuk, fungsi, dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi.

Menurut Agus Purwanto (2020), kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan

kriteria tertentu. Kinerja seorang guru akan terlihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan kualitas dalam melaksanakan tugas tersebut.

Menurut Ismail (2019: 67), Kinerja merupakan prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar dan ketentuan atau kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

Menurut Arifin, Bryas dan Rue (dalam Hary Susanto, 2020: 200), bahwa faktor-faktor yang kinerja guru sekolah menengah kejuruan menyatakan bahwa kinerja adalah seberapa baik seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar. Kinerja seorang guru tidak dapat terlepas dari kompetensi yang melekat yang harus dikuasai.

Menurut Mardhiah (2021: 91), Efektivitas kerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi pembelajaran, sehingga terwujud tujuan pembelajaran dengan maksimal melalui penggunaan berbagai sumber daya, dana secara efektif dan efisien. Adapun aspek kinerja guru, yaitu merencanakan pembelajaran, menyajikan pembelajaran, dan mengadakan evaluasi.

Dari beberapa pendapat di atas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil dari proses kerja yang dilakukan oleh pegawai melalui beberapa tahapan yang harus dilalui untuk mencapai tujuan organisasi pada periode dan waktu tertentu.

2.2.2 Penilaian Kinerja

Menurut Amstrong (2019: 272), bahwa:

"Pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan menggunakan peringkat dan ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kerja. Peringkat tersebut menunjukkan kualitas kerja atau kompetensi yang ditampilkan aparat dengan memilih tingkat pada skala yang paling dekat dengan pandangan penilaian tentang seberapa baik kinerja yang dimiliki".

Menurut Mathis dan Jackson (2017: 267), bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik aparat melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada aparat.

Menurut Sikula (2018: 89), bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses mengistimasi atau menetapkan nilai, penampilan, kualitas atau status dari beberapa objek, orang atau benda. Penilaian kinerja adalah evaluasi atau sistematika terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dan ditujukan untuk pengembangan.

2.2.3 Karakteristik Kinerja

Selanjutnya Mangkunegara dalam (Yusmiar 2017: 101), mengemukakan karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu:

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja.
2. Berani mengambil risiko.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Prawirosento (dalam Sutrisno, 2019: 9), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi.
2. Otoritas dan tanggung jawab.
3. Displin.

4. Inisiatif.

5. Faktor Kompensasi.

Menurut Kasmir (Pusparini, 2018), mengemukakan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari:

1. Kemampuan dan keahlian Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik maka akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

Selanjutnya, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2017) adalah:

1. Faktor Kemampuan (*ability*)
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge X skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor Motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.2.5 Aspek-Aspek Kinerja Guru

Menurut Johnson (2021: 61). menyebutkan empat aspek kinerja guru yang meliputi kemampuan profesional, kemampuan sosial kemampuan personal (pribadi), dan kemampuan pedagogik, yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Kemampuan professional 1
Penguasaan materi pelajaran yang terdiri dari penguasaan **bahan yang harus dijabarkan, konsep-konsep dasar keilmuan dari bahan yang diajarkan.**
 - a. Penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan.
 - b. Penguasaan proses-proses kependidikan, keguruan, dan pembelajaran siswa.
2. Kemampuan sosial mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu membawakan tugasnya sebagai guru.

- a. Penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru, dan terhadap keseluruhan situasi pendidikan beserta unsur-unsurnya.
- b. Pemahaman, penghayatan, dan penampilan nilai-nilai yang seyogyanya dianut oleh seorang guru.
- c. Penampilan upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi para siswanya.
- d. Kemampuan pedagogik mencakup kemampuan mengelola peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil kinerja, serta pengembangan peserta didik.

2.2.6 Indikator Kinerja Guru

Menurut Andri dan Ari (2017: 45), bahwa Indikator kinerja guru terdiri beberapa hal, yaitu antara lain:

1. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran
Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru yaitu, menyusun program tahunan (PROTA), program semester (PROMES), penyusunan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Penyusunan program pembelajaran dapat dibedakan menjadi program tahunan dan program semester. Program tahunan merupakan rencana pembelajaran yang disusun oleh setiap mata pelajaran yang berlangsung selama satu tahun ajaran pada setiap mata pelajaran dan kelas tertentu yang disusun menjadi bahan ajar. Pembelajaran berkenaan dengan kegiatan bagaimana guru melaksanakan pembelajaran serta bagaimana siswa belajar. Kegiatan pembelajaran ini merupakan suatu kegiatan yang disadari dan direncanakan. Suatu kegiatan yang direncanakan atau kegiatan berencana menyangkut tiga hal, yaitu perencanaan, pelaksanaan dari perencanaan dan evaluasi. Demikian juga halnya dengan pembelajaran. Setiap guru semestinya melakukan persiapan pembelajaran sebelum memasuki suatu proses pembelajaran.
2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran
Dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran terbagi menjadi 3 tahap yaitu, pra kegiatan sebelum masuk pada pelaksanaannya guru wajib menyiapkan bahan ajar, menyiapkan RPP, menyiapkan media dan metode. Pelaksanaan kegiatan, pada pelaksanaan kegiatan pembelajaran guru memberikan motivasi saat membuka pelajaran, mengawali pembelajaran dengan mengaitkan materi sebelumnya, kemudian menyampaikan materi yang telah dipersiapkan, memberikan contoh untuk memperjelas materi pokok, menggunakan media sesuai tujuan pembelajaran, guru juga dapat menggunakan sumber belajar sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan memberikan kesempatan kepada peserta didik menanyakan materi pokok yang belum jelas. Pasca kegiatan, sebelum menutup kegiatan pembelajaran guru memberikan kesempatan kepada peserta didik menanyakan materi pokok yang belum jelas. Setelah itu guru memberikan kesimpulan diakhir pelajaran dan menginformasikan materi pelajaran selanjutnya. Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan memulai pembelajaran, mengelola pembelajaran dan mengakhiri pembelajaran.

3. Evaluasi Penilai Pembelajaran

Sebelum evaluasi hasil belajar dilaksanakan terlebih dahulu disusun perencanaan yang baik dan matang. Adapun tahapan evaluasi pembelajaran, yaitu:

a. Perencanaan

Dalam tahap ini perencanaan hal-hal yang dilakukan mencakup: perumusan tujuan evaluasi, penetapan aspek-aspek yang akan diukur menetapkan instrumen dalam bentuk tes dan merencanakan waktu evaluasi.

b. Menyiapkan instrument

Bentuk instrumen dapat berbentuk tes secara tertulis (tes tulis), secara lisan (tes lisan) dan dengan tes perbuatan. Dalam melaksanakan tes tulis, soal-soal tes dituangkan dalam bentuk tertulis dengan jawaban tes juga tertulis. Selanjutnya dalam pelaksanaan tes lisan soal tes diajukan secara lisan dan dijawab secara lisan pula. Adapun tes perbuatan dilaksanakan dengan pemberian perintah atau tugas yang harus dilaksanakan oleh peserta didik untuk mengukur taraf kompetensi yang bersifat keterampilan.

c. Melaksanakan penilaian

Setelah melaksanakan tes evaluasi pada peserta didik guru melakukan penilaian terhadap hasil tes evaluasi.

d. Mengelola hasil

Mengelola hasil/data berarti ingin memberikan nilai atau makna terhadap data yang sudah dikumpulkan. Dalam pengelolaan data biasanya sering digunakan analisis statistik digunakan jika ada data kuantitatif, yaitu data-data yang berbentuk angka-angka, sedangkan data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kata-kata, tidak dapat diolah dengan statistik, maka data tersebut harus diubah terlebih dahulu menjadi data kuantitatif.

e. Mengadministrasikan hasil evaluasi

Tahap akhir dari prosedur evaluasi adalah mengadministrasikan hasil evaluasi peserta didik dalam bentuk raport. Salah satu penggunaan hasil evaluasi adalah laporan, laporan yang dimaksud untuk memberikan *feedback* kepada semua pihak yang terlibat dalam pembelajaran, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian guru dapat menggunakan hasil evaluasi untuk membantu pemahaman peserta didik menjadi baik.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu memberikan pengetahuan dasar dan wawasan tentang topik yang diteliti. Ini membantu peneliti memahami konteks dan masalah yang terkait dengan topik penelitian. Penelitian terdahulu membantu peneliti mengidentifikasi area yang belum terungkap atau dikaji secara mendalam. Penelitian terdahulu membantu peneliti dalam menunjukkan perbedaan dan keunikan dari penelitian yang akan dilakukan. Ini membantu

peneliti menjelaskan kontribusi dan nilai tambah dari penelitian yang akan dilakukan.

Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilaksanakan saat ini adalah:

1. Penelitian terdahulu menghasilkan temuan yang berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian yang dilakukan saat ini ingin menguji kembali temuan penelitian terdahulu atau mendapatkan temuan baru.
2. Penelitian terdahulu memiliki fokus yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan saat ini. Sedangkan penelitian yang dilakukan saat ini ingin meneliti aspek yang belum dikaji sebelumnya dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda.
3. Penelitian terdahulu memberikan landasan dan konteks terhadap penelitian yang akan dilakukan. Sementara penelitian yang akan dilakukan harus menunjukkan perbedaan dan keunikannya dari penelitian terdahulu sehingga memberikan kontribusi baru pada bidang ilmu pengetahuan.

Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti memilih beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Alisyah Pitri (2017)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Batusangkar	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilakukan pada SMPN 3 Batusangkar. Teknik pengambilan data dengan menggunakan kuisioner tertutup yang disusun dalam bentuk skala Likert dan	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang diberikan kompetensi terhadap kinerja guru adalah 17,1 % dan 82,9 % dari faktor lain. Artinya kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru adalah sebanyak 17,1 %.

			dimodifikasi dengan empat alternative jawaban.	Maka kompensasi cukup mempengaruhi kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar.
2	Siti Juliani (2023)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 1 Jombang	Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan desain survei, sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan angket dengan teknik analisis data korelasi rank spearman.	Hasil penelitian yaitu : 1. Kompensasi guru di SMP Negeri 1 Jombang termasuk ke dalam kategori sedang, dengan nilai rata-rata (Mean) sebesar 74. 2. Kinerja guru di SMP Negeri 1 Jombang termasuk ke dalam kategori sedang, dengan nilai rata-rata (Mean) sebesar 75. 3.Terdapat hubungan antara kompensasi (variebel X) terhadap kinerja guru (variabel Y) berdasarkan nilai perolehan Sig. (2-Tailed) sebesar 0,041 < dari 0,05 sedangkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,264 yang terdapat pada interval 0,2 - 0,399 dengan arah dan hubungan kedua variabel yaitu searah dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi semakin ditinggikan maka kinerja guru akan semakin meningkat.
3	Muhammad Shabibur Rahmat (2022)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di Yayasan Manbaul Ulum banyuwang)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, rancangan berjenis korelasi. Objek penelitian pada penelitian ini adalah seluruh dewan guru yang ada di Yayasan Pondok Pesantren Manbaul Ulum Wringinputih Muncar Banyuwangi	Ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel Kompensasi terhadap kinerja guru Yayasan Pondok Pesantren Manbaul Ulum Wringinputih Muncar Banyuwangi tahun pelajaran 2019/2020 sebesar 37.39 % sedangkan untuk sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.
4	Defi Susanti	Pengaruh	Penelitian ini	Hasil pengujian

	(2020)	Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK se Kecamatan Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu	merupakan penelitian asosiatif korelasional dengan dua variabel bebas (independent variable) yaitu kompensasi (X1) dan motivasi kerja guru (X2) dan satu variabel terikat (dependent variable) yaitu kinerja guru (Y). Jumlah subjek penelitian yang telah memenuhi syarat untuk dianalisis yaitu 94 guru di Sekolah Menengah Kejuruan Se-Kecamatan Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu sebagai sampel	menghasilkan kompensasi dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan dengan arah positif terhadap kinerja guru sebesar 40,1 % dan sisanya 59,9 % dipengaruhi oleh faktor lain seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kinerja, dan iklim organisasi. Sedangkan pengaruh secara parsial kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja guru Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) pada Sekolah Menengah Kejuruan Se-Kecamatan Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu. Kompensasi memberikan kontribusi sebesar 3,9% terhadap kinerja guru. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja guru motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja guru (Y) pada Sekolah Menengah Kejuruan Se-Kecamatan Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu. motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 30,9 % terhadap kinerja guru.
5	Rosilawati (2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Mengajar	Penelitian ini, menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif dengan	Hasil analisis deskriptif menunjukkan secara umum bahwa variabel X (Kompensasi) berada pada kategori CUKUP

		Guru	mengembangkan dua variabel. Variabel independen atau variabel X (Kompensasi) dan Variabel dependen atau variabel Y (Kinerja Mengajar Guru).	dengan skor rata-rata sebesar 2,58 dan untuk variabel Y (Kinerja Mengajar Guru) berada pada kategori TINGGI dengan skor rata-rata sebesar 3,11. Selanjutnya, hasil analisis koefisien korelasi ditemukan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru dengan nilai r-hitung sebesar 0,805 dan nilai r-kritis sebesar 0,364 sehingga dapat dinyatakan SIGNIFIKAN. Hasil analisis 33 Koefisien korelasi bahwa nilai R-Square sebesar 0,654 atau 65,4%. Hal ini, menunjukkan bahwa Kompensasi memberikan pengaruh besar terhadap Kinerja sebesar 65,4%. Sedangkan, sisanya sebesar 34,6% pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.
6	Trisni Handayani (2015)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru	Peneliti melakukan analisis dokumentasi, observasi, wawancara dan penyebaran kuisioner kepada para guru di SMK Mandiri Bekasi. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMK Mandiri Bekasi (32 orang guru) digunakan teknik pengambilan sampling purposive sampling. Jumlah sampel penelitian 25 orang guru, terdiri dari 14 guru perempuan dan 11	Penelitian menyimpulkan bahwa; Pertama, terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja guru di SMK Mandiri Bekasi. Hasil tersebut diperoleh berdasarkan pada pengujian hipotesis yaitu untuk koefisien korelasinya diperoleh 11 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

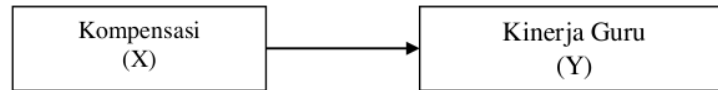
			<p>orang guru laki-laki. Teknik pengumpulan data digunakan dengan teknik analisa kuantitatif deskriptif dengan menggunakan statistik, analisa regresi, teknik analisa korelasi product moment, pengujian signifikansi, dan koefisien determinasi.</p>	<p>mempunyai hubungan sedang maka tingkat hubungan sedang. 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 seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah, disiplin guru, motivasi guru dan lingkungan kerja. Kedua, dari perhitungan tersebut maka disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Mandiri Bekasi.</p>
7	Siti Zuliani (2023)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Jombang	<p>Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan desain survei, sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan angket dengan teknik analisis data korelasi rank spearman.</p>	<p>Hasil penelitian yaitu : 1. Kompensasi guru di SMP Negeri 1 Jombang termasuk ke dalam kategori sedang, dengan nilai rata-rata (Mean) sebesar 74. 2. Kinerja guru di SMP Negeri 1 Jombang termasuk ke dalam kategori sedang, dengan nilai rata-rata (Mean) sebesar 75. 3. Terdapat hubungan antara kompensasi (variabel X) terhadap kinerja guru (variabel Y) berdasarkan nilai perolehan Sig. (2-Tailed) sebesar $0,041 <$</p>

				dari 0,05 sedangkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,264 yang terdapat pada interval 0,2 - 0,399 dengan arah dan hubungan kedua variabel yaitu searah dan bernilai positif . Hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi semakin ditinggikan maka kinerja guru akan semakin meningkat.
8	Ahmad Sarpandadi (2016)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, rancangan berjenis korelasi. Objek penelitian pada penelitian ini adalah seluruh dewan guru yang ada.	Pencapaian kinerja guru merupakan ukuran salah ukuran keberhasilan pendidikan di sekolah. Kinerja guru akan baik bila mendapatkan kompensasi sesuai dengan harapan. Kompensasi merupakan balas jasa atas unjuk kerja guru. Bentuk-bentuk kompensasi yang diterima guru dapat berupa gaji, tunjangan, pertanggungjawaban kesehatan, fasilitas perumahan dinas, pakaian seragam, karyawisata, fasilitas sekolah, penghargaan. Kinerja guru adalah prestasi yang dicapai guru melalui proses evaluasi dan penilaian prestasi. Ukuran kinerja guru terlihat pada kretivitas kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi kerja. Dalam kegiatan pembelajaran kinerja guru dapat dilihat dari keberhasilan mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar peserta didik

Sumber: Diolah peneliti 2024

2.4 Kerangka Berpikir

Untuk lebih memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian ini, maka peneliti perlu merumuskan kerangka berpikir sebagai berikut:



Sumber: diolah Peneliti (2024)

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

Berdasarkan gambar di atas, maka dapat dilihat bahwa SD Negeri 071078 Hiliweto Gido berupaya untuk meningkatkan kinerja para guru atau pengajar agar kualitas anak didik semakin baik dan meningkat. Maka untuk meningkatkan kinerja para guru tersebut, maka SD Negeri 071078 Hiliweto Gido memberikan kompensasi kepada para guru agar tujuan yang diharapkan dapat terwujud.

2.5 Hipotesis

Menurut Suryabrata (2017: 21), bahwa Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris”. Penerimaan hipotesis terhadap fakta-fakta yang dikumpulkan berdasarkan permasalahan dan asumsi tersebut, maka hipotesis dalam penulisan ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Ho : Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja Guru di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido

Ha : Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja Guru di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido

METODE PENELITIAN**3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian dapat diklasifikasikan dalam berbagai sudut pandang. Dapat dilihat dari sudut pandang jenis dan analisis data, berdasarkan tujuannya, berdasarkan metode, berdasarkan tingkat explansi, dan pendekatannya.

Berikut adalah jeni-jenis penelitian menurut Sugiyono (2019:9), yaitu:

1. Penelitian kualitatif
Metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang dilakukan kepada objek penelitian yang mengalami peristiwa dimana peneliti menjadi instrumen kunci didalam penelitian.
2. Penelitian kuantatif
Penelitian kuantatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara melakukan pengumpulan data yang memanfaatkan instrumen penelitian sering disebut cara-cara kuantifikasi (pengukuran). Dalam pendekatan kuantatif hakekat hubungan diantara variable-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang obyektif.
3. Riset gabungan
Riset gabungan adalah riset yang menggunakan metode kualitatif dan kuantatif.
4. Metode deskriptif
Penelitian yang memiliki tujuan untuk menjelaskan dalam suatu peristiwa yang akan terjadi dimasa kini dan dimasa lalu. Metode ini dibagi dalam dua metode yaitu *cross sectiona*

Berdasarkan teori ataupun pendapat di atas, peneliti menetapkan bahwa jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, dikarenakan penelitian ini penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara melakukan pengumpulan data yang memanfaatkan instrumen penelitian.

Menurut Moleong (2018: 6) pendekatan penelitian merupakan secara keseluruhan cara atau kegiatan dalam suatu penelitian yang dimulai dari perumusan masalah sampai membuat kesimpulan. Adapun beberapa pendekatan penelitian dalam kuantitatif itu adalah sebagai berikut:

- a. Komperatif digunakan untuk melihat perbedaan antar dua atau lebih situasi dengan cara membandingkan.

- b. Deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa dan kejadian yang terjadi pada masa sekarang.
- c. Eksperimen digunakan dalam kondisi yang tidak memungkinkan untuk mengontrol memanipulasi variabel yang relevan.

Berdasarkan pendapat di atas maka jenis pendekatan kuantitatif pada penelitian peneliti ini adalah dengan pendekatan deskriptif.

23

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Keseluruhan dari jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya disebut dengan Populasi.

Menurut Umar (2018: 77), bahwa “populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel”.

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasinya adalah Kepala Sekolah dan seluruh Guru dan Tenaga Honorar di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido berjumlah sebanyak 33 orang.

3.2.2 Sampel

Bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian disebut dengan Sample. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misal karena terbatasnya dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat mengambil sampel yang diambil dari populasi itu.

Teknik pengambilan sampel menurut Arikunto (2018: 204), bahwa “Apabila subyek kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi, jika jumlah subyek lebih besar dapat diambil antara 10-20% atau 20-25% atau

lebih". Berdasarkan pendapat di atas, maka sampel sebanyak jumlah populasi yaitu sebanyak 33 orang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk menungkap atau menjangring informasi kuantatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Berikut ini ada beberapa teknik pengumpulan data penelitian yang biasa digunakan menurut Sujarweni, V. W. (2021:28) sebagai berikut:

a. Tes

Data dalam penelitian dibagi menjadi 3 yaitu fakta, pendapat dan kemampuan. Tes digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya serta besarnya kemampuan objek yang kita teliti. Tes dapat digunakan untuk mengukur kemampuan dasar maupun pencapaian misalnya tes IQ, minat, bakat khusus, dan lain sebagainya.

40

b. Wawancara

Wawancara adalah salah satu instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan. Hal ini haruslah dilakukan secara mendalam agar mendapatkan data yang valid dan detail.

c. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.

d. Kuisioner atau Angket (*Quesionaire*)

Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk dijawab.

e. Survey (*survei*)

Survei lebih banyak digunakan untuk pemecahan masalah-maslaah yang berkaitan dengan perumusan kebijakan bukan untuk pengembangan. Oleh karena itu survei tidak digunakan untuk menguji suatu hipotesis.

f. Analisis Dokumen

Analisis dokumen lebih mengarah pada bukti konkret. Dengan instrumen ini, kita diajak untuk menganalisis isi dari dokumen-dokumen yang dapat mendukung penelitian.

g. Dokumentasi

Yaitu metode pengumpulan data dan informasi melalui foto atau dokumentasi sebagai bukti di lapangan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara Angket (kuisisioner), dimana angket akan disebarakan kepada para responden dan didalam angket terdapat 5 opsi pilihan jawaban yang dimana setiap opsi jawaban memiliki bobot.

Kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, yaitu mengajukan pertanyaan langsung kepada responden mengenai variabel-variabel penelitian yang telah ditentukan. Skala yang dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019:62).

Angket yang telah diedarkan kepada sejumlah responden masing-masing pertanyaan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada skala likert sebagai berikut:

- | | | |
|----|---------------------------|-----|
| a. | Sangat Tidak Setuju (STS) | : 1 |
| b. | Tidak Setuju (TS) | : 2 |
| c. | Ragu-Ragu (RR) | : 3 |
| d. | Setuju (S) | : 4 |
| e. | Sangat Setuju (SS) | : 5 |

59

3.4 Teknik Analisa Data

Teknik analisis data adalah proses pengumpulan data secara sistematis untuk mempermudah peneliti dalam memperoleh kesimpulan. Analisis data menurut Bogdan dalam Sugiyono yaitu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat

diinformasikan kepada orang lain. Teknik analisis data merupakan syarat mutlak bagi setiap penilaian yang berguna untuk menguji kebenaran yang telah dirumuskan sebelumnya. Untuk menganalisis data yang telah diperoleh maka ditempuh langkah-langkah sebagai berikut:

3.4.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat ukur yang menunjukkan tingkat keandalan atau tingkat kesahihan suatu alat ukur. Jika instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid sehingga valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dari pengertian di atas valid itu berarti mengukur apa yang diukur (ketepatan). Teknik analisis data yang digunakan peneliti yaitu dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 26 untuk mencari uji validitas data.

Menurut Arikunto (2018: 146), apabila hasil korelasi item dengan total item satu faktor didapat signifikansi (s) < 0,05 maka dikatakan signifikan dan butir-butir tersebut dianggap valid untuk taraf signifikan sebesar 5%. t_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk.

3.4.2 Uji Reliabilitas

Dalam data statistik SPSS, uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui kekonsistenan angket yang akan digunakan oleh penelitian sehingga angket tersebut dihandalkan.

Uji realibilitas untuk alternatif jawabannya lebih dari dua akan menggunakan uji *coranbach Alpha* menurut Ghozali (2016:133), mengatakan “jika nilai *Croanbach Alpha* > 0,60 maka instrumen penelitian *realible*, jika nilai *Croanbach Alpha* < 0,60 maka instrumen penelitian tidak *realible*.”

3.4.3 Regresi Linear Sederhana

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS *for window* versi 26. Analisis regresi linear sederhana dipergunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna, atau untuk mengetahui bagaimana variasi dari beberapa variabel independen mempengaruhi variabel dependen dalam suatu fenomena yang kompleks.

Berdasarkan data variabel pada penelitian ini, diketahui bahwa variabel X yaitu kompensasi dan variabel Y adalah kinerja guru.

Pengujian SPSS dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Menurut Hadi (2014:77) mengatakan “sebuah data linear jika taraf signifikan $< 0,05$, hal ini berarti variabel X berkorelasi linear dengan variabel Y”.

3.4.4 Koefisien Korelasi

Untuk menguji dan membuktikan secara statistik hubungan antara desain produk dengan keputusan pembelian, dilakukan uji korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS *for window* Versi 26.

Untuk menginterpretasikan mengenai besarnya koefisien korelasi menurut Sofyan Siregar (2017:251), dijabarkan sebagai berikut:

0,00 – 0,399 Tingkat hubungan sangat lemah

0,20 – 0,399 Tingkat hubungan lemah

0,40 – 0,599 Tingkat hubungan cukup

0,60 – 0,799 Tingkat hubungan kuat

0,80 – 1,00 Tingkat hubungan sangat kuat

3.4.5 Koefisien Deteminasi

Menurut Sugiyono (2019: 8), mengatakan “uji koefisien determinan merupakan alat statistik yang digunakan untuk memprediksikan besarnya korelasi antara variabel independen X

dengan variabel dependen Y". Hasil dari koefisien korelasi dikali angka yang sama kemudian dikali 100%, maka diketahui seberapa persen pengaruh variabel X terhadap Y.

3.4.6 Uji Hipotesis (Uji T)

Perhitungan pengujian uji T yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS *for window* versi 26.

Pengujian secara parsial atau uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau secara individual, dan dapat pula digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas yang paling dominan. Secara teknis pengujiannya dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel pada taraf signifikan $\alpha=0,5$.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak

3.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.5.1 Lokasi Penelitian

Dengan menetapkan lokasi penelitian maka objek penelitian dan tujuan penelitian tentunya sudah tetap dan jelas, sehingga dapat mempermudah proses penelitian dan dapat melakukan penelitian guna mendapatkan hasil yang akurat. Penelitian ini dilakukan di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido.

3.3.2 Jadwal Penelitian

Pada pelaksanaan penelitian ini, pengumpulan data dan informasi yang dibutuhkan maka peneliti melakukan penelitian dari bulan Januari sampai Agustus 2024. Untuk melaksanakan penelitian ini, maka peneliti telah membuat jadwal yang berguna sebagai panduan sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan tahapan-tahapan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2
Jadwal Penelitian

56
Jadwal

Kegiatan	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024
Kegiatan Proposal Skripsi								
Konsultasi Kepada Dosen Pembimbing								
Pendaftaran Seminar Proposal Skripsi								
Persiapan Seminar								
Seminar Proposal Skripsi								
Persiapan Penelitian								
Pengumpulan Data								
Penulisan Naskah Skripsi								
Konsultasi Kepada Dosen Pembimbing								
Persiapan Ujian Skripsi								
Ujian Skripsi								

Sumber : Olahan Peneliti, 2024

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data dalam penelitian ini untuk memberikan konteks dan validitas pada hasil penelitian. Dengan memberikan deskripsi yang rinci, pembaca dapat menilai keandalan dan keabsahan data serta memahami bagaimana kesimpulan penelitian dicapai.

Penyajian data dilakukan secara deskriptif bertujuan untuk melihat lebih jauh data penelitian dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Data deskriptif ini dapat menggambarkan kondisi dan keadaan tempat penelitian serta kondisi responden yang mana nantinya data ini bisa digunakan untuk lebih memahami hasil penelitian. Deskripsi data yang baik mempermudah proses analisis data. Dengan mengetahui karakteristik dan struktur data, peneliti dapat memilih metode analisis yang paling sesuai dan tepat.

Dalam penelitian ini, peneliti meneliti langsung ke objek penelitian dengan menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket yang telah disiapkan dan diedarkan kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah para Guru di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido berjumlah sebanyak 33 orang.

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

SD Negeri 071078 Hiliweto Gido adalah sebuah sekolah SD Negeri yang lokasinya berada di Jl. Andreas No. 04 Hiliweto Gido, Kabupaten Nias. SD negeri ini memulai kegiatan pendidikan belajar mengajarnya pada tahun 1973. SD Negeri 071078 Hiliweto Gido. Kepala sekolah bernama Minadriang Harefa, S.Pd.SD. SD Negeri 071078 Hiliweto Gido terakreditasi grade B. Pengajar di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido memiliki 33 tenaga pengajar.

Kegiatan belajar mengajar dilakukan pagi hari. SD Negeri 071078 Hiliweto Gido berada di atas bangunan milik sendiri dengan luas lahan ± 4836 M² terletak di lintasan kecamatan Gido.

71

4.1.2 Visi dan Misi Sekolah

Visi

Menciptakan Generasi Muda Yang Berdaya Saing Global, Berintegritas, Kreatif, dan Berkepribadian, Unggul, Melalui Pendidikan Berbasis KurikulumMerdeka.

Misi

1. Membentuk Karakter siswa yang berkualitas dengan mengajarkan nilai-nilai: integritas, kejujuran, empati dan tanggungjawab.
2. Menerapkan pendekatan pembelajaran yang berpusat pada siswa untuk mengidentifikasi minat dan bakat.
3. Mendorong kreativitas siswa melalui pembelajaran berbasis proyek seni dan ekstra kulikuler.
4. Memanfaatkan teknologi pendidikan untuk meningkatkan informasi dan keterampilan dalam rangka persiapan menghadapi dunia yang terus berkembang.

4.1.3 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan ciri-ciri atau atribut yang dimiliki oleh individu yang menjadi partisipan dalam penelitian ini. Karakteristik ini dikumpulkan untuk memahami lebih baik latar belakang dan konteks yang mempengaruhi perspektif atau respons dari responden. Peneliti mengumpulkan data tentang karakteristik responden untuk menganalisis apakah dan bagaimana perbedaan diantara kelompok-kelompok responden dapat mempengaruhi hasil penelitian. Memahami karakteristik ini juga membantu peneliti untuk

menyusun strategi dan intervensi yang lebih efektif berdasarkan profil target audiens.

Angket telah disebarkan kepada guru SD Negeri 071078 Hiliweto Gido, dengan jumlah responden sebanyak 33 orang. Untuk memahami variasi tanggapan, perlu diperhatikan karakteristik pelanggan seperti jenis kelamin, usia dan latar belakang pendidikan. Hal ini bertujuan untuk menjaga kevalidan penelitian dengan mencegah kesamaan jawaban yang mungkin muncul dari karakteristik yang sama. Karakteristik responden dapat diklasifikasikan dalam beberapa kategori, seperti jenis kelamin, usia dan pendidikan, yang akan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	9 orang
2	Perempuan	24 orang
Total.....		33 orang

Sumber: Diolah oleh peneliti 2024

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti di atas, bersumber dari informasi yang diberikan oleh guru SD Negeri 071078 Hiliweto Gido, antara lain laki-laki berjumlah sebanyak 9 orang dan perempuan berjumlah 24 orang sehingga responden atau yang mengisi kuesioner berjumlah 33 orang.

Selanjutnya, peneliti juga mendapatkan data dan informasi tentang usia para pelanggan yang menjadi responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Usia

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	50 tahun ke atas	4 orang
2	40-49 tahun	11 orang
3	30-39 tahun	8 orang
4	21-29 tahun	10 orang
Total.....		33 orang

Sumber: Diolah oleh peneliti 2024

Dari data di atas, peneliti mendapatkan informasi bahwa guru yang menjadi responden terdiri dari usia yang berbeda-beda yaitu responden yang berusia 50 tahun ke atas sebanyak 4 orang, berusia 40-49 tahun sebanyak 11 orang, berusia 30-39 tahun sebanyak 8 orang dan berusia 21-29 tahun sebanyak 10 orang, sehingga seluruhnya berjumlah 33 orang.

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Jenis Kelamin	Jumlah
2	S-1	20 orang
4	SMA/SMK	13 orang
Total.....		33 orang

Sumber: Diolah oleh peneliti 2024

Dari data di atas, peneliti mendapatkan informasi bahwa pegawai yang menjadi responden terdiri dari bermacam latar belakang pendidikan yang berbeda yaitu responden yang berpendidikan S-1 sebanyak 20 orang, berpendidikan SMA/SMK sebanyak 13 orang sehingga total berjumlah 33 orang.

4.2 Verifikasi Data

Verifikasi data adalah tindakan untuk memeriksa apakah kuesioner yang telah didistribusikan oleh peneliti telah diisi sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan. Setelah melakukan penyebaran kuesioner kepada 33 orang responden di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido. Langkah berikutnya adalah melakukan pemeriksaan data kuesioner untuk memastikan apakah kuesioner yang telah disebarakan memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Hasil pemeriksaan data menunjukkan bahwa semua kuesioner kembali ke peneliti dalam kondisi lengkap dan telah diisi sesuai dengan petunjuk yang telah diberikan. Oleh karena itu, kuesioner yang telah diterima oleh peneliti akan digunakan sebagai bahan untuk analisis.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penyebaran angket (kuesioner), maka diperoleh data tentang responden yang memberikan jawabannya berdasarkan jenis kelamin. Berikut hasil data responden berdasarkan statistik ini:

Tabel 4.4
Data Statistik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	10	24.4	30.3	30.3
	REMPUAN	23	56.1	69.7	100.0
	Total	33	80.5	100.0	
Missing	System	8	19.5		
Total		41	100.0		

Sumber : Data SPSS dan di olah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas diketahui bahwa jumlah perempuan lebih banyak dari jumlah laki-laki. Dengan presentase laki-laki *Frequency* 10, *Percent* 24,4 %, *Valid Percent* 30,0 dan *Cumulative Percent* 30,0. Dan perempuan *Frequency* 23, *Percent* 56,1 %, *Valid Percent* 69,7 dan *Cumulative Percent* 100,0. Dengan jumlah total *Frequency* 33, *Percent* 80,5. %, dan *Valid Percent* 100,0.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dari hasil penyebaran angket (*quesioner*), maka diperoleh data tentang responden yang memberikan jawabannya berdasarkan usia. Berikut hasil data responden berdasarkan statistik ini:

Tabel 4.5
Data Statistik Responden Berdasarkan Usia

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29	8	19.5	24.2	24.2
	30-39	11	26.8	33.3	57.6
	40-49	6	14.6	18.2	75.8
	Total	33	80.5	100.0	
Missing	System	8	19.5		
Total		41	100.0		

Sumber : Data SPSS dan diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas diketahui bahwa jumlah umur antara 20-40 tahun ke atas. Dengan presentase umur 20-29 tahun *Frequency* 8, *Percent* 19,5 %, *Valid Percent* 24,2 dan *Cumulative Percent* 24,2. Umur 30-39 tahun dengan *Frequency* 11, *Percent* 26,8%, *Valid Percent* 33,3 dan *Cumulative Percent* 57,6. Umur 40-49 tahun dengan *Frequency* 6, *Percent* 14,6%, *Valid Percent* 18,2 dan *Cumulative Percent* 75,8. Sedangkan jumlah umur >50 tahun dengan *Frequency* 8, *Percent* 19,5%, *Valid Percent* 24,2 dan *Cumulative Percent* 100,0. Dengan jumlah total *Frequency* 33, *Percent* 80,5. %, dan *Valid Percent* 100,0.

65

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Dari hasil penyebaran angket (*quesioner*), maka diperoleh data tentang responden yang memberikan jawabannya berdasarkan pendidikan terakhir. Berikut hasil data responden berdasarkan statistik ini:

Tabel 4.6
Data Statistik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN TERAKHIR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	13	31.7	39.4	39.4
	SARJANA	20	48.8	60.6	100.0
	Total	33	80.5	100.0	
Missing	System	8	19.5		
Total		41	100.0		

Sumber : Data SPSS dan diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas diketahui bahwa guru di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido lebih banyak yang berpendidikan Sarjana. Dengan presentase pendidikan terakhir Sarjana *Frequency* 20, *Percent* 48,8%, *Valid Percent* 60,6 dan *Cumulative Percent* 100,0. Pendidikan Terakhir SMA/SMK dengan *Frequency* 13, *Percent* 31,7%, *Valid*

Percent 39,4 dan Cumulative Percent 39,4. Dengan jumlah total Frequency 33, Percent 80,0. %, dan Valid Percent 100,0.

4.2.4 Distribusi Data Variabel

Dalam sub bab ini, peneliti melakukan penelitian untuk mendapatkan data dan informasi dengan terdiri dari beberapa variabel, yaitu variabel Kompensasi dan variabel Kinerja dengan menggunakan data-data yang telah terkumpul melalui angket dari jumlah 30 responden. Berikut adalah statistik deskriptif untuk masing-masing variabel:

Tabel 4.7
Distribusi Data

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	33	18	37	30,13	3,937
Kinerja	33	21	44	37,30	4,669
Valid N (listwise)	33				

Sumber: Data yang diolah oleh peneliti dari hasil SPSS 26 (2024)

Dari tabel di atas, maka dapat diketahui data statistik distribusi hasil angket, yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi

Dari data tersebut, dapat dilihat bahwa skor kompensasi memiliki tingkat antara 18 hingga 37, dengan rata-rata sekitar 30,13 dan deviasi standar sebesar 3,937. Hal ini mengindikasikan tingkat sebaran skor kompensasi dari responden.

2. Kinerja

Data mengenai kinerja menunjukkan variasi skor antara 21 hingga 44, dengan rata-rata sekitar 37.30 dan deviasi standar sebesar 4.669. Analisis ini memberikan informasi tentang sebaran skor kinerja dalam sampel.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Uji Validitas Butir Soal Pada Variabel Kompensasi (X)

Untuk menguji validitas pada setiap butir soal peneliti menggunakan bantuan program komputer SPSS *For Windows* Versi 26. Untuk melakukan uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan r hitung dengan nilai r tabel, dimana pada penelitian ini nilai r tabel dapat dilihat dari *degree of freedom* (df) = $n - k$, $df = 33 - 2$, $df = 31$. maka didapatkan nilai dari $df = 31$ dengan tingkat signifikansi 0,05 didapatkan nilai r tabel = 0,361. Syarat dari pengujian validitas yaitu jika nilai dari r hitung positif dan lebih besar dari nilai r tabel maka butir soal dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Butir Soal Variabel X1

No	Keterangan	Pearson correlation (r hitung)	r tabel ($\alpha = 5\%$)	Hasil Penelitian
1	X.1	0,657	0,361	Valid
2	X.2	0,721	0,361	Valid
3	X.3	0,645	0,361	Valid
4	X.4	0,654	0,361	Valid
5	X.5	0,625	0,361	Valid
6	X.6	0,619	0,361	Valid
7	X.7	0,693	0,361	Valid
8	X.8	0,692	0,361	Valid
9	X.9	0,714	0,361	Valid
10	X.10	0,653	0,361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian Peneliti, olahan SPSS Versi 26 (2024)

Dari tabel di atas dapat dilihat hasil analisis uji validitas dengan bantuan program komputer SPSS *For Windows* Versi 26, setiap butir soal pada variabel X memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yakni 0,361. Yang berarti setiap butir soal pada variabel X dinyatakan valid. (untuk hasil total perhitungan SPSS dapat dilihat pada lampiran).

Uji validitas merupakan suatu alat ukur tes dalam kuisioner. Validitas menunjukkan sejauhmana alat pengukur yang dipergunakan mampu untuk mengukur apa yang diukur. Teknik ini dilakukan dengan membandingkan nilai antara dengan. Jika $>$ maka pernyataan serta indikator yang digunakan dalam penelitian ini dianggap valid.

Sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dapat dipastikan pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dianggap tidak valid.

4.3.2 Uji Validitas Butir Soal Pada Variabel Y (Kinerja)

Selanjutnya, peneliti melakukan uji validitas variabel kinerja (Y) seperti pada uji variabel sebelumnya dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS For Windows Versi 26. Untuk melakukan uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} , dimana pada penelitian ini nilai r_{tabel} dapat dilihat dari *degree of freedom* ($df = n - k$, $df = 33 - 2$, $df = 31$). maka didapatkan nilai dari $df = 28$ dengan tingkat signifikansi 0,05 didapatkan nilai $r_{tabel} = 0,361$.

Ketentuan atau syarat dari pengujian validitas yaitu jika nilai dari r_{hitung} positif dan lebih besar dari nilai r_{tabel} maka butir soal dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Butir Soal Variabel Y

No	Keterangan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Penelitian
1	Y.1	0,772	0,361	Valid
2	Y.2	0,643	0,361	Valid
3	Y.3	0,759	0,361	Valid
4	Y.4	0,618	0,361	Valid
5	Y.5	0,625	0,361	Valid
6	Y.6	0,656	0,361	Valid
7	Y.7	0,685	0,361	Valid
8	Y.8	0,719	0,361	Valid
9	Y.9	0,792	0,361	Valid
10	Y.10	0,681	0,361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian Peneliti, olahan SPSS Versi 26 (2024)

Dari tabel di atas, diketahui bahwa validitas korelasi antar variabel menunjukkan korelasi dan signifikan antar setiap pasangan variabel dan nilai r_{hitung} pada masing-masing item lebih besar dari r_{tabel} , maka bisa disimpulkan bahwa variabel X dan Y semuanya valid.

Sementara itu, reliabilitas menunjukkan sejauh mana instrumen dapat diandalkan, dengan *Cronbach's Alpha* yang mendekati 1 menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 4.11
Hasil Dari Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach Alpha	Kriteria
Kompensasi	33	0,773	Tinggi
Kinerja	33	0,835	Tinggi

Sumber: Data yang diolah oleh peneliti dari hasil SPSS 26 (2024)

Dari tabel 4.11 dapat diketahui hasil dari uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel menunjukkan nilai yang lebih besar dari nilai *Cronbach-alpha* yaitu 0,60, jadi semuanya dapat dikatakan reliabel atau instrumen dapat dipercaya dan dapat dilanjutkan untuk penelitian lebih lanjut.

4.3.3 Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan jenis uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menentukan apakah titik-titik data pada suatu kumpulan data, atau variabel tertentu, mempunyai distribusi normal atau tidak.

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.
2. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.12
Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kompensasi	.124	33	.200*	.983	30	.901
Kinerja	.173	33	.022	.847	30	.001

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Diolah oleh Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.12 Uji Normalitas tersebut, dengan bantuan program komputer SPSS for Windows Versi SPSS computer program for windows 11 version 26, diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig (2- tailed)* sebesar $0,901 > \text{Sig } 0,05$. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

4.3.4 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas pada penelitian ini adalah menggunakan *Cronbach Alpha*. Adapun syarat dimana suatu alat ukur dapat dikatakan *reliable* adalah dimana nilai dari *cronbach alpha* lebih dari 0,60. Hasil pengujian realibilitas dengan bantuan program komputer SPSS Versi 26 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Realibilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.630	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	60.90	27.610	.315	.630
X2	61.23	25.702	.301	.620
X3	61.63	24.930	.291	.621
X4	62.67	25.954	.205	.635
X5	61.77	25.495	.228	.632
X6	61.00	27.034	.303	.626
X7	61.10	25.817	.353	.616
X8	61.07	26.202	.337	.619
X9	61.70	24.769	.259	.628
X10	60.87	27.430	.423	.626

Sumber: Diolah oleh Peneliti 2024

Dari tabel diatas hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa variabel X mempunyai nilai koefisien alpha yang cukup besar yaitu 0,642. Sesuai dengan syarat suatu alat ukur dapat dikatakan realible jika nilai koefisien alpha >0,60. Sehingga dari hasil uji realibilitas variabel X yang nilai koefisien alpha nya 0,642 dinyatakan realible.

4.3.5 Uji Reliabilitas Variabel Y

Uji realibilitas pada penelitian ini adalah menggunakan Croanbach Alpha. Adapun syarat dimana suatu alat ukur dapat dikatakan reliable adalah dimana nilai dari croanbach alpha lebih dari 0,60. Hasil pengujian realibilitas dengan bantuan program komputer SPSS Versi 26 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Realibilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.716	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	60.53	45.016	.263	.716
Y2	60.10	45.128	.371	.707
Y3	61.03	40.240	.483	.689
Y4	60.47	44.947	.250	.718
Y5	60.17	46.075	.275	.715
Y6	60.60	45.283	.216	.722
Y7	60.47	43.361	.336	.708
Y8	60.57	44.737	.219	.723
Y9	60.20	44.097	.433	.700
Y10	60.40	43.903	.307	.712

Sumber: Diolah oleh Peneliti 2024

Dari tabel di atas hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa variabel Y mempunyai nilai koefisien alpha yang cukup besar yaitu 0,724. Sesuai dengan syarat suatu alat ukur dapat dikatakan realible jika nilai

koefisien $\alpha > 0,60$. Sehingga dari hasil uji realibilitas variabel Y yang nilai koefisien α nya 0,724 dinyatakan realible.

4.3.6 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Adapun kriteria taraf signifikan dijabarkan sebagai berikut:

0,00-0,199 tingkat hubungan sangat lemah

0,20-0,399 tingkat hubungan lemah

0,40-0,599 tingkat hubungan cukup

0,60-0,799 tingkat hubungan kuat

0,80-1,00 tingkat hubungan sangat kuat

Untuk menguji dan membuktikan secara statistik pengaruh dari Kompensasi terhadap Kinerja, maka penulis melakukan uji korelasi product moment dan uji determinasi dengan bantuan aplikasi SPSS Versi 26.

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	1.000 ^a	.485	.485	.275

a. Predictors: (Constant), SOP

Sumber: Diolah oleh Peneliti 2024

Dari tabel di atas menunjukkan pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja terdapat koefisien korelasi sebesar 0,100. Hal tersebut menandakan bahwa ada korelasi positif antara kompensasi terhadap kinerja yang tingkat hubungannya kuat. Dan didapatkan juga nilai dari koefisien determinasi sebesar 0,485 yang dimasukkan kedalam rumus:

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,485 \times 100\%$$

$$KD = 48,5\%$$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari variabel bebas (kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja) sebesar 48,5%, sisanya 51,5 % dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, semangat kerja, dan produktifitas kerja, efektifitas kerja.

4.3.7 Uji Regresi Linear Sederhana

Pengujian analisis statistik regresi linear sederhana pada penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS For Windows Versi 26. Yang dimana hasil pengolahan data menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.940	13.884		3.309	.003
	Kompensasi	.265	.207	.236	1.283	.210

a. Dependent Variable: Kualitas Pelayanan

Sumber: Diolah oleh Peneliti 2024

Dari tabel 4.16 Uji Uji regresi linear sederhana nilai standarnya 0,45,940 dan untuk variabel x sebesar 0,265. Jadi, persamaan linear regresi penelitian ini yaitu:

$$y = a+bx$$

$$y = 0,265 + 0,45,940$$

sehingga kesimpulannya bahwa variabel x mempengaruhi variabel y .

4.3.8 Uji Hipotesis (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen yang diuji pada taraf signifikan 0,05 atau 5%. Secara teknis pengujiannya dilakukan perbandingan antara nilai thitung dengan nilai t tabel. Untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.026	.734		3.504	.000
	SOP	7.324	.012	7.356	7.427	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Pelayanan

Sumber: Diolah oleh Peneliti 2024

Berdasarkan hasil uji T diatas variabel X kompensasi diperoleh nilai t hitung = 7,427 dengan tingkat signifikasi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikasi 0,05 didapat t tabel sebesar 0,361. Yang menandakan bahwa t hitung > t tabel , yang berarti H_0 ditolak H_a diterima.

Dengan demikian hipotesis diterima yang menandakan arah koefisien regresi positif berarti kompensasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

4.4 Analisa dan Pembahasan

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, peneliti menampilkan data hasil penelitian secara statistik dan melakukan analisis serta pembahasan pengaruh kompensasi terhadap kinerja Guru di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido, sebagai berikut:

1. Dari perhitungan Uji Validitas variabel X dan variabel Y dengan analisis *Corelate to Bivariate* membuktikan angket yang telah disebarkan kepada 33 responden dengan jumlah item kuisisioner 20 pernyataan, sehingga peneliti bisa menguji dan mengelola data, apakah setiap item kuisisioner itu valid atau tidak valid. Diketahui dengan item kuisisioner Kompensasi variabel X dan Kinerja variabel Y, serta Sig (2-tailed) sebesar 0.05 atau 5% sebagai berikut:

2 Gambar 4.18
Total r hitung variabel X

0,812	0,636	0,662	0,729	0,621
0,775	0,640	0,665	0,715	0,779
0,493	0,600	0,540	0,505	0,505

Gambar 4.19
Total r hitung variabel Y

0,658	0,574	0,497	0,462	0,543
0,596	0,565	0,673	0,735	0,787
0,794	0,595	0,503	0,468	0,678

Pada tabel 4.18 di atas, total nilai r hitung per item > nilai r tabel (0,316) dapat di simpulkan bahwa angket kuisisioner tersebut Valid. Begitu pula dengan tabel 4.19 nilai r hitung per itemnya < Signifikansi 0.05 (5%) per item, sehingga, dapat di simpulkan bahwa item kuisisioner tersebut Valid.

- 2
2. Untuk menguji Reability variabel x dan variabel y dengan analisis *Scale to Reliability Analysis* agar memperoleh instrumen yang reliabel dalam konteks, wajib mempunyai tingkat konsisten yang kuat.
- Nilai *Cronbach's alpha* Kompensasi (X) sebesar 0,691 > 0.60 sehingga kuisisioner tersebut reliabel
 - Nilai *Cronbach's alpha* Kinerja (Y) sebesar 0,735 > 0.60 sehingga kuisisioner tersebut reliable.

- 2
3. Dari uji Normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,901 > Sig 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

4. Dari hasil uji regresi linear sederhana dapat kita ketahui kesamaanya ² $y = a+bx$ dengan nilai kontanta atau a 0,45,940 menunjukkan variabel x bernilai atau tidak bertambah, maka nilai variabel y masih sebesar 0,45,124. Nilai koefesien b sebesar 0,265. (positif), membuktikan adanya pengaruh searah yang bermanfaat, sehinga di tarik kesimpulan bahwa variabel x mempengaruhi variabel y .
5. Dari hasil uji koefesien korelasi, besarnya nilai korelasi/ hubungan r yaitu ² 0,999. Dapat di simpulkan bahwa koefesien detertiman r hitung 0,999, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas Kompensasi terhadap variabel terikat *Financial Behavior* adalah 99,9%.
6. Hipotesis menerangkan "Ha diterima dan Ho ditolak". Jadi, diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Atau semakin baik pemberian kompensasi maka semakin mempengaruhi kinerja Guru di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido.
7. Pentingnya pemberian kompensasi untuk meningkatkan kinerja Guru di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido adalah:
 - a. Konsistensi
Pemberian kompensasi yang jelas dan terstruktur berdasarkan peraturan dan ketentuan yang berlaku bagi para Guru dapat membantu dalam menjaga konsistensi sistem kerja sebagai pengajar di Sekolah Dasar.
 - b. Peningkatan Kualitas
Dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai aturan yang berlaku akan memberikan motivasi dan semangat bagi para Guru dalam meningkatkan kinerja para Guru dalam mengajar siswa sehingga tujuan pendidikan di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido dapat terwujud dengan baik.
 - c. Efisiensi
Pemberian kompensasi yang tepat sesuai aturan yang berlaku dapat membantu dalam meningkatkan efisiensi waktu dan sumber daya yang

digunakan upaya meningkatkan kinerja para Guru SD yang semakin baik serta akan membantu dalam meningkatkan kualitas kerja dalam mengajar para siswa di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido dan memberikan kejelasan serta kepastian terhadap penghargaan atas kinerja para Guru.

3

4.4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dari hasil penelitian diketahui bahwa validitas korelasi antar variabel menunjukkan korelasi dan signifikan antar setiap pasangan variabel dan nilai r hitung pada masing-masing item lebih besar dari r tabel, maka bisa disimpulkan bahwa variabel X dan Y semuanya valid.

Hasil dari uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel menunjukkan nilai yang lebih besar dari nilai *Cronbach-alpha* yaitu 0,60, jadi semuanya dapat dikatakan reliabel atau instrumen dapat dipercaya dan dapat dilanjutkan untuk penelitian lebih lanjut.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji T variabel X kompensasi diperoleh nilai t hitung = 7,427 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel sebesar 0,361. Yang menandakan bahwa t hitung $>$ t tabel, yang berarti H_0 ditolak H_a diterima.

Dengan demikian hipotesis diterima yang menandakan arah koefisien regresi positif berarti kompensasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja yaitu bahwa ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja dapat diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido.

17

Pembahasan

4.5.1 Implikasi Hasil Terhadap SD Negeri 071078 Hiliweto Gido

Implikasi hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SD Negeri 071078 Hiliweto Gido fokus pada

seberapa besar dan bagaimana bentuk pemberian kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Berikut beberapa implikasi yang dapat diambil dari hasil penelitian tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai, yaitu:

1. Peningkatan Kinerja Guru

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kompensasi dan kinerja guru. Artinya, ketika guru merasa bahwa mereka diberikan kompensasi yang adil, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, insentif, maupun bonus, mereka cenderung bekerja lebih baik, menunjukkan komitmen yang lebih tinggi, dan memiliki motivasi untuk mencapai target kerja. Hal ini didukung oleh hasil uji koefisien korelasi, besarnya nilai korelasi/ hubungan r yaitu 0,999. Dapat di simpulkan bahwa koefisien detertiman r hitung 0,999, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas Kompensasi terhadap variabel terikat *Financial Behavior* adalah 99,9%.

2. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial

Penelitian ini memberikan pemahaman untuk membedakan antara kompensasi finansial (seperti gaji, bonus, dan insentif keuangan) dan non-finansial (seperti penghargaan, pengakuan, kesempatan untuk pelatihan, dan promosi). Hasil penelitian mungkin menemukan bahwa meskipun kompensasi finansial penting, kompensasi non-finansial juga berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja. Para guru tidak hanya termotivasi oleh uang, tetapi juga oleh kesempatan untuk berkembang dan diakui atas prestasi mereka. Hal ini didukung oleh hasil uji T variabel X kompensasi diperoleh nilai t hitung = 7,427 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel sebesar 0,361. Yang menandakan bahwa t hitung > t tabel, yang berarti H_0 ditolak H_a diterima.

3. Kompensasi Yang Adil dan Kompetitif

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rasa keadilan dalam pemberian kompensasi sangat penting. Jika para guru merasa bahwa

kompensasi mereka tidak adil dibandingkan dengan rekan kerja atau standar kerja, hal ini menurunkan motivasi dan kinerja. Sebaliknya, kompensasi yang kompetitif dan sebanding dengan tugas serta tanggung jawab yang diemban dapat meningkatkan kinerja secara signifikan.

4. Pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai tidak hanya meningkatkan kinerja guru tetapi juga kepuasan kerja. Guru yang puas dengan kompensasi mereka cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi, mengurangi turnover, dan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas. Kepuasan kerja ini juga berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

5. Faktor-Faktor Lain Yang Mempengaruhi Kinerja

Meskipun kompensasi penting, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa itu bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja guru-guru. Faktor lain seperti lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta kesempatan untuk berkembang juga berpengaruh besar. Oleh karena itu, peningkatan kompensasi harus diimbangi dengan peningkatan dalam aspek-aspek lain untuk mencapai kinerja optimal.

6. Rekomendasi Untuk Peningkatan Kompensasi

Berdasarkan hasil penelitian, rekomendasi diarahkan pada perbaikan struktur kompensasi yang lebih terstruktur dan jelas. Ini bisa meliputi penyesuaian gaji berdasarkan kinerja, pemberian bonus untuk pencapaian target tertentu, atau peningkatan tunjangan yang sesuai dengan kebutuhan guru. Pemberian penghargaan dan pengakuan secara reguler juga direkomendasikan untuk memotivasi para guru.

Secara keseluruhan, hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa sistem

kompensasi yang dirancang dengan baik dapat menjadi salah satu kunci sukses dalam meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi. Namun, penting juga untuk menyeimbangkan kompensasi dengan aspek-aspek lain dari manajemen guru untuk hasil yang optimal.

Implikasi lain dari hasil penelitian adalah bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan loyalitas dan keterikatan pegawai. Guru yang merasa dihargai cenderung memiliki ikatan yang lebih kuat dengan organisasi mereka, yang pada gilirannya mengurangi tingkat ketidakpuasan dan potensi konflik.

Kompensasi, yang mencakup gaji, tunjangan, insentif, bonus, dan bentuk penghargaan lainnya, memiliki peran penting dalam menentukan sejauh mana seorang guru termotivasi dan berkinerja baik dalam pekerjaannya. Secara naratif, pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru dapat dijelaskan melalui beberapa aspek berikut:

1. Motivasi Kerja

Kompensasi yang layak dan kompetitif adalah salah satu faktor utama yang memotivasi guru untuk bekerja keras dan mencapai target organisasi. Ketika guru merasa bahwa mereka dihargai secara finansial sesuai dengan usaha dan kontribusi mereka, motivasi intrinsik untuk bekerja lebih baik cenderung meningkat. Misalnya, seorang guru yang menerima bonus berdasarkan pencapaian target mungkin lebih bersemangat untuk mencapai atau bahkan melampaui target tersebut. Kompensasi berfungsi sebagai penguat positif, yang mendorong guru untuk melakukan tugas mereka dengan sebaik mungkin.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah faktor penting lain yang dipengaruhi oleh kompensasi. Guru yang merasa bahwa mereka menerima kompensasi yang adil dan sepadan dengan pekerjaan yang mereka lakukan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan ini tidak hanya meningkatkan kebahagiaan dan

kenyamanan di tempat kerja tetapi juga mendorong kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, jika guru merasa bahwa kompensasi mereka tidak adil atau tidak mencerminkan upaya yang mereka lakukan, rasa frustrasi dan ketidakpuasan dapat timbul, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja dan produktivitas.

3. Loyalitas dan Retensi

Kompensasi yang kompetitif tidak hanya memotivasi kinerja yang lebih baik tetapi juga meningkatkan loyalitas para guru terhadap organisasi. Guru yang merasa dihargai cenderung memiliki ikatan emosional yang lebih kuat dengan instansi dan lebih kecil kemungkinan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Tingkat retensi yang lebih tinggi berarti organisasi dapat mempertahankan tenaga kerja yang berpengalaman dan terampil, yang pada gilirannya meningkatkan stabilitas dan efisiensi operasional. Tingginya tingkat pergantian guru (turnover) sering kali terkait dengan kompensasi yang tidak memadai, yang menunjukkan pentingnya kebijakan kompensasi yang efektif.

4. Produktifitas dan Kualitas Kerja

Kompensasi yang menarik dan berbasis kinerja dapat mendorong guru untuk bekerja lebih efisien dan meningkatkan kualitas output mereka. Dengan menawarkan insentif bagi guru yang mencapai atau melampaui target, organisasi dapat mendorong produktivitas yang lebih tinggi. Misalnya, sistem bonus berbasis kinerja dapat memotivasi guru untuk bekerja lebih cepat dan lebih cermat, memastikan bahwa mereka tidak hanya memenuhi standar minimum tetapi juga berusaha untuk mencapai hasil yang lebih baik.

5. Pengembangan dan Inovasi

Bentuk kompensasi non-finansial, seperti kesempatan untuk pelatihan, pengembangan karir, dan promosi, juga berdampak pada

kinerja guru. Para guru yang merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan mereka lebih cenderung berinvestasi dalam pekerjaan mereka dan berinovasi dalam cara mereka menyelesaikan tugas. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga berkontribusi pada pertumbuhan dan inovasi organisasi secara keseluruhan..

6. Pengaruh Terhadap Budaya Organisasi

Sistem kompensasi yang adil dan transparan dapat membantu membangun budaya organisasi yang positif. Ketika guru merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka, semangat tim dan kerjasama meningkat. Ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif, di mana guru merasa termotivasi untuk berkontribusi pada tujuan bersama. Budaya organisasi yang positif ini pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

7. Keseimbangan Kehidupan Kerja

Kompensasi juga dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja guru. Misalnya, tunjangan kesehatan, cuti berbayar, dan kebijakan kerja fleksibel adalah bentuk kompensasi yang dapat membantu guru mengelola kehidupan pribadi dan profesional mereka dengan lebih baik. Guru yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung lebih sehat, lebih puas, dan lebih produktif, yang secara langsung mempengaruhi kinerja mereka.

Secara keseluruhan, kompensasi berperan sebagai alat yang sangat efektif dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan merancang sistem kompensasi yang adil, transparan, dan berbasis kinerja, organisasi dapat mempengaruhi berbagai aspek perilaku dan kinerja guru. Ini mencakup peningkatan motivasi, kepuasan, loyalitas, dan produktivitas, yang semuanya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Namun, penting juga untuk diingat bahwa kompensasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor

lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja guru.

4.6 Hasil Penelitian

Berdasarkan tujuan dari pada pelaksanaan penelitian ini, maka sesuai hasil uji yang dilakukan maka peneliti memberikan penjelasan beberapa hal antara lain:

1. Berdasarkan hasil uji T variabel X kompensasi diperoleh nilai t hitung = 7,427 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel sebesar 0,361. Artinya bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido berada pada tingkat 7,427.
2. Selanjutnya, dari hasil uji T juga diperoleh bahwa t hitung > t tabel, yang berarti H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian hipotesis diterima yang menandakan arah koefisien regresi positif berarti kompensasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja yaitu bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja dapat diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pada guru di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido.
3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido yang dibuktikan oleh para peneliti terdahulu yaitu:
 - a. Dari hasil perhitungan maka kompensasi di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 6,30 dengan kriteria baik. Kinerja pegawai di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 7,16 dengan kriteria baik. Dengan demikian Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alisyah Pitri (2017) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Batusangkar." Hasil penelitian bahwa berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang diberikan kompensasi terhadap kinerja guru adalah 17,1 % dan 82,9 % dari faktor lain. Artinya kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru adalah sebanyak 17,1 %. Maka kompensasi cukup mempengaruhi kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar.

- b. Pengaruh dari variabel bebas (kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja) sebesar 48,5%, sisanya 51,5 % dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, semangat kerja, dan produktifitas kerja, efektifitas kerja.

Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Defi Susanti (2020), yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK se Kecamatan Ujung Btu Kabupaten Rokan Hulu. Hasil pengujian menghasilkan kompensasi dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan dengan arah positif terhadap kinerja guru sebesar 40,1 % dan sisanya 59,9 % dipengaruhi oleh faktor lain seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kinerja, dan iklim organisasi. Sedangkan pengaruh secara parsial kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja guru Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) pada Sekolah Menengah Kejuruan se- Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu. Kompensasi memberikan kontribusi sebesar 3,9% terhadap kinerja guru. Pengaruh. Motivasi kerja terhadap Kinerja guru motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja guru (Y) pada Sekolah Menengah Kejuruan se-Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu. motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 30,9 % terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Dari hasil uji instrument penelitian, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido yaitu dimana uji validitas variabel X dan Y dinyatakan valid oleh karena hasil r hitung 0,742 lebih besar dari r tabel yakni 0,361 sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima.
2. Dari hasil perhitungan dan uji instrument yang digunakan pada penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa:
 - a. Uji Reliabilitas variabel X yaitu $0,642 > 0,60$, sehingga dari hasil uji realibilitas variabel X yang nilai koefisien alpha nya 0,691 dinyatakan *realible*. Variabel Y yaitu $0,724 > 0,60$, sehingga dari hasil uji realibilitas variabel Y yang nilai koefisien alpha nya 0,724 dinyatakan *realible*.
 - b. Koefisien korelasi di atas, (r_{xy}) item nomor 1 diperoleh sebesar 0,999% dan untuk $N = 33$ pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$ diperoleh data $r_{tabel} = 0,361$. Dengan mempedomani kriteria valid tidak valid, maka item nomor 1 pada angket dengan r_{xy} yakni $0,999 > 0,361$.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran yang dapat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido, yaitu:

1. Disarankan kepada Kepala SD Negeri 071078 Hiliweto Gido agar menyediakan anggaran biaya kompensasi berdasarkan kinerja untuk diberikan kepada Guru.

2. Disarankan kepada Kepala SD Negeri 071078 Hiliweto Gido agar merancang pemberian penghargaan berupa pengakuan, sertifikat atau kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan sehingga para Guru termotivasi untuk meningkatkan kinerja dalam mengajar Siswa.
3. Disarankan kepada Kepala SD Negeri 071078 Hiliweto Gido agar melakukan penilaian kinerja secara objektif dan transparan untuk menilai pencapaian kinerja guru sehingga ada kesungguhan para Guru dalam meningkatkan kinerja dalam mengajar.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan langkah-langkah yang ditempuh oleh peneliti secara langsung dalam proses penelitian ini, maka ada beberapa keterbatasan yang dialami sehingga menjadi faktor kendala dan hambatan dalam penelitian. Hal ini menjadi perhatian bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam menyempurnakan penelitiannya yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Terbatasnya jumlah responden, yaitu hanya berjumlah 30 orang, sehingga masih kurang memberikan gambaran tentang keadaan dan situasi yang sesungguhnya di lokasi penelitian.
2. Objek penelitian hanya di fokuskan pada pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias, namun sebaiknya juga perlu melibatkan masyarakat untuk menjadi objek penelitian sehingga data yang didapatkan lebih jelas dan akurat.
3. Dalam proses pengumpulan data dan informasi yang dibutuhkan dari responden melalui kuesioner yang telah disediakan terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, tanggapan dan pemahaman yang berbeda setiap responden serta faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd, Rahman. (2020). *Motivasi dan Kinerja*. Yogya arta: Grha Guru.
- Afandi. (2018). *Meningkatkan Kinerja*, Edisi 5, Cetakan Pertama, Yogyakarta: BPFPE.
- Ahmad, Susanto. (2020). *Manajemen Peningkatan Kinerja, Konsep, Strategi, Dan Implementasinya*. Kencana: Prenada Media.
- Amstrong, Michael, (2019). *Mengembangkan Kinerja*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Andri, Avisha and Ari Anshori, (2017). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMAN 1 BULU*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2018). *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi VI. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Azhar. (2020). *Motivasi Peningkatan Kinerja*. Jakarta: Rajawali.
- Edison, Emron., dkk. (2019), *Manajemen Kinerja*, Alfabeta, Bandung.
- Fahmi, Irham, (2017), *Sistem Kompensasi*, Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi. (2014). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu, (2019), *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ike, Rachmawati, (2018), *Mengelola Manajemen Kinerja*. Alfabeta. Bandung.
- Ismail, Muhammad Ilyas, (2019), *Meningkatkan Kinerja Guru Sebagai Sebuah Identitas*. Alauddin University Press,
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2017), *Manajemen Kinerja dan SDM*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mardhiah, (2021), *Pengaruh Tanggung Jawab Profesi, Komitmen Mengajar, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Guru* Jurnal Idarah, VOL. V, NO. 1.

- Michael, (2018), *Seni Penghargaan Melalui Kompensasi*. Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Nurul, Ulfatin, and Teguh, Triwiyanto, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Prawirosentono, Suyadi.. (2019). *Kebijakan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: BPFE.
- Purwanto, Agus, (2020), 'Studi Eksplorasi Dampak *Work from Home (WFH)* Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi COVID-19', *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2.1.
- Rusman (2021). *Metode Pemberian Kompensasi*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Sikula. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Dua. Jakarta: Erlangga.
- Simamora, Henry, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIEY, Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak, (2021), *Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perhitungan Manual & SPSS*. Edisi Pertama. Cetakan ke 1. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Setyowati, I., & Haryani, S., (2019), *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu*, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. V.W, (2021) *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suryabrata, Sumadi. (2017). *Metode Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sutrisno, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar, Husein. (2018). *Study Kelayakan Bisnis Edisi 2*. PT. Gramedia Pusaka Utama. Jakarta.

Widodo, Suparno Eko, (2019), *Manajemen Pengembangan SDM*, Pustaka Pelajar. Jogjakarta.

Wukir, H, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Pressindo.

Yusmiar. (2017). Kinerja *Guru Profesional (Guru Pasca Sertifikasi)*. Jurnal Cakrawala Pendidikan, 3.3.2011.

Zuriah, Nurul. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Teori-Aplikasi*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Lampiran I

Identitas Responden

1. Nama lengkap :
2. Umur :
3. Jenis kelamin : a. Laki-laki / b. Perempuan
4. Pendidikan :

KUESIONER

Judul Penelitian : **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido**.”

I. Petunjuk Pemberian Jawaban Pertanyaan Penelitian

1. Sudilah kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban atas daftar pertanyaan penelitian yang tersedia.
2. Pilihlah satu satu pilihan jawaban yang menurut Bapak/Ibu benar, sesuai atau mendekati jawaban dari pertanyaan.
3. Data/Informasi yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya, oleh karenanya silahkan menjawab sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu ketahui di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido.

A. Kompensasi (X)

No	Indikator	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Gaji yang adil sesuai pekerjaan	1 Gaji yang saya terima saat ini sesuai dengan beban kerja saya.					
		2 Kenaikan gaji yang adil secara berkala dapat meningkatkan kinerja pegawai.					
2	Insentif yang sesuai dengan pengorbanan	3 Saya percaya bahwa insentif yang adil adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai.					
		4 Saya merasa insentif yang saya terima sesuai dengan pengorbanan waktu dan tenaga yang saya lakukan.					
3	Tunjangan yang sesuai dengan harapan	5 Adanya tunjangan dapat meningkatkan loyalitas saya terhadap instansi.					
		6 Saya merasa dihargai oleh pimpinan melalui tunjangan yang saya terima.					
		7 Tunjangan yang adil dapat mengurangi tingkat turnover pegawai.					
4	Fasilitas yang memadai	8 Fasilitas yang disediakan Instansi memadai untuk mendukung pekerjaan saya.					
		9 Dinas menyediakan fasilitas yang modern dan up-to-date					
		10 Saya merasa Instansi memberikan fasilitas yang memadai untuk menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.					

B. Kinerja Guru (Y)

No	Indikator	No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Perencanaan program kegiatan pembelajaran	1	Program pelatihan kegiatan pembelajaran membantu saya meningkatkan keterampilan mengajar guru					
		2	Program kolaborasi dengan rekan kerja mendorong kolaborasi yang lebih baik antara saya dan rekan kerja saya					
		3	Program pengembangan professional berkelanjutan memberikan dukungan yang baik untuk pengembangan profesional saya yang berkelanjutan.					
		4	Program peningkatan manajemen kelas memberikan saya strategi baru dalam manajemen kelas yang efektif.					
2	Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran	5	Kegiatan mempersiapkan pembelajaran dengan baik dan sesuai mendukung kebutuhan saya dalam mengajar.					
		6	Fasilitator atau pelatih dalam kegiatan pembelajaran harus kompeten dan memiliki pengetahuan yang mendalam tentang materi yang disampaikan.					
		7	Metode pembelajaran yang digunakan dalam kegiatan ini efektif dan memudahkan saya memahami materi.					
3	Evaluasi Penilai Pembelajaran	8	Kriteria penilaian yang digunakan dalam evaluasi pembelajaran ini jelas dan mudah dipahami.					
		9	Penilaian yang dilakukan sesuai dengan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.					
		10	Evaluasi pembelajaran dilakukan secara berkelanjutan untuk memantau perkembangan kinerja saya sebagai guru.					

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI SD NEGERI 071078 HILIWETO GIDO

ORIGINALITY REPORT

12%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet	636 words — 3%
2	journal.universitaspahlawan.ac.id Internet	577 words — 2%
3	text-id.123dok.com Internet	106 words — < 1%
4	repository.uin-suska.ac.id Internet	88 words — < 1%
5	jurnal.peko.uniba-bpn.ac.id Internet	85 words — < 1%
6	Mardiana Puspasari, Wani Fitriah. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non-Medis pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang", Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 2020 Crossref	70 words — < 1%
7	media.neliti.com Internet	62 words — < 1%
8	repository.uph.edu Internet	57 words — < 1%

9	docplayer.info Internet	52 words — < 1%
10	journal.stiemb.ac.id Internet	52 words — < 1%
11	download.garuda.kemdikbud.go.id Internet	49 words — < 1%
12	repository.uinsu.ac.id Internet	45 words — < 1%
13	www.researchgate.net Internet	44 words — < 1%
14	adoc.pub Internet	41 words — < 1%
15	docobook.com Internet	41 words — < 1%
16	repository.upbatam.ac.id Internet	40 words — < 1%
17	id.scribd.com Internet	36 words — < 1%
18	digilib.uinsgd.ac.id Internet	34 words — < 1%
19	id.123dok.com Internet	30 words — < 1%
20	pt.scribd.com Internet	30 words — < 1%

21	repository.unair.ac.id Internet	29 words — < 1%
22	research.unissula.ac.id Internet	29 words — < 1%
23	www.scribd.com Internet	29 words — < 1%
24	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet	27 words — < 1%
25	elibs.unigres.ac.id Internet	25 words — < 1%
26	123dok.com Internet	24 words — < 1%
27	journal.uny.ac.id Internet	22 words — < 1%
28	repository.stiedewantara.ac.id Internet	22 words — < 1%
29	Yudi Setia Rachmanda, Dheri Febiyani Lestari. "PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSPEKTORAT KABUPATEN TASIKMALAYA", JURNAL EKONOMI PERJUANGAN, 2023 Crossref	21 words — < 1%
30	eprints.walisongo.ac.id Internet	21 words — < 1%
31	repositori.usu.ac.id Internet	19 words — < 1%

32	Hurriyati Ratih, Tjahjono Benny, GafarAbdullah Ade, Sulastri, Lisnawati. "Advances in Business, Management and Entrepreneurship", CRC Press, 2020 Publications	18 words — < 1%
33	repository.stiesia.ac.id Internet	18 words — < 1%
34	es.scribd.com Internet	17 words — < 1%
35	thaimissions.info Internet	17 words — < 1%
36	dokumen.tips Internet	16 words — < 1%
37	eprints.poltekkesjogja.ac.id Internet	16 words — < 1%
38	etd.iain-padangsidimpuan.ac.id Internet	16 words — < 1%
39	journals.ukitoraja.ac.id Internet	15 words — < 1%
40	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet	15 words — < 1%
41	www.slideshare.net Internet	15 words — < 1%
42	jurnal.polsri.ac.id Internet	14 words — < 1%
43	repository.ukwms.ac.id Internet	14 words — < 1%

44	e-theses.iaincurup.ac.id Internet	13 words — < 1%
45	etheses.uin-malang.ac.id Internet	13 words — < 1%
46	repository.unifa.ac.id Internet	13 words — < 1%
47	jurnal.unpal.ac.id Internet	12 words — < 1%
48	mafiadoc.com Internet	12 words — < 1%
49	repository.unisba.ac.id Internet	12 words — < 1%
50	repository.unitaspalembang.ac.id Internet	12 words — < 1%
51	dspace.uii.ac.id Internet	11 words — < 1%
52	eprints.radenfatah.ac.id Internet	11 words — < 1%
53	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet	10 words — < 1%
54	etheses.iainponorogo.ac.id Internet	10 words — < 1%
55	jurnal.untan.ac.id Internet	10 words — < 1%

56	kesbangpol.kalteng.go.id Internet	10 words — < 1%
57	repository.uki.ac.id Internet	10 words — < 1%
58	www.indonesiajournalchest.com Internet	10 words — < 1%
59	Ira Meike Andariyani. "PENGARUH MODAL KERJA DAN BIAYA PEMELIHARAAN TERHADAP PENDAPATAN PERUSAHAAN SEKTOR TAMBANG DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2018-2021", Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2023 Crossref	9 words — < 1%
60	Mahfuzah Saniah, Neli Adriyanti. "HUBUNGAN KETERAMPILAN MENGAJAR GURU DENGAN MOTIVASI BELAJAR SISWA", TANJAK: Journal of Education and Teaching, 2020 Crossref	9 words — < 1%
61	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet	9 words — < 1%
62	ejournal.unsrat.ac.id Internet	9 words — < 1%
63	journal.perbanas.ac.id Internet	9 words — < 1%
64	repository.stei.ac.id Internet	9 words — < 1%
65	repository.unmuha.ac.id Internet	9 words — < 1%

66 Leni Marlina, Trisniarty Adjeng Moelyati, Fadhil Yamaly. "Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang", Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 2024
Crossref 8 words — < 1%

67 issuu.com
Internet 8 words — < 1%

68 jrem.iseisby.or.id
Internet 8 words — < 1%

69 jurnal.fe.umi.ac.id
Internet 8 words — < 1%

70 repositori.uma.ac.id
Internet 8 words — < 1%

71 repository.iainpare.ac.id
Internet 8 words — < 1%

72 repository.pelitabangsa.ac.id
Internet 8 words — < 1%

73 repository.ub.ac.id
Internet 7 words — < 1%

74 Orsinil Harfian Zega. "PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN LISTRIK PRABAYAR DI KECAMATAN GUNUNGSITOLI UTARA KOTA GUNUNGSITOLI", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023
Crossref 6 words — < 1%

75 Ratih Hendayani, Indira Rachmawati, Hani Gita Ayuningtias, C. Cahyaningsih, Dania Syanetta 6 words — < 1%

Dennyra. "Synergizing Management, Technology and Innovation in Generating Sustainable and Competitive Business Growth", CRC Press, 2021

Publications

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE MATCHES OFF