HUBUNGAN PEMBERIAN KOMPENSASI NON FINANSIAL DENGAN KINERJA GURU DI LEMBAGA PENDIDIKAN AL FALAH DARUSSALAM SIDOARJO

SKRIPSI

Oleh:

FIKIY AFRIYANTO
(D93215041)

Dosen Pembimbing
Dr. Hanun Asrohah, M.Ag./196804101995032002
Ali Mustofa, M.Pd./197612252005011008

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA

2019

Pernyataan Keaslian Penelitian

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : FIKIY AFRIYANTO

NIM : D93215041

JUDUL : HUBUNGAN PEMBERIAN KOMPENSASI NON FINANSIAL DENGAN KINERJA GURU DI LEMBAGA PENDIDIKAN AL FALAH DARUSSALAM

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitan/karya saya sendiri, kecuali pada bagian yang dirujuk sebelumnya.

Surabaya, 29 Juni 2019

METERAI TEMPEL 83A45ADF505017828 6000 ENAM RIBU RUPIAH

pernyataan

FIKIY AFRIYANTO
D93215041

Halaman Persetujuan Pembimbing Skripsi

Skripsi oleh:

Nama : FIKIY AFRIYANTO

NIM : D93215041

PRODI : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

JUDUL : HUBUNGAN PEMBERIAN KOMPENSASI NON FINANSIAL DENGAN KINERJA GURU DI LEMBAGA PENDIDIKAN AL FALAH DARUSSALAM SIDOARJO

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya,1 Juli 2019

Pembimbing I,	Pembimbing II
Dr. Hj. Hanun Asrohah, M.Ag	**Ali Mustofa , M.Pd**
NIP. 196804101995032002	**NIP.1976122520050110**

iii

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh FIKIY AFRIYANTO ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 23 Juli 2019

Mengesahkan,
Dekan,

Prof. Dr. H. Ali Mas'ud, M.Ag, M.Pd.I.
NIP. 196301231993031002

Penguji I,

Dr. Samsul Maarif, M.Pd.
NIP. 196404071998031003

Penguji II,

Dr. H. Muh.Khoirul Rifa'i, M.Pd.
NIP. 198207122015031001

Penguji III,

Dr. Hj. Hanun Asrohah, M.Ag.
NIP. 196804101995032002

Penguji IV,

Ali Mustofa, M.Pd.
NIP. 197612252005011008

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : FIKIY AFRIYANTO
NIM : D93215041
Fakultas/Jurusan : FTK/MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
E-mail address : afry.fiky@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (……)
yang berjudul :

HUBUNGAN PEMBERIAN KOMPENSASI NON FINANSIAL DENGAN KINERJA GURU DI LEMBAGA PENDIDIKAN AL FALAH DARUSSALAM SIDOARJO

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 2 Agustus 2019

Penulis

(FIKIY AFRRIYANTO)

ABSTRAK

FIKIY AFRIYANTO (D93215041), 2019: ***Hubungan Pemberian Kompensasi Non Finansial Dengan*** **Kinerja** ***Guru di Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Sidoarjo.*** **Dosen pembimbing I Dr. Hanun Asrohah, M.Ag dan Dosen Pembimbing II Ali Mustofa, M.Pd.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pemberian kompesasi non finansial, kinerja guru, dan hubungan pemberian kompensasi non finansial dengan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan dua variabel yakni pemberian kompensasi non finansial dan kinerja guru, dengan menggunakan sumber data penelitian yang digunakan meliputi kuesioner atau angket dan dokumentasi. Responden penelitian ini adalah 63 guru di lembaga pendidikan al falah Darussalam sidoarjo.
Hasil penelitian menunjukan bahwa: hasil penelitian mengenai pemberian kompensasi non finansial adalah promosi jabatan tergolong "baik" dengan prosentase 85, 39%, pengembangan diri tergolong "baik" dengan prosentasi 80,92%, dan lingkungan kerja terkolong "baik" dengan Prosentase80,37%. Maka dapat di ambil kesimpulan pelaksanaan pemberian kompensasi Non Finansial berjalan dengan baik dengan prosentase 82,34%. Sedangkan hasil penelitian mengenai kinerja guru adalah meliputi beberap indikator yaitu:perencanaan pembelajaran tergolong "baik" dengan prosentase 82, 63%, pelaksanaan pembelajaran "baik"dengan prosentasi 84,82%, dan penilaian dan tindak lanjut hasi penilaian "baik" dengan Prosentase 81,36%. Maka dapat di ambil kesimpulan pelaksanaan kinerja guru berjalan dengan baik dengan prosentase 82,34%.Pemberian kompensasi non finansial memiliki hubungan dengan kinerja guru. Berdas;arkan hasil uji linieritas Ho ditolak dan Ha diterima sehingga terdapat hubungan pemberian kompensasi non finansial dengan kinerja guru yang linier. Maka dari itu Berdasarkan tabel 4.20 *correlation* diketahui hasil korelasi sebesar $0{,}605^{**}$ .sig. 000 < 0.05, maka Ho ditolak yang artinya Ha diterima ada hubungan antara pemeberian kompensasi non finansial dengan kinerja guru. Dari hasil tersebut harga koefesien korelasi yang positif yakni $0{,}605^{**}$ maka hubungannya positif dan hubungan pemberian kompensasi non finansial dan kinerja guru berhubungan kuat diantara keduanya.

Kata kunci: *Kompensasi Non Finansial, Kinerja Guru, Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Sidoarjo.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM ..... **i**
PERNYATAAN KEASLIAN ..... **ii**
PERSETUJUAN PEMBIMBING ..... **iii**
LEMBAR PENGESAHAN ..... **iv**
MOTTO ..... **v**
PERSEMBAHAN ..... **vi**
ABSTRAK ..... **vii**
KATA PENGANTAR ..... **viii**
DAFTAR ISI ..... **x**
DAFTAR TABEL ..... **xiii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiv**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 8
C. Tujuan Penelitian 8
D. Manfaat Penelitian 9
E. Definisi Operasional 10
F. Keaslian Penelitian 12
G. Sistematika Pembahasan 18
BAB II KAJIAN PUSTAKA **20**
A. Pemberian Kompensasi Non Finansial 20
1. Pengertian Kompensasi 20
2. Tujuan Pemberian Kompensasi 21
3. Jenis Kompensasi 23
4. Komponen Kompensasi Non Finansial 24
B. Kinerja Guru 28
1. Pengertian Guru dan Kompetensi Guru 28
2. Kinerja Guru 30
3. Penilaian Kerja 34

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja 39
5. Indikator Kinerja Guru 42
6. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 46
C. Hubungan Kompensasi Non Finansial dan Kinerja Guru 47
D. Hipotesis 51
BAB III METODE PENELITIAN 52
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian 52
B. Tempat dan Lokasi Penelitian 53
C. Variabel 53
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling 54
E. Jenis dan Sumber Data 56
F. Teknik Pengumpulan Data 57
G. Instrumen Penelitian 59
H. Analisis Data 62
BAB IV HASIL PENELITIAN 69
A. Gambaran Umum Objek Penelitian 69
1. Sejarah Singkat Al Falah Darussalam 69
2. Profil Al Falah Darussalam 70
3. Visi dan Misi Al Falah Darussalam 71
4. Sarana dan Prasarana Al Falah Darussalam 72
5. Pendidik dan Tenaga Kendidikan 73
B. Penyajian 74
1. Pemberian Kompensasi Non Finansial 74
2. Kinerja Guru 78
3. Hubungan Kompensasi Non Finansial dan Kinerja Guru 83
C. Analisis Data 85
1. Pemberian Kompensasi Non Finansial 85
2. Kinerja guru 88
3. Hubungan Kompensasi Non Finansial dan Kinerja Guru 91
D. Pembahasan 92
1. Pemberian Kompensasi Non Finansial 92

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Kinerja Guru..... 95
3. Hubungan Kompensasi Non Finansial dan Kinerja Guru..... 97
BAB V PENUTUP..... 100
A. Kesimpulan 100
B. Saran..... 101
DAFTAR PUSTAKA..... 103

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian..... 15
Tabel 3.1 Bobot Nilai Angket Kompensasi Non Finansial..... 58
Tabel 3.2 Bobot Nilai Angket Kinerja Guru..... 58
Tabel 3.3 *Blue Print* Pemberian Kompensasi Non Finansial..... 59
Tabel 3.4 *Blue Print* Kinerja Guru..... 60
Tabel 3.5 Interval angket *Likert*..... 66
Tabel 4.1 Sarana dan Prasarana Al Falah Darussalam..... 72
Tabel 4.2 Pendidik dan Tenaga Kependidikan 73
Tabel 4.3 Validitas Kompensasi Non Finansial..... 75
Tabel 4.4 Releabilitas Pemberian Kompensasi Non Finansial 76
Tabel 4.5 Hasil Penilaian Instrumen Pemberian Kompensasi 77
Tabel 4.6 *Descriptive Statistics*..... 78
Tabel 4.7 validitas Isnstrumen Kinerja Guru 79
Tabel 4.8 Releabilitas Instrumen Kinerja Guru 80
Tabel 4.9 Hasil Penilaian Instrumen Kinerja Guru..... 81
Tabel 4.10 *Descriptive Statistics*..... 82
Tabel 4.11 Uji Normalitas Variabel X dan Variabel Y..... 83
Tabel 4.12 Uji Linieritas Variabel X dengan Variabel Y 84
Tabel 4.13 Kategoori Aspek Promosi 85
Tabel 4.14 Aspek Pengembangan Diri (DIKLAT)..... 86
Tabel 4.15 Aspek Lingkungan Kerja 87
Tabel 4.16 Aspek Perencanaan Pembelajaran 88
Tabel 4.17 Aspek Pelaksanaan Pembelajaran..... 89
Tabel 4.18 Aspek Penilaian Dan Tindak Lanjut 90
Tabel 4.19 *Corelations*..... 92
Tabel 4.20 Pemberian Kompensasi Non Finansial 95
Tabel 4.21 Kinerja Guru 97
Tabel 4.22 *Corelations*..... 98

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Angket/Kuesioner Kompensasi Non Finansial 108
Lampiran II Angket/Kuesioner Kinerja Guru 109
Lampiran III Data Responden 111
Lampiran IV Rekapitulasi Angket Kompensasi Non Finansial 126
Lampiran V Rekapitulasi Angket Kinerja Guru 129
Lampiran VI Jenis Pengembangan Diri (DIKLAT)..... 137
Lampiran VII Surat Izin Penelitian dari Fakultas 138
Lampiran VIII Surat Keterangan Penelitian Dari Lembaga 139
Lampiran IX Surat Tugas Dosen Pembimbing 141
Lampiran X Kartu Bimbingan Skripsi 142

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal yang paling penting dan mendasar dalam kehidupan manusia sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan manusia pada masa sekarang dan yang akan datang, karena melalui pendidikan, manusia dapat mengembangkan pola berfikir dan berbagai potensi yang dimilikinya, serta mempunyai pandangan untuk mewujudkan harapan kehidupan yang lebih baik. Peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan di bidang pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia secara menyeluruh. Mutu pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor dan salah satu diantaranya adalah kinerja guru.

Menurut Akadum, kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[1] Bagi seorang guru di dalam melaksanakan tugas-tugasnya telah diatur di dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Indonesia sebagaimana disebutkan dalam Pasal 39

[1] Akadum, *Potret Guru Memasuki Milenium Ketiga*, (Suara Pembaharuan: 1999), 67.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ayat 2 adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Hal ini berarti bahwa selain mengajar atau proses pembelajaran, guru juga mempunyai tugas melaksanakan pembimbingan maupun pelatihan-pelatihan bahkan perlu melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sekitar.[2]

Salah satu standar yang berkaitan langsung dengan kualitas pendidikan yaitu standar pendidik dan tenaga kependidikan. Maka dari itu untuk mencapai kualitas pendidikan yang baik, mutu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan perlu ditingkatkan. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 1 "guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah".[3]

Supardi menyatakan bahwa guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan suatu negara, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator, dan sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajaran. Oleh karena itu guru harus senantiasa mengembangkan diri secara mandiri tidak bergantung kepada inisiatif kepala sekolah

[2] Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Indonesia Pasal 39 ayat 2.
[3] Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 1.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan supervisor saja.[4] Sedangkan menurut Rahman Kinerja guru dapat dinilai dari aspek kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru yang dikenal dengan sebutan "kompetensi guru".[5]Guru sebagai komponen yang penting dalam proses pembelajaran harus memiliki empat kompetensi sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Empat kompetensi yang harus dimiliki guru tersebut adalah kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Guru yang profesional dibangun melalui penguasaan sejumlah kompetensi yang secara nyata diperlukan untuk mendukung proses pelaksanaan tugas pekerjaannya. Kompetensi yang dimiliki guru perlu dikembangkan secara terus menerus sehingga penyelenggaraan pendidikan didukung oleh tenaga pendidik yang profesional dalam melaksanakan tugas, mampu menempatkan diri sesuai dengan jabatan dan memiliki kepribadian yang mendukung dalam pelaksanaan kinerjanya sebagai guru.[6]

Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui bahwa sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran, seorang guru dituntut membuat perencanaan pembelajaran. Fungsi perencanaan pembelajaran ialah untuk mempermudah guru dalam melaksanakan tugas selanjutnya,

---

[4] Supardi, *Kinerja Guru,* (PT Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2014), 7.

[5] Rahman, *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Alqaprint : Bandung, 2005),72.

[6] Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sehingga proses belajar mengajar akan benar-benar terkonsep dengan baik, efektif dan efesien. Setelah guru membuat rencana pembelajaran, maka tugas guru selanjutnya adalah melaksanakan pembelajaran yang merupakan salah satu aktivitas di sekolah. Guru harus menunjukkan penampilan yang terbaik bagi para siswanya, penjelasannya mudah dipahami, penguasaan keilmuannya benar, menguasai metodologi, dan seni pengendalian siswa. Seorang guru juga harus bisa menjadi teman belajar yang baik bagi para siswanya sehingga siswa merasa senang dan termotivasi belajar bersamanya. Selanjutnya guru juga harus mengevaluasi hasil pembelajaran. Segala sesuatu yang terencana harus dievaluasi agar dapat diketahui apakah rencana yang disusun telah sesuai dengan realisasi dan tujuan yang ingin dicapai, apakah siswa dapat mencapai standar kompetensi yang telah ditetapkan sebelumnya, serta untuk mengetahui apakah guru telah menggunakan metode pembelajaran yang tepat. Baik atau buruknya kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, satu di antaranya adalah pemberian imbal jasa yang diterima guru atau sering disebut kompensasi. Kompensasi sangat penting bagi guru, hal ini karena kompensasi merupakan sebagai motifasi bagi guru, lain itu pemberian kompensasi juga berdampak terhadap kondisi psikologis bagi guru itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

Menurut Hasibuan, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada guru.[7] Sedangkan menurut Wibowo menyatakan, 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.[8]Dalam penelitian yang dilakukan oleh Shaftani, menyatakan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga pemberian kompensasi yang tinggi pada guru dapat memacu kesungguhan guru dalam bekerja.[9]

Pemberian kompensasi merupakan salah satu unsur yang perlu diperhatikan dalam fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, karena tujuan manusia dalam bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan guna memenuhi kebutuhan hidupnya, termasuk juga guru. Kompensasi tersebut dapat berupa uang ataupun kepuasan yang diperoleh dari lingkungan psikologis dimana guru itu bekerja. Fasli Djalal dan Dedi Supriyadi, menyatakan bahwa guru seharusnya mendapatkan penghargaan dan penghormatan dari semua pihak yang terkait dengan proses penyelenggaraan pendidikan yang setidaknya

[7] Hasibuan, S.P. M. *Manajemen Sumber Daya Manusia, rev.ed,*(Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), 118.

[8] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 348.

[9] Shaftani, Pengaruh Sistem Kompensasi dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Inovatif Guru. *Thesis.* AP-UPI,2010, 161.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diwujudkan dalam bentuk pemberian jaminan yang layak dan adil guna mendorong semangat hidup dan motivasi kerja para guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.[10]

Kompensasi sangat penting bagi guru, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya, selain itu pemberian kompensasi juga berdampak terhadap kondisi psikologis bagi guru itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kompensasi yang diterima guru dapat dikelompokan ke dalam kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diterima guru dalam bentuk uang yang meliputi gaji, insentif, serta tunjangan. sementara kompensasi non finansial merupakan kompensasi dalam bentuk non uang yang meliputi kesempatan bagi guru untuk mendapatkan promosi, peningkatan karier, pengembangan diri, serta suasana lingkungan kerja.

Sementara itu, berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di lembaga pendidikan al falah darussalam sidoarjo pada tanggal 19 Februari 2019 peneliti bertemu dengan kepala sekolah Al – Falah Darussalam ibu Yuni, peneliti menemukan bahwa pelaksanaan kinerja guru dan pemberian kompensasi berjalan dengan baik diantaranya yaitu guru datang tepat waktu ketika mengajar, hal itu menyebabkan waktu pembelajaran menjadi efektif, guru membuat

[10] Fasli Djalal dan Dedi Supriyadi. *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah*, (Yogyakarta: Adi Cita Karya Nusa, 2001), 340.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

persiapan pembelajaran sebelum mengajar, sebagaimana yang telah dijelaskan di atas bahwa persiapan pembelajaran sangat berpengaruh terhadap kelancaran pembelajaran, selain itu guru juga bisa mengelola kelas dengan baik sehingga siswa sering bertanya dan aktif di kelas dalam mengikuti proses pembelajaran, guru menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi, sehingga pembelajaran terasa membosankan bagi siswa. Sementara itu juga diketahui pemberian kompensasi, khususnya dari segi kompensasi finansial, sekolah memberikan bantuan dana kepada guru yang akan melakukan pengembangan diri demi kepentingan peningkatan profesinya, sedangkan dari segi kompensasi non finansial, kesempatan bagi guru untuk melakukan pengembangan diri difasilitasi. Peneliti juga menemukan bahwa dalam hal kinerja, guru yang diberi kesempatan untuk melakukan pengembangan diri dapat mengembangkan segala potensi yang dimiliki guna untuk meningkatkan prestasi belajar siswa siswi di Al Falah Darussalam Sidoarjo. Selain itu juga meja guru yang satu dengan yang lain terlihat memiliki ruang yang cukup lebar sehingga tidak bedesak – desakan, sehingga akhirnya berdampak baik terhadap kinerjanya, karena guru memiliki ruang lebih untuk melakukan tugasnya. Dengan demikian jelas bahwa pemberian kompensasi memberikan pengaruh pada tinggi rendahnya kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Pemberian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kompensasi Non Finansial Dengan Kinerja Guru di Lembaga pendidikan Al Falah Darussalam Sidoarjo".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas terfokus pada pemberian kompensasi finansial dan kinerja guru yang diuraikan dalam pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberian kompensasi non finansial di Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Sidoarjo?
2. Bagaimana kinerja guru di Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Sidoarjo?
3. Bagaimana Hubungan pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru di Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Sidoarjo?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi tentang hubungan pemberian kompensasi non finansial dengan kinerja guru di Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Sidoarjo. Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pemberian kompensasi non finansial di Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui kinerja guru di Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Sidoarjo.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Untuk mengetahui Hubungan pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru di Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Sidoarjo.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis kegiatan penelitian diharapkan dapat memiliki kegunaan sebagai berikut:

a. Memperluas wawasan dan pengetahuan tentang Manajemen Pendidikan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.
b. Penelitian ini dapat memberikan masukan atau sumbangan pemikiran atau ide untuk mengembangkan teori-teori mengenai hubungan pemberian kompensasi non serta kinerja guru saat ini serta pengaruh diantara keduanya.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis kegiatan penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan sebagai berikut:

a. Bagi sekolah

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk menentukan pemberian kompensasi khususnya yang berkaitan dengan kepuasan yang diterima guru atas pekerjaan yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dilakukan dan kepuasan yang diperoleh dari lingkungan psikologis dimana mereka bekerja dan peningkatan kinerja guru.

b. Bagi penulis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja guru.

c. Bagi para peneliti

Hasil penelitianj ini diharapkan sebagai masukan untuk dapat melakukan penelitian lebih akurat dengan populasi dan sampel yang berbeda, sehingga bisa menguatkan simpulan.

E. Definisi Operasional

1. Pemberian kompensasi non finansial

Menurut Malayu S. P. Hasibuan menyatakan bahwa "kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan".[11]

Hendry Simamora menyatakan komponen-komponen dari seluruh program kompensasi dibagi ke dalam kompensasi langsung dan kompensasi tak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus,

[11] Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*(Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), 118.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan komisi. Sementara kompensasi finansial tidak langsung atau yang disebut dengan tunjangan yakni meliputi semua imbalan kompensasi yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.[12] Moh. Suhadak, membagi kompensasi untuk guru menjadi dua yaitu: Kompensasi finansial dalam bentuk uang (Gaji atau upah, insentif, tunjangan), Kompensasi non finansial dalam bentuk non uang (peluang promosi pengembangan karier bagi guru, pengembangan diri (DIKLAT), lingkungan kerja).[13]

Dari uraian-uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial meliputi promosi, pengembangan diri (DIKLAT), serta lingkungan kerja.

2. Kinerja guru

Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sardiman menyatakan, guru adalah orang yang bertugas mengajar dalam arti menyampaikan, menanamkan, dan mentransfer ilmu pengetahuan, dan keterampilan pada siswa. Guru disebut juga

[12] Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997), 442 – 444.

[13] Moh. Suhadak. (2010). Pengaruh Pembinaan Kepala Sekolah,Pembinaan Pengawas, Imbal Jasa, dan Pengalaman Diklat terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri Kota Surabaya. *Thesis*. UNY, 58.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebagai pendidik, dimana tugasnya melakukan kegiatan mendidik yaitu tidak hanya mentrasferkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kepada siswa, namun juga membentuk atau mengantarkan siswa pada kedewasaan jasmani dan rohani, membina kepribadian, sikap mental, maupun akhlaknya, sehingga menjadi manusia yang baik dan berpribadi.[14]

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 (a) kinerja guru merupakan usaha kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil belajar. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional, selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah.[15]

F. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian adalah menguraikan beberapa hasil sebelumnya, dari gambaran tersebut dapat diverifikasi perbedaan dan kesamaan dengan penelitian sebelumnya, sehingga diketahui signifikansinya dengan jelas. Keaslian penelitian digunakan sebagai referensi bagi peneliti dalam melakukan penelitian. Selain itu penelitian terdahulu digunakan untuk menunjukan keaslian penelitian ini, bahwa

[14] Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. (Jakarta: Raja Grafindo, 1994), 52 – 53.
[15] Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 (a)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penelitian ini tidak melakukan duplikasi dari penelitian terdahulu. Untuk itu peneliti akan menjabarkan secara ringkas hasil penelitian terdahulu antara lain:

1. Pengaruh pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru SMP Se Kecamatan Bantul. Skripsi ini dibuat pada tahun 2012 oleh Dhendhi bagus prasojo. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kuantitatif dimana teknik dan pengumpulan data menggunakan wawancara dan angket. Selain itu juga penelitian tersebut terdapat pengaruh positif dan signifikan pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Bantul. Hal ini ditunjukkan oleh harga $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf kesalahan sebesar 5% yaitu 6,208 > 1,67 dengan n=63, dengan harga R sebesar 0,622 dan R^2 sebesar 0,387, yang artinya bahwa pemberian kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 38,7%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 61,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin besar pemberian kompensasi non finansial maka akan tinggi pula kinerja guru yang akan dicapai. Sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini objeknya di Lembaga Pendidikan Al – Falah Darussalam Sidoarjo
2. Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak tetap (studi kasus SD/MI kabupaten Kudus). Skripsi ini dibuat pada tahun 2012 oleh NUNUNG RISTIANA. Pada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penelitian ini menggunakan 3 varibel X yaitu X_1 = kompensasi, X_2 = lingkungan kerja, dan X_3 = motivasi kerja, sedangkan variabel Y adalah kinerja guru. Sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini menggunak variabel X = pemberian kompensasi non finansial dan variabel Y = kinerja guru, selain itu juga objek penelitian saat ini lebih kecil yakni di Lembaga Pendidikan Al – Falah Darussalam Sidoarjo.

3. Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja guru di SMP SUNGGUMINASA kabupaten Gowa. Skripsi ini dibuat pada tahun 2018 oleh MEIRISA EKAWATI. Objek penelitian ini adalah SMP SUNGGUMINASA kabupaten Gowa, penelitian ini menyatakan bahwa Berdasarkan hasil analisis deskriptif kinerja guru honorer, dengan memperhatikan 33 guru honorer sebagai sampel, sebanyak 9 responden menilai kinerja guru honorer di SMP Negeri 2 Sungguminasa masih rendah dengan persentase sebesar 27,27%, selanjutnya sebanyak 21 responden menilai kemampuan kinerja guru honorer di SMP Negeri 2 Sungguminasa berada pada kategori sedang dengan persentase 63,63% dan 3 responden menilai kinerjaguru honorer di SMP Negeri 2 Sungguminasa berada pada kategori tinggi dengan persentase 9,09%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru honorer di SMP Negeri 2 Sungguminasa, berada pada kategori **sedang** yakni 63,63 %. 73. Berdasarkan hasil statistik inferensial dari hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} = 2,87 sementara t_{tabel} = 2,042 untuk taraf signifikan 5 %. Karena t_{hitung} lebih besar dari $t_{tabel,}$

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja guru honorer di SMP Negeri 2 Sungguminasa. Tidak heran jika kompensasi memiliki hubungan sangat erat dengan peningkatan kinerja dan sebaliknya. Semakin adilnya kompensasi diberikan akan semakin baik kinerja guru di sekolah. Sedangkan objek penelitian peneliti saat ini adalah Lembaga Pendidikan Al – Falah Darussalam Sidoarjo. Selain itu juga penelitian peneliti saat ini untuk variabel X adalah pemberian kompensasi non finansial. Terdapat perbedaan anatara penelitian terdahulu dan penelitian peneliti saat ini sebagaimana yang dijelaskan di atas yakni objek penelitiannya berbeda.

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

Penelitian terdahulu	**Persamaan**	**Perbedaan**
(Skirpsi) Pengaruh pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru SMP Se Kecamatan Bantul. Skripsi ini dibuat pada tahun 2012 oleh Dhendhi bagus prasojo	Untuk varibel X dan Y peneliti terdahulu dan peneliti saat ini sama	1. Objek penelitik terdahulu kinerja guru SMP Se – kecamatan bantul sedangkan peneliti saat ini adalah guru di Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Sidoarjo 2. Peneliti terdahulu menggunakan teori Marslow sedangkan peneliti saat ini menggunakan teori Mathis dan Jackson, menurut mereka salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja adalah melalui kompensasi, oleh karena itu apabila kompensasi diberikan secara tepat, maka para guru akan termotivasi mencapai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		tujuan organisasi. Tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak atau kurang memadai, motivasi kerjapun akan menurun 3. Hasil yang diperoleh peneliti terdahulu adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf kesalahan sebesar 5% yaitu 6,208 > 1,67 dengan n=63, dengan harga R sebesar 0,622 dan R^2 sebesar 0,387, yang artinya bahwa pemberian kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 38,7%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 61,3%. Sedangkan hasil penelitian saat ini diketahui hasil korelasi sebesar 0, 605** .sig. 000 < 0.05, maka Ho ditolak yang artinya Ha diterima ada hubungan antara pemeberian kompensasi non finansial dengan kinerja guru. Dari hasil tersebut harga koefesien korelasi yang positif yakni 0, 605** maka hubungannya positif dan hubungan pemberian kompensasi non finansial dan kinerja guru berhubungan kuat diantara keduanya.
(Skripsi) Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak tetap (studi kasus SD/MI kabupaten Kudus). Skripsi ini dibuat pada tahun 2012		1. Peneliti terdahulu variabel x ada 3yakni X1= kompensasi, X2=lingkungan kerja, dan X=motifasi kerja. Sedangkan peneliti saat ini untuk varibel X nya hanya 1 yaitu pemberian kompensasi non Finansial 2. Peneliti terdahulu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

oleh NUNUNG RISTIANA.		menggunakan teori Drs. Jamal Kusnadi sedangkan peneliti saat ini menggunakan teori Mathis dan Jackson 3. Hasil yang diperoleh peneliti saat ini adalah diketahui hasil korelasi sebesar 0, 605** .sig. 000 < 0.05, maka Ho ditolak yang artinya Ha diterima ada hubungan antara pemeberian kompensasi non finansial dengan kinerja guru. Dari hasil tersebut harga koefesien korelasi yang positif yakni 0, 605** maka hubungannya positif dan hubungan pemberian kompensasi non finansial dan kinerja guru berhubungan kuat diantara keduanya.
(Skripsi) Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja guru di SMP SUNGGUMINASA kabupaten Gowa. Skripsi ini dibuat pada tahun 2018 oleh MEIRISA EKAWATI.		1. Variabel X penelitian terdahulu adalah pemberian kompensasi. Sedangkan variabel X penelitian saat ini adalah pemberian kompensasi non finansial. 2. Penelitian terdahulu hasil statistik inferensial dari hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} = 2,87 sementara t_{tabel} = 2,042 untuk taraf signifikan 5 %. Karena t_{hitung} lebih besar dari $t_{tabel,}$ maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja guru honorer di SMP Negeri 2 Sungguminasa. Sedangkanhasil penelitian terdahulu diketahui hasil korelasi sebesar 0, 605** .sig. 000 < 0.05, maka Ho ditolak yang artinya Ha diterima ada hubungan antara pemeberian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		kompensasi non finansial dengan kinerja guru. Dari hasil tersebut harga koefesien korelasi yang positif yakni 0, 605** maka hubungannya positif dan hubungan pemberian kompensasi non finansial dan kinerja guru berhubungan kuat diantara keduanya.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini serta memudahkan pemahaman skripsi yang berjudul "Hubungan Pemberian Kompensasi Non Finansial Dengan Kinerja Guru Di Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Sidoarjo". Maka pembahasan ini dibagi menjadi V BAB. Uraian sistematika pembahasan yang terkandung dalam masing-masing BAB disusun sebagai berikut:

Bab I pendahuluan, bab ini terdiri dari latar belakang masalah , rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II kajian Pustaka**,** pada bagian ini berisikan tentang landasan teori yang dibagi menjadi beberapa sub bab yaitu pemeberian kompensasi Non finansial dan kinerja guru.

Bab III metode penelitian, terdiri dari jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik sampling, jenis dan sumber data**,** metode pengumpulan data, validitas dan reabilitas serta analisis data.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bab IV Hasil Penelitian dan Analisis data. Pada bab keempat ini berisi tentang hasil penelitian dan analisis data yang terdiri dari deskripsi responden, deskripsi hasil penelitian, pengukuran hasil uji validitas, uji releabilitas, uji hipotesis dan pembahasan mengenai Hubungan Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Al Falah Darussalam Sidoarjo disesuaikan dengan jawaban yang dibutuhkan sebagaimana tercantum dalam rumusan masalah diatas.

Bab V Penutup. Bab ini merupakan bab yang paling terakhir yang berisi kesimpulan dari penyajian penelitian dan dari semua pembahasan sekaligus saran dari peneliti terkait permasalahan yang ada, mulai dari proses awal penelitian sampai pada akhir penelitian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Pemberian Kompensasi Non Finansial

1. Pengertian Kompensasi

Uang merupakan motivator paling penting, untuk itu perusahaan menetapkan kebijakan imbalan/ kompensasi yang paling tepat, agar kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan sekaligus untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Menurut Malayu S. P. Hasibuan menyatakan bahwa "kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". [16] Pendapat lain mengenai definisi kompensasi dikemukakan oleh T. Hani Handoko

menyatakan "kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan yang dapat bersifat finansial dan non finansial pada periode yang tetap".[17] Sementara itu Sirait memberikan batasan, bahwa kompensasi adalah hal yang

[16] Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*(Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), 118.

[17] T. Hani Handoko., *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* (Yogyakarta: BPFE, 2001),155.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diterima pegawai baik dalam bentuk uang atau bukan sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi.[18] Menurut Sofyandi kompensasi adalah suatu bentuk biaya yang harus dikerluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya.[19]

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang bersifat langsung maupun tidak langsung yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada pegawainya yang telah memberikan kontribusi tenaga dan pikirannya untuk kemajuan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan suatu penghargaan yang diberikan kepada para tenaga pengajar secara adil dan layak, sesuai dengan prestasi kerja guru yang telah dicapai.

2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi ini hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, guru dapat memenuhi kebutuhannya, kepala sekolah mendapat hasil yang baik karena guru bekerja dengan efektif, dan masyarakat mendapatkan hasil yang baik dengan lulusan

[18] Justine T Sirait, *Memahami Aspekaspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*.(Jakarta: Grasindo, 2006),181.

[19] Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), 159.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang membanggakan. Menurut Samsudin secara umum tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa uang, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya terpenuhi.

b. Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

c. Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu organisasi atau perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan itu makin besar.

d. Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Menciptakan keseimbangan dan keadilan berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan, hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi dilakukan pada karyawan yang mampu memenuhi persyaratan yang diajukan oleh organsiasi, yaitu mampu meningkatkan produktivitas kinerjanya, sehingga tercipta keseimbangan antara "*input*" dan "*output*", yaitu pemberian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kompensasi tidak akan sia-sia karena kinerja karyawan dapat meningkat karenannya.[20]

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kompensasi yang adil maka kebutuhan guru akan terpenuhi, baik kebutuhan dalam hal uang maupun dalam kenyamanan guru dalam bekerja dan akan meningkatkan produktivitas kinerjanya, serta juga dapat menciptakan efektifitas kerja yang bagus.

3. Jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk imbalan dari hubungan guru dengan pihak manajemen dan bentuk imbalan yang berupa kompensasi finansial maupun non finansial, hal tersebut sesuai dengan pendapat Hendry Simamora menyatakan komponen-komponen dari seluruh program kompensasi dibagi ke dalam kompensasi langsung dan kompensasi tak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Sementara kompensasi finansial tidak langsung atau yang disebut dengan tunjangan yakni meliputi semua imbalan kompensasi yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.[21] Sedangkan menurut Moh. Suhadak, membagi kompensasi untuk guru menjadi dua

[20] Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: CV Pustaka Setia, 2006), 188.

[21] Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997), 442 – 444.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yaitu: Kompensasi finansial dalam bentuk uang (Gaji atau upah, insentif, tunjangan), dan Kompensasi non finansial dalam bentuk non uang (peluang promosi pengembangan karier bagi guru, pengembangan diri (DIKLAT), lingkungan kerja).[22]

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi secara umum terbagi ke dalam dua yaitu kompensasi finansial yaitu segala sesuatu yang berhubungan dengan uang serta kompensasi non finansial yaitu segala sesuatu yang berhubungan dengan kepuasan yang diterima guru atas pekerjaan yang dilakukan dan kepuasan yang diperoleh dari lingkungan psikologis dimana mereka bekerja. Dan penelitian ini hanya dibatasi pada pemberian kompensasi non finansial yaitu segala sesuatu yang berhubungan dengan kepuasan yang diterima guru atas pekerjaan yang dilakukan dan kepuasan yang diperoleh dari lingkungan psikologis dimana mereka bekerja.

4. Komponen Kompensasi Non Finansial Guru

Dalam melakukan pemberian kompensasi tidak dapat dilakukan secara sembarangan, namun ada beberapa prinsip yang harus diperhatikan dalam pemberian kompensasi. Moh. Suhadak menyatakan, pemberian kompensasi dapat efektif maka harus mempertimbangkan prinsip-prinsip sebagai berikut:

[22] Moh. Suhadak. (2010). Pengaruh Pembinaan Kepala Sekolah,Pembinaan Pengawas, Imbal Jasa, dan Pengalaman Diklat terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri Kota Surabaya. *Thesis*. UNY, 58.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Keadilan, yaitu atas dasar masa kerja dan kinerja.

b. Keamanan, misalnya merasa aman dari risiko PHK, sakit, kecelakaan dalam bekerja, wabah dan bencana alam.

c. Kejelasan, dalam hal ini mudah dihitung dan dimengerti oleh pegawai (guru).

d. Keseimbangan, harus mempertimbangkan keseimbangan antara imbal jasa yang langsung terkait dengan pekerjaan/ jabatan dan yang tidak terkait.

e. Perangsangan, kompensasi harus memancing rangsangan guru untuk memberikan kontribusi kerja maksimal kepada organisasi.

f. Prinsip kesepakatan, kompensasi hendaknya merupakan hasil kesepakatan atau hasil perundingan antara pihak pegawai (guru) dengan pihak manajemen.[23]

Sebagai tenaga fungsional dan tenaga professional di bidang pendidikan, guru berhak mendapatkan kompensasi sebagai layanan kesejahteraan. Pasal 40 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Pendidik dan Tenaga kependidikan, telah menetapkan bahwa pendidikan dan tenaga kependidikan berhak memperoleh:

a. Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai,

b. Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja,

[23] Moh. Suhadak. (2010). Pengaruh Pembinaan Kepala Sekolah,Pembinaan Pengawas, Imbal Jasa, dan Pengalaman Diklat terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri Kota Surabaya. *Thesis*. UNY, 45.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas,
d. Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual,
e. Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.[24]

Sejalan dengan Pasal 40 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Moh. Suhadak lebih rinci menjelaskan pemberian kompensasi no finansial meliputi hal-hal sebagai berikut:

a. Promosi (Peluang promosi pengembangan karier bagi guru)
   1) Perencanaan promosi bagi guru
   2) Kesempatan promosi bagi guru
   3) Pelaksanaan promosi bagi guru
   4) Ketepatan waktu promosi bagi guru
b. Pengembangan diri (DIKLAT)
   1) Perencanaan diklat
   2) Kesesuain diklat
   3) Manfaat diklat
c. Lingkungan kerja
   1) Kenyamanan tempat kerja
   2) Fasilitas tempat kerja

[24] Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 40 ayat 1, tentang Pendidik dan Tenaga kependidikan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Dukungan rekan kerja

4) Kondusifitas suasanan kerja[25]

Dari uraian-uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial meliputi promosi, pengembangan diri (DIKLAT), serta lingkungan kerja. Berbeda dengan promosi, pengembangan diri atau dalam hal ini yang lebih dikhususkan pada DIKLAT, merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh pemimpin untuk meningkatkan kinerja para anggotannya dengan memberikan tambahan pengetahuan dan keterampilan. Menurut B. Suryosubroto, DIKLAT memiliki arti penting bagi organisasi yaitu untuk memenuhi kebutuhan organisasi, yang berarti bahwa setiap organisasi membutuhkan orang-orang yang mampu melaksanakan tugas-tugas yang lebih ditetapkan sesuai dengan persyaratan jabatan, oleh karenannya DIKLAT merupakan salah satu cara organisasi untuk mendapatkan orang-orang yang mampu melaksanakan tugas-tugas dalam jabatan yang dibutuhkan organisasi tersebut, selain itu DIKLAT juga dapat memenuhi kebutuhan pribadi yaitu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk dapat meingkatkan pengetahuan dan keterampilan mengenai jabatan-jabatannya.[26]

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, maka dalam penelitian ini indikator pemberian kompensasi non finansial mengacu pada promosi

[25] Moh. Suhadak. (2010). Pengaruh Pembinaan Kepala Sekolah,Pembinaan Pengawas, Imbal Jasa, dan Pengalaman Diklat terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri Kota Surabaya. *Thesis*. UNY, 58.

[26] B. Suryosubroto, *Manajemen Training*. Y(ogyakarta: UNY,2005), 9.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(peluang promosi pengembangan karier bagi guru), pengembangan diri (DIKLAT), dan lingkungan kerja.

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Guru dan Kompetensi Guru

Istilah guru biasanya digunakan untuk menyebut orang yang mengajar di sekolah, Sardiman menyatakan, guru adalah orang yang bertugas mengajar dalam arti menyampaikan, menanamkan, dan mentransfer ilmu pengetahuan, dan keterampilan pada siswa. Guru disebut juga sebagai pendidik, dimana tugasnya melakukan kegiatan mendidik yaitu tidak hanya mentrasferkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kepada siswa, namun juga membentuk atau mengantarkan siswa pada kedewasaan jasmani dan rohani, membina kepribadian, sikap mental, maupun akhlaknya, sehingga menjadi manusia yang baik dan berpribadi.[27]Sementara itu dalam UU No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, dinyatakan bahwa guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal.[28] Dengan demikian guru dapat diartikan sebagai seseorang yang melakukan kegiatan mengajar

[27] Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. (Jakarta: Raja Grafindo, 1994), 52 – 53.
[28] UU No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

atau mentrasnfer ilmu pengetahuan, keterampilan, serta berusaha membentuk sikap, dan kepribadian yang baik kepada siswa.

Melihat definisi guru di atas, jelaslah bahwa guru merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan siswa. Guru sangat berperan dalam meningkatkan proses belajar mengajar, untuk dapat melaksanakan kewajibannya tersebut, guru dituntut untuk memiliki berbagai kompetensi dasar dalam proses belajar mengajar, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Menurut Muhibbin Syah, kompetensi adalah kemampuan, kecakapan, keadaan berwenang, atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum. Lebih lanjut dikemukakan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak.[29] Berdasarkan uraian di atas kompetensi guru dapat didefinisikan sebagai penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam menjalankan profesi sebagai guru.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama yaitu:

[29] Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000), 230.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Kompetensi Pedagogik, adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik.
b. Kompetensi Kepribadian, adalah kemampuan kepribadian.
c. Kompetensi Profesional, adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.
d. Kompetensi Sosial, adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dan efisien.[30]

Kompetensi yang telah diungkapkan di atas merupakan aktualisasi dari kinerja guru secara umum, yang harus dikuasai dan menjadi tampilan fisik seorang guru sebagai pendidik dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah.

2. Kinerja Guru

Menurut Suyadi Prawirosentono, kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Kinerja dalam bahasa Inggris disamakan dengan kata *performance*, yang berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing, dalam rangka

[30] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. [31] erkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, maka dapat dikemukakan Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. [32] Kemudian Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[33]

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan wujud perilaku atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Menurut Leo Anglin "*Your success will depend upon your flexibility and your ability to view teaching as an everchanging*

[31] Suyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*. (Yogyakarta: BPFE, 1999), 2.

[32] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 20.

[33] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), 67.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

process that reflects the society in which it occurs". [34] Artinya, kesuksesan kinerja guru tergantung pada keluwesan dan kecerdikan pandangan dalam mengajar sebagaimana terjadinya proses perpindahan yang terjadi dalam masyarakat. Sedangkan menurut Donny Priansyah, Kinerja guru merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, hasil kerja dan tanggung jawab dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya.[35]Maka dapat dikemukakan Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.[36] Sementara itu menurut Husaini Usman, kemampuan guru dalam manajemen pembelajaran paling tidak meliputi:

a. kemampuan dalam menyusun program pembelajaran.
b. kemampuan dalam melaksanakan prosedur pembelajaran,
c. kemampuan dalam melaksanakan hubungan antar pribadi dengan siswa.[37]

Pendapat yang berlainan dikemukakan oleh Martinis Yamin yang mengemukakan bahwa guru bertugas sebagai fasilitator yang memiliki peran untuk belajar secara maksimal dengan menggunakan

[34] Leo Anglin, *Teching What It"s All About*, (New York: Publishers, 1982), 4.
[35] Donni priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru* (Bandung: Alfabeta, 2014), 79.
[36] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen.
[37] Husaini Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rodyakarya, 2004), 119.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berbagai strategi, metode, media dan sumber belajar melalui lembaga pendidikan sekolah, baik yang didirikan oleh pemerintah maupun oleh masyarakat atau swasta. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa guru menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan siswa. Guru berperan dalam meningkatkan proses belajar mengajar, maka dari itu seorang guru dituntut untuk memiliki berbagai kompetensi dasar dalam proses belajar mengajar.[38]

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 (a) maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan usaha kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil belajar. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional, selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah.

3. Penilaian Kinerja

Untuk mengetahui keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja. Penilaian kinerja ini menjadi penting sebagai *feedback* sekaligus sebagai *follow up* bagi perbaikan kinerja selanjutnya. Menurut Hasibuan Malayu mendefinisikan penilaian kinerja sebagai prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi

[38] Martinis Yamin, *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*, (Jakarta: Gaung Persada Press , 2008), 10.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai.[39] Selain itu juga Malayu S. P. Hasibuan menyatakan "penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukkan untuk pengembangan".[40]

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pada dasarnya adalah evaluasi hasil kerja seseorang atau sekelompok orang melalui penilaian kemampuan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi, yang dibandingkan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Menurut Depdiknas indikator penilaian terhadap kinerja guru dapat dilakukan dengan tiga kegiatan pembelajaran di kelas, yaitu:

a. Perencanaan pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan denagan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Unsur-unsur atau komponen yang ada dalam silabus terdiri dari: identitas silabus, standar

[39] Hasibuan Malayu S. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 25.

[40] Hasibuan Malayu S. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 87.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kompetensi, standar kompetensi (SK), ompetensi dasar (KD), materi pembeljaran, kegiatan pembelajaran, kegaiatan pembelajaran, kegiatan pembelajaran, inidakator, alokasi waktu, sumber pembelajaran.

Program pembelajaran jangka waktu singkat (RPP), yang merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari silabus ditandai oleh adanya komponen-komponen, yaitu: identitas RPP, standar kompetensi (SK), kompetensi dasar (KD), indikator, tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, metode pembelajaran, h)langkah-langkah kegiatan, i) sumber pembelajaran, penilaian.

b. Pelakasanaan kegiatan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media, sumber belajar dan pengguanaan merode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tuga serta tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran, meliputi:

1) Pengelolaan kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas untuk mewujudkan proses pembelajaran di kelas untuk mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas, seperti pelaksanaan piket kebersian kelas, ketepatan wakru masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa.

2) Penggunaan media dan sumber belajar

Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio, media audio visual. Kemampuan guru dalam penggunaan media dan sumber belajar lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada disekitar sekolahnya, seperti memanfaatkan media yang sudah ada.

3) Penggunaan metode pembelajaran

Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Karna siswa memiliki interes yang sangat heterogen, idealnya seorang guru harus menggunakan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab, metode diskusi dipadukan dengan penugasan dan sebagainya.

c. Evaluasi atau penilaian pembelajaran

Penilaian hasil belajara adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini, seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengelolaan dan penggunaan hasil evaluasi.[41]

Menurut Noeng Muhadjir terdapat empat model pengukuran kinerja guru. Kriteria pengukuran kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

a. Model STAG (*Standard Teacher Competence Upprasal Guide*) yang mengetengahkan empat komponen yang terdiri dari tujuan, penampilan (*performance*), evaluasi dan profesionalitas serta kemasyarakatan.
b. Model Rob Nerris yang mengetengahkan enam komponen yang terdiri dari kualitas personal, persiapan mengajar, perumusan tujuan, evaluasi, penampilan dikelas, dan penampilan siswa.
c. Model Oregon (*OCE CBTE: Oregon Collage of Education Competence Basell Teacher Education*) yang mengetengahkan lima komponen, yang terdiri dari perencanaan dan persiapan kemampuan mengajar, kemampuan hubungan interpersonal, kemampuan hubungan dan tanggung jawab professional terhadap orang tua, kulikuler, administrasi, dan anggaran.
d. Model APKG (Alat Penilaian Kinerja Guru) yang telah disadur dari TPAI (*Teacher Performance Assesment Instructure*) yang

[41] Depdiknas, *Tentang Guru dan Dosen*. (Jakarta: Balai Pustaka, 2008), 75

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengetengahkan lima komponen yang terdiri dari rencana pengajaran, prosedur pengajaran, hubungan antar pribadi, standar professional, dan persepsi siswa.[42]

Lebih lanjut, Bolla menyatakan bahwa untuk penilaian terhadap peningkatan kualitas pendidikan, dilakukan dengan menggunakan APKG (Alat Penilaian Kinerja Guru), dimana APKG ini memfokuskan penilaian terhadap kegiatan professional guru (perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, serta evaluasi pembelajaran).[43]

Berdasarkan uraian tersebut di atas memperlihatkan bahwa terdapat sejumlah aspek yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja guru. Pada penelitian ini penilaian kinerja yang digunakan adalah model APKG, hal ini mengacu pada pendapat Bolla bahwa aspek penilaian dengan model APKG didasarkan pada kemampuan guru dalam melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian pembelajaran, dan tindak lanjut hasil pembelajaran. Hal tersebut sesuai dengan Undang-undang nomor 20 tahun 2005 yang menyebutkan bahwa tugas profesionalisme guru tercermin dari kemampuan guru dalam melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran

[42] Noeng Muhadjir. *Ilmu Pendidikan dan Perubahan Sosial*. (Yogyakarta: Rake Sarasin, 1999), 80-85.

[43] Bolla, John J, *APKG Panduan Umum*. Terjemahan: DEPDIKBUD. (Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1983), 1 – 11.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan tindak lanjut hasil penilaian.[44] Dengan demikian, maka dalam penelitian ini model APKG dirasa lebih sesuai untuk mengukur kinerja guru.

4. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja bermanfaat untuk mengetahui secara keseluruhan kondisi dari suatu organisasi, hal ini dapat terlihat dari kondisi karyawan atau pegawai yang tercermin dari hasil penilaian kinerja. Adapun tujuan penilaian menurut Akadum diantaranya adalah:

a. Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai.
b. Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya.
c. Mendistribusikan *reward* dari organisasi atau instansi yang berupa kenaikan pangkat dan promosi yang adil.
d. Mengadakan penelitian manajemen personalia.[45]

Sedangkan menurut Malayu S. P. Hasibuan tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

a. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.

[44]Undang-undang nomor 20 tahun 2005.
[45] Akadum. *Potret Guru Memasuki Milenium Ketiga*. (Jakarta :Suara Pembaharuan, 1999), 67.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.

d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.

e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.

f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan informasi kerja yang baik.

g. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor manager, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.

h. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan dan kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.

i. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.

j. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bias diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

k. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.

l. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job descrition*).[46]

Dari kedua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja memiliki tujuan yaitu memberikan *feedback* bagi pegawai (guru), serta dapat dipergunakan sebagai pertimbangan penentuan sistem *reward,* sebagai pertimbangan promosi serta sebagai sumber informasi tentang kebutuhan pelatihan dan pengembangan guru.

Selain tujuan yang disebutkan di atas, penilaian kinerja juga memiliki manfaat khususnya bagi organisasi dan guru itu sendiri. Manfaat penilaian kinerja menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah sebagai berikut:

a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

b. Perbaikan kinerja

c. Kebutuhan latihan dan pengembangan

d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, dan perencanaan tenaga kerja

e. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian.[47]

---

[46] Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Jakarta: PT Bumi Aksara. 2007), 89.

[47] Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik.*(Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), 277-278.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa manfaat penilaian kinerja dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu bagi organisasi (sekolah) dan bagi guru itu sendiri. Bagi guru, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir. Bagi organisasi atau sekolah sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekruitmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses dari manajemen sumber daya manusia secara efektif.

5. Indikator Kinerja Guru

Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, maka dapat dikemukakan Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.[48] Adapun penjelasan dari rincian tugas-tugas guru adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan pelaksanaan pembelajaran

[48] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 ayat 1.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut E. Mulyasa rencana pelaksanaan pembelajaran adalah rencana yang menggambarkan prosedur dan manajemen pembelajaran untuk mencapai satu atau lebih kompetensi dasar yang ditetapkan dalam standar isi dan dijabarkan dalam silabus. Rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) merupakan komponen penting dari KTSP yang pengembangannya harus dilakukan secara pofesional. Lebih lanjut disampaikan bahwa RPP merupakan perencanaan jangka pendek untuk memperkirakan atau memproyeksikan apa yang akan dilakukan dalam pembelajaran. Dengan demikian RPP merupakan upaya untuk memperkirakan tindakan yang akan dilakukan dalam kegiatan pembelajaran. RPP perlu dikembangkan untuk mengkoordinasikan komponen pembelajaran, yakni standar kompetensi (SK), kompetensi inti (KI),kompetensi dasar (KD), materi pokok, indikator hasil belajar dan penilaian. KD berfungsi mengembangkan potensi dasar peserta didik, materi dan standar berfungsi memberikan makna terhadap kompetensi dasar, indikator hasil belajar berfungsi menunjukkan keberhasilan pembentukan kompetensi peserta didik, sedangkan penilaian berfungsi mengukur pembentukan kompetensi, dan menentukan tindakan yang harus dilakukan apabila kompetensi standar belum terbentuk atau tercapai.[49]

[49] E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007) 212.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Lebih lanjut Kunandar secara garis besar dapat ditulis langkah-langkah membuat RPP yaitu meliputi beberapa hal: identitas pelajaran; menuliskan nama mata pelajaran, kelas, semester, dan alokasi waktu, SK atau KD; menuliskan standar kompetensi dan kompetensi dasar sesuai standar, indikator; mengembangkan setiap KD menjadi beberapa indikator, dan indikator menggunakan kata-kata operasional, materi pelajaran; mencantumkan materi pelajaran dan dilengkapi uraiannya yang telah dikembangkan dalam silabus, tujuan pembelajaran; disesuaikan dengan indikator, skenario pembelajaran; langkah-langkah yang harus dilakukan, sumber belajar, dan penilaian, oleh karena itu sebagai seorang guru diwajibkan membuat dan menyusun RPP yang lengkap yang mana memiliki semua unsur seperti yang telah disebutkan sebelumnya.[50]

b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Menurut Kunandar, pelaksanaan pembelajaran meliputi beberapa tahapan yaitu, kegiatan pendahuluan/ awal/ pembukaan, kegiatan inti, serta kegiatan penutup/ akhir dan tindak lanjut. Lebih lanjut diungkapkannya, bahwa kegiatan pendahuluan yang seharusnya dilakukan oleh guru meliputi penciptaan suasana awal pembelajaran untuk mendorong siswa memfokuskan dirinya agar

[50] Kunandar. *Guru Profesional, Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. (Jakarta: Grafindo Persada, 2007), 264.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mampu mengikuti proses pembelajaran dengan baik, kegiatan ini dapat dilakukan dengan mengajukan pertanyaan tentang bahan yang telah dipelajari sebelumnya, memberikan komentar terhadap jawaban siswa, selanjutnya mengulan materi yang akan dibahas. Tahapan selanjutnya adalah kegiatan inti yang merupakan kegiatan utama dalam proses pembelajaran, yaitu membahas tema yang akan disajikan beserta materi yang akan dipelajari dan alternatif kegiatan yang akan dilakukan siswa. Dalam kegiatan inti ini, guru harus mampu menentukan strategi pembelajaran, dan penggunaan media pembelajaran yang sesuai dengan materi yang akan diajarkan. Tahapan terakhir dalam pelaksanaan pembelajaran adalah kegiatan penutup yaitu menyimpulkan atau merangkum hasil pembelajaran yang telah dilakukan, menjelaskan kembali materi yang dianggap sulit oleh siswa, melakukan penilaian, melaksanakan tindak lanjut pembelajaran dengan memberikan tugas dan latihan yang harus dikerjakan di rumah, mengemukakan materi yang akan dibahas dalam pertemuan selanjutnya, memberikan motivasi dan bimbingan kepada siswa, serta menutup proses pembelajaran dengan do'a.[51]

c. Penilaian dan tindak lanjut

Pelaksanaan penilaian pembelajaran berupa: memberikan umpan balik kepada guru dan siswa dengan tujuan memperbaiki

[51] Kunandar. *Guru Profesional, Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. (Jakarta: Grafindo Persada, 2007), 345-346.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

cara belajar mengajar, mengukur kemampuan siswa baik kemampuan setelah mengikuti pembelajaran maupun selama proses pembelajaran. Tahapan terakhir adalah melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian yang ditunjukkan dengan cara: menentukan tercapai atau tidaknya ketuntasan belajar siswa baik perseorangan maupun klasikal, menentukan program perbaikan dan pengayaan, dan menentukan nilai kemajuan siswa.[52]

6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Guru merupakan aspek penting dalam peningkatan mutu pendidikan, oleh karenananya kinerja guru haruslah selalu optimal, agar mutu pendidikan semakin membaik. Menurut Martinis Yamin dan Maisah, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: kepemimpinan yaitu kualitas manajer dan pimpinan dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru, tim yaitu kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim, sistem yaitu meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pemimpin sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja, serta situasional yaitu tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.[53]

---

[52] Dhendhi Bagas Prasojo, pengaruh pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru SMP Negeri Se Kecamatan Bantul. *Skrips* .AP-UNY,2012, 36.
[53] Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru.* (Jakarta: Gaung Persada, 2010), 129.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat dikemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dirinya sendiri, seperti tingkat pendidikan, kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki oleh guru, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari lingkungan luar, seperti kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah, iklim kerja, dan sarana prasarana, dsb. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru, dimana kompensasi non finansial yang terdiri dari fasilitas pengembangan diri (DIKLAT), promosi, serta lingkungan kerja termasuk dalam faktor eksternal.[54]

C. Hubungan Pemberian Kompensasi Non Finansial dan Kinerja Guru

Menurut Mathis dan Jackson, salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja adalah melalui kompensasi, oleh karena itu apabila kompensasi diberikan secara tepat, maka para guru akan termotivasi mencapai tujuan organisasi. Tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak atau kurang memadai, motivasi kerjapun akan menurun.[55]

---

[54] Dhendhi Bagas Prasojo, pengaruh pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru SMP Negeri Se Kecamatan Bantul. *Skrips* .AP-UNY,2012, 37.

[55] Mathis dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Terjemahan: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empa, 2000), 165.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Karsono menyatakan, Seorang yang termotivasi, dalam bekerja akan berusaha memahami tugas dan kewajibannya sesuai dengan jabatan yang diemban, menyadari bahwa bekerja dengan baik adalah kebutuhan, bersedia secara suka rela meningkatkan kemampuan dan kemauan dalam bekerja, dan merasa senang dalam menjalankan pekerjaannya[56]. Itulah sebabnya seorang guru yang termotivasi senantiasa mengetahui apa yang harus dikerjakan dan berusaha mengetahui apa yang harus dikerjakan dan berusaha memahami tugas, sehingga secara maksimal dapat melaksanakan tugas dengan baik. Dengan demikian kompensasi dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru dalam penelitian ini digunakan teori harapan (*expectancy theory*) dari Victor Vroom yang dikutip oleh Malayu S. P. Hasibuan. Teori harapan ini berargumen bahwa kuatnya kecenderungan untuk bertindak dalam suatu cara tertentu tergantung pada kekuatan suatu pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh suatu keluaran tertentu dan pada daya tarik dari keluaran tersebut bagi individu itu.[57]

Kompensasi secara psikologis dapat mempengaruhi kinerja individu, melalui hubungan secara tidak langsung, apabila memenuhi asumsi sesuai dengan model motivasi pengharapan menurut Victor Vroom yang dikutip oleh Malayu S. P. Hasibuan, yaitu: jaminan bahwa pegawai

---

[56] Karsono. (2005). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru SMK Teknologi dan Industri. *Jurnal PTM volume 5*. Nomor 1, 20 .

[57] Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Jakarta: PT Bumi Aksara.2007), 121.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mempunyai latihan yang cukup dalam menjalankan tugasnya, tidak ada halangan-halangan organisasi dalam pelaksanaan kerja yang lebih baik, memperkuat kepercayaan pegawai mengenai kemampuan menjalankan tugas, dapat memilih imbalan-imbalan organisasi yang sejalan dengan kebutuhan-kebutuhan khusus pegawai, ada komunikasi yang jelas mengenai hubungan antara imbalan-imbalan dengan pelaksanaan kerja, dan sistem imbalan dikelola secara konsisten dan serasi sehingga mereka beranggapan ada hubungan antara pelaksanaan kerja dengan imbalan-imbalan yang diterima.[58]

Gambar 2.1. Skema Kerangka Berpikir Penelitian

Berdasarkan bagan gambar 1 tersebut, maka penelitian ini akan mendeskripsikan pengaruh pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru dimana kompensasi non finansial sebagai variabel independen atau variabel bebas yang mempengaruhi atau yang menjadi

[58] Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Jakarta: PT Bumi Aksara.2007), 123.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau variabel terikat, dalam hal ini adalah kinerja guru.

Kompensasi non finansial dilihat dari promosi (peluang promosi pengembangan karir bagi guru), pengembangan diri (DIKLAT), dan lingkungan kerja, dimana pemberian kompensasi non finansial akan berpengaruh terhadap kinerja guru yang terlihat dari tugas keprofesionalan guru dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.

D. Hipotesis

Dari arti katanya, hipotesis memang berasal dari 2 penggalan kata "*hypo*" yang artinya di bawah dan "*thesa*" yang artinya kebenaran. Jadi hipotesis yang kemudian cara menulisnya disesuaikan dengan Ejaan Bahasa Indonesia menjadi hipotesa, dan berkembang menjadi hipotesis.[59] Sedangkan menurut Sugiono, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatan sementara karena jawaban yang baru diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesi juga dapat vdinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap

[59] Suharsimi Arikunto, *Prosedu penelitian Suatu Pendekatan Praktik,* (Jakarta: Rineka Cipta, m2002), 110.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric dengan data yang perlu dibuktikan kebenarannya.[60]

Dengan demikian maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis kerja (Ha): Ada hubungan yang positif dan signifikan antara pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru.
2. Hipotesis nihil (Ho): Tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru.

[60] Sugiono, *Meode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D,* (Bandung : Alfabeta, 2010), 96.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasional, karena untuk membuktikan ada atau tidak hubungan pemberian kompensasi non finansial dengan kinerja guru. Maka penelitian ini menggunakan rancangan penelitian korelasi *product moment*. Sehingga penelitian ini disebut penelitian kuantitatif. Penelitian ini juga menggunakan deskriptif kualitatif yaitu memberikan gambaran yang jelas tentang fenomena yang sedang diselidiki.[61]

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang lebih fokus pada data-data numerikal (angka) yang di olah dengan metode stastitika. Dengan menggunakan pendekatan ini maka akan diperoleh signifikasi hubungan antar variabel yang diteliti.[62] Metode kuantitatif adalah metode utama, sedangkan data kualitatif sebagai data penunjang.[63]

[61] bnu Hajar, *Dasar-dasar Metodologi Kuantitatif dalam Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada), 274.
[62] Saifudin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), 5.
[63] Bambang Prasetyo dan Lina Miftakhul Jannah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), 27.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Tempat dan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Tropodo di Lembaga Pendidikan Al – Falah Darussalam Sidoarjo.

C. Variable

Menurut Suharsimi Arikunto, variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.[64] Sedangkan menurut Sugiyono variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetatapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.[65]

Berdasarkan pengertian diatas dan bertolak pada judul penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka dalam penelitian ini berlaku dua variabel yang menjadi obyek penelitian, yaitu:

1. Variable Bebas (*Independen Variabel* / X)

   Yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi perubahannya atau timbulnya variable terikat.[66] Dalam penelitian ini variabel yang dimaksud adalah pemberian kompensasi non Finansial.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel* / Y)

[64] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian.*, 118. .
[65] Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta,2011), 3. .
[66] Ibid., 4.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.[67] Dalam hal ini variabel yang dimaksud adalah kinerja guru di Yayasan Al – Falah Darussalam Sidoarjo .

Gambar 3.1. Hubungan antara Variabel Penelitian
Di mana :
X = pemberian kompensasi non finansial.

Y = Kinerja Guru

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Ibnu Hajar, populasi adalah kelopok besar individu yang mempunyai kaarakteristik umum sama.[68] Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto, populasi adalah keseluruhan subyek penelitian apabila seseorang ingin meneliti semua subyek, maka penelitian tersebut merupakan penelitian populasi.[69] Dari para pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan subyek / obyek yang mempunyai karakteristik yang sama. Adapun yang menjadi

[67] Opcit., 4.
[68] Ibnu Hajar, *Dasar-dasar Metodologi Kuantitatif dalam Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada.) 133.
[69] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, 130.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

populasi penelitian ini adalah seluruh guru di Lembaga Pendidikan Al – Falah Darussalam Sidoarjo berjumlah 63.

2. Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto, sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, pendapatnya bahwa untuk ancer-ancer maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.[70] Sedangakan menurut Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.[71]Jadi dapat disimpulkan, bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang dapat diteliti. Sampel pada teknik ini dihitung berdasarkan populasi berstrata tetapi kurang proporsional. Jadi dapat disimpulkan, bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang dapat diteliti. Sampel pada teknik ini dihitung berdasarkan populasi berstrata tetapi kurang proporsional.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel penelitian, terdapat berbagai teknik. Teknik sampling pada dasarnya dibagi menjadi dua kelompok yaitu *Probability Sampling* dan *Nonprobability Sampling.* [72] Dalam penelitaian ini peneliti menggunakan teknik *Disproportionate Stratified Random Sampling*.

---

[70] Ibid., 131.
[71] Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, 62.
[72] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), 119.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Untuk ukuran Sampel karena populasi penelitian ini adalah seluruh guru di Lembaga Pendidikan Al – Falah Darussalam Sidoarjo yang berjumlah 63 dan kurang dari 100, maka penelitian ini disebut penelitian populasi.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis

a. Data Kualitatif

Yaitu data yang berbentuk kalimat, data atau gambar.[73] Data kualitatif yang dibutuhkan dalam penelitian ini, yaitu:

1) Profil Lembaga Pendidikan Al – Falah Darussalam Sidoarjo,

2) Keadaan guru

b. Data Kuantitatif

Yaitu data yang berbentuk angka. Adapun data kuantitatif yang diperlukan dalam penelitian ini adalah jumlah guru Yayasan Al – Falah Darussalam Sidoarjo.

2. Sumber Data

Sumber data yang diperlukan untuk dihimpun dan diolah dalam penelitian ini adalah:

[73] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), 23 .

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Data Primer

Data primer adalah berbagai informasi dan keterangan yang diperoleh langsung dari sumbernya, yaitu para pihak yang dijadikan informan peneliti.Jenis data ini meliputi informasi dan keterangan mengenai hubungan pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru di Lembaga Pendidikan Al – Falah Darussalam Sidoarjo. Informan penelitian yang menjadi sumber data primer disini adalah guru Al – Falah Darussalam Sidoarjo.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah berbagai teori dan informasi yang diperoleh tidak langsung dari sumbernya, yaitu berbagai buku yang berisi teori pemberian kompensasi non finansial, kinerja guru, dan juga data lainnya yang relevan dengan kebutuan dan tujuan penelitia n.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode angket (kuesioner). Dalam penelitian ini, data yang diperoleh melalui angket/ kuesioner merupakan data primer. Metode angket adalah cara pengumpulan data menggunakan instrumen, berupa angket (kuesioner). Angket dalam penelitian ini

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terdiri dari daftar butir-butir pertanyaan yang dibagikan kepada responden dan dipergunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel pemberian kompensasi dan kinerja guru. Angket yang digunakan adalah angket tertutup atau disebut juga *close from questioner* yaitu kuesioner yang disusun dengan menyediakan pilihan jawaban yang lengkap, sehingga pengisi atau responden hanya memberikan jawaban silang pada jawaban yang telah disediakan. Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam angket penelitian ini yaitu angket dengan skala *Likert*, dengan klasifikasi sebagai berikut:

Tabel 3.1. Bobot Nilai Angket Kompensasi Non Finansial

Jawaban Pilihan	**Bobot Nilai**
sangat sesuai	4
Sesuai	3
tidak sesuai	2
sangat tidak sesuai	1

Tabel 3.2. Bobot Nilai Angket Kinerja Guru

Jawaban Pilihan	**Bobot Nilai**
Selalu	4
Sering	3
Kadang- kadang	2
Tidak pernah	1

2. Metode Dokumentasi

Dokumentasi adalah data sekunder yang disimpan dalam bentuk dokumen atau *file* (catatan konvensional maupun elektronik).[74]

[74] Puguh Suharso. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis* (Jakarta: PT Indeks, 2009), 104.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada intinya, metode dokumenter adalah metode yang digunakan untuk menelusuri data historis. Sebagaian besar data yang tersedia adalah berbentuk surat-surat, catatan harian, kenang-kenangan, laporan dan sebagainya.Sifat utama dari data ini tak terbatas pada ruang dan waktu sehingga memberi peluang kepada peneliti untuk hal-hal yang telah silam. Kumpulan data bentuk tulisan ini disebut dokumen dalam arti luas termasuk monument, artefak, foto, *tape*, mikro film, *disc*, *CD-Rom*dan *hard dis.*

G. Instrument Penelitian

Instrumen untuk mengukur kompensasi non finansial dan kinerja guru menggunakan instrumen angket/ kuesioner yang dibagikan kepada sampel penelitian, serta pedoman dokumentasi untuk memperoleh data pendukung. Adapun kisi-kisi instrumen angket/ kuesioner untuk mengukur kompensasi non finansial yang digunakan dalam penelitian ini. mengacu pada kisi-kisi instrumen angket/ kuesioner yang dikembangkan dari penelitian Moh. Suhadak,sebagai berikut:

Tabel 3.3. *Blue Print* Pemberian Kompensasi Non Finansial

No	Variable	Aspek	Indikator	Nomor soal	Jumlah
1	Pemberian kompensasi non	Promosi	Perencanaan promosi bagi guru	1	1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	finansial		Kesempatan promosi bagi guru	2	1
			Pelaksanaan promosi bagi guru	3	1
			Ketetapan waktu promosi bagi guru	4, 5	2
		Pengembangan diri	Perencanaan diklat	6	1
			Kesesuaian diklat	7	1
			Manfaat diklat	8, 9	2
		Lingkungan kerja	Kenyamanan tempat kerja	10	1
			Fasilitas tempat kerja	11	1
			Dukungan rekan kerja	12,13	2
			Kondusifitas suasana kerja	14,15	2
TOTAL				15	15

Tabel 3.4. *Blue Print* Kinerja Guru

No	Variable	Aspek	Indikator	Nomor soal	Jumlah
1	Kinerja guru	Kinerja guru dalam	Perumusan tujuan pembelajaran	1	1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		perencanaan pembelajaran	Pe,milihan bahan belajar/materi belajar	2	1
			Pemilihan media/alat pembelajaran	3	1
			Skenario atau kegiatan pembelajaran	4	1
			Pemilihan sumber belajar	5, 6	2
			Penilaian hasil belajar	7, 8	2
		Kinerja guru dalam pelaksanan pembelajaran	Kemampuan membuka pelajaran	9, 10, 11, 12	4
			Penguasaan materi pembelajaran	13, 14, 15, 16	4
			Interaksi pembelajaran	17, 18, 19, 20	4
			Evaluasi pembelajaran	21, 22, 23, 24	4
			Kemampuan menutup kegiatan pembelajaran	25, 26, 27, 28, 29	5
		Kinerja guru dalam pelaksanan penilaian dan tindak lanjut	Memberikan test atau ulangan akhir pokok pembahasan	30	1
			Memberikan penilaian hasil belajar	31	1
			Memeriksa hasil tugas/test	32	1
			Mengelola dan menginformasikan	33	1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

			hasil penilaian		
			Melaksanakan program perbaikan	34, 35	2
			Melaksanakan program pengayaan	36, 37	2
TOTAL				37	37

H. Analisis Data

Data-data yang sudah ada (terkumpul), sebelum dianalisis, terlebih dahulu dilakukan pengolahan data. Pengolahan data melalaui proses sebagai berikut:

1. Editing (penyuntingan), yaitu dengan memeriksa seluruh daftar pertanyaan yang dikembangkan responden.
2. Koding (pengkodean), yaitu memberi tanda (simbol) yang berupa angket pada jawaban responden yang diterima.
3. Tabulating (tabulasi) yaitu menyusun dan menghitung data hasil pengkodean untuk disajikan dalam bentuk tabel.[75]

Setelah pengolahan data lalu dilakukan analisa data untuk membuktikan ada atau tidak hubungan akuntabilitas keuangan sekolah dengan partisipasi wali murid sesuai dengan jenis data pada variabel tersebut, maka penulis menggunakan teknik analisis data sebagai berikut:

[75] Hermawan Warsito, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005), 87-88.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Uji Validitas

Menurut Purwanto, validitas merupakan kemampuan alat ukur untuk mengukur secara tepat keadaan yang diukurnya.[76] Lebih lanjut Sugiyono mengemukakan, bahwa agar data yang diperoleh tepat/sesuai dengan apa yang seharusnya diukur maka perlu dilakukan uji validitas.[77]

Dalam penelitian ini validitas dari setiap butir pertanyaan yang ada dalam setiap instrumen penelitian dihitung dengan menggunakan rumus *product moment*, yaitu:

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

r_{xy} = koefisien korelasi

N = jumlah responden

$\sum XY$ = total perkalian skor X dengan Y

$\sum X$ = jumlah skor variabel X

$\sum Y$ = jumlah skor variabel Y

$\sum X^2$ = total kuadrat skor variabel X

[76] Purwanto, *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi dan Pendidikan*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008) 196 – 197.

[77] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta,2009),172-174.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

$\sum Y^2$ = total kuadrat skor variabel Y[78]

Butir instrumen dianalisis dengan menggunakan bantuan komputer dengan program *SPSS version 23.0 or Windows.* Kriteria pengambilan keputusan dalam menentukan valid atau tidaknya suatu soal yaitu: setelah $r_{xy\ hitung}$ ditemukan, kemudian dikonsultasikan dengan r_{tabel} untuk mengetahui butir yang sahih dan yang tidak sahih. Dengan pedoman bila $r_{xy\ hitung} \geq r_{tabel}$ pada signifikansi 5% maka butir valid, dan jika bila $r_{xy\ hitung} \leq r_{tabel}$ maka butir soal tidak valid. Butir-butir yang digunakan dalam pengumpulan data adalah butir-butir yang sahih.

2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen penelitian dikatakan mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi apabila tes yang dibuat mempunyai hasil yang tetap dalam mengukur apa yang hendak diukur. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus dari Alpha Cronbach. Alpha Cronbach atau *Cronbach's alpha* merupakan teknik pengujian reliabilitas suatu test atau angket yang paling sering digunakan pada test-test atau angket-angket yang jawabannya berupa pilihan. Adapun rumus Cronbach's alpha yang digunakan adalah sebagai berikut:

[78] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), 275.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

$$\alpha = \left(\frac{N}{N-1}\right)\left(1 - \frac{\sum\sigma^2_{item}}{\sigma^2_{total}}\right)$$

keterangan:

α = *Cronbach's alpha*

N = banyaknya pertanyaan

σ^2_{item} = variance dari pertanyaan

σ^2_{total} = variance dari skor[79]

Kriteria uji jika Cronbach's alpha > 0,6 maka reliabilitas pertanyaan tersebut tinggi atau bisa diterima. Proses perhitungan persentase dilakukan dengan cara menjumlahkan seluruh subjek penelitian yang memilih kategori tertentu dibagi dengan jumlah keseluruhan subjek penelitian, kemudian hasil perhitungannya dikalikan 100.

$$P = \frac{f}{N}\ X\ 100\%$$

Keterangan: P = persentase f = jumlah subjek yang ada pada kategori tertentu N = frekuensi total

Selanjutnya hasil pengolahan data dengan menggunakan rumus persentase tersebut dijelaskan dengan skor persentase sebagai berikut :

a. Menentukan skor tertinggi dan skor terendah

[79] Ronny Kountur, *Metode Penelitian untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. (Jakarta: PPM, 2004), 158.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Alternatif pilihan jawaban dari setiap item pertanyaan terdiri dari 4 jawaban, sehingga:

Skor tertinggi = $\frac{4}{4} \times 100\% = 100\%$

Skor terendah = $\frac{1}{4} \times 100\% = 25\%$

b. Menentukan rentang data

Yaitu skor tertinggi dikurangi skor terendah

Rentang data = 100% - 25% = 75%

c. Menentukan panjang interval

Range (panjang kelas interval) = 75% : 4 = 18,75 dibulatkan 19

d. Mengelompokkan interval nilai

` Tabel 3.5. Interval Nilai Angket *Likert*

Kriteria	**Persentase**
Sangat baik	82% s.d. 100%
Baik	63% s.d. 81%
Cukup baik	44% s.d. 62%
Tidak baik	25% s.d. 43%

3. Pengujian Prasyarat Analisis

Sesuai dengan rumusan masalah dan hipotesis penelitian teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi sederhana, dengan menggunakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bantuan dari program *SPSS 23.0 for Windows*. Sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis yaitu uji normalitas dan uji linearitasnya.

1. Uji Normalitas Data

   Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hal tersebut adalah dengan uji normalitas yaitu dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. dasar pengambilan keputusan distribusi itu normal atau tidak, dapat dilakukan berdasarkan probabilitas yaitu:

   a. Jika probabilitas > 0.05 maka distribusi dari populasi adalah normal

   b. Jika probabilitas < 0.05 maka populasi tidak berdistribusi normal

2. Uji Linearitas

   Untuk menganalisis hubungan pemberian kompensasi non finansialdigunakan analisis regresi linear sederhana. Teknik ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah nomer 3 . Regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen apakah positif atau negatif. Rumus regresi linier sederhana sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Y' = a + bX

Keterangan:

Y' = variabel dependen (nilai yang diprediksikan) X = variabel independen a = konstanta (nilai Y' apabila X = 0)

b = koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

4. Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis atau untuk menjawab rumusan masalah ketiga yaitu dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *Product Moment*.Rumus *product moment*, yaitu:

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

r_{xy} = koefisien korelasi

N = jumlah responden

$\sum XY$ = total perkalian skor X dengan Y

$\sum X$ = jumlah skor variabel X

$\sum Y$ = jumlah skor variabel Y

$\sum X^2$ = total kuadrat skor variabel X

$\sum X^2$ = total kuardrat skor variabel Y

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Sidoarjo

Berawal dari keinginan ketua Yayasan Masjid Darussalam Tropodo Sidoarjo, (Bapak Bachruddin Soleh) bersama Ustadz Jamaluddin dan Ustadz Cholid Abu Bakar yang ingin mendirikan sekolah di bawah naungan Yayasan Masjid Darussalam seperti yang ada di Al Falah Surabaya, maka pada awal tahun 1996 Soehadi Djami'in (Kepala SD Al Falah Surabaya pada tahun 1988 dan Kepala Lembaga Pendidikan Al Falah Surabaya pada tahun 1993) untuk mendirikan sekaligus mengelola sekolah tersebut.

Mendengar permintaan tersebut, ia pun menyambutnya dengan baik karena hal itu sesuai dengan misi dakwah yang ia emban, sehingga pada tanggal 15 November 1996 ditandatangani surat kerja sama (MOU) antara Yayasan Masjid Darussalam dengan Lembaga Pendidikan Al-Falah Surabaya (waktu itu ketua lembaganya Soehadi Djami'in).

Dengan penandatanganan surat kerja sama tersebut maka seluruh sekolah yang berada di bawah naungan Yayasan Masjid Darussalam (waktu itu ada jenjang TK dan akan dibuka SD) menjadi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sekolah filial dari Lembaga Pendidikan Al Falah Surabaya selama 10 tahun. Menjadi sekolah filial berarti Yayasan Masjid Darussalam berkewajiban untuk melengkapi sarana dan prasarana serta biaya operasional sekolah karena seluruh aset masih menjadi milik yayasan tersebut, hanya saja pihak yayasan tidak boleh mencampuri urusan pendidikan, baik program pendidikan, pengadaan guru, maupun pembinaannya, karena hal itu menjadi tanggung jawab Lembaga Pendidikan Al Falah Surabaya. Akhirnya mulai tahun itu juga Soehadi Djami'in ditunjuk sebagai ketua Lembaga Pendidikan Darussalam sekaligus merangkap sebagai Direktur Sekolah Al Falah Tropodo, Sidoarjo. Sebagai Direktur, ia bertanggung jawab untuk mengurus perizinan pendirian sekolah dan ternyata tidak banyak mengalami kesulitan sehingga izin itu pun turun.setelah menjadi sekolah filial dari Lembaga Pendidikan Al Falah Surabaya, awalnya memang banyak mengalami kesulitan untuk mensosialisasikan kepada masyarakat, karena dianggap sekolah mahal. Sengan berbagai pendekatan yang dilakukan oleh pemimpin sekolah akhirnya masyarakat bisa menerima dan sekarang mengalami perkembangan yang cukup baik.

2. Profil Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Sidoarjo

a. Nama sekolah/madrasah : Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Sidoarjo
b. Nomor pokok sekolah nasional (NPSN) : 20502301
c. Alamat Sekolah/Madrasah : Jl. Anggrek No. 1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Alamat : Jl. Anggrek No. 1 Wisma Tropodo

Kecamatan : Waru

Kab/kota : Sidoarjo

Provinsi : jawa timur

Kode Pos : 61256

Telepon dan Faksimil : (031)8672828/(031)9673252

E-mail : alfalah.darussalam@yahoo.com

Status Sekolah/Madrasah : Swasta

No Akte pendirian terakhir : 108

Tahun berdiri sekolah/madrasah : 1996

Status akreditasi /tahun : A (AMAT BAIK)/2010

3. Visi dan Misi Lembaga pendidikan Al Falah Darussalam

Visi merpakan rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan di masa yang akan datang. Visi harus berorientasi pada tujuan pendidikan dasar tujuan pendidikan nasional. Adapun visi misi lembaga pendidikan al falah darussalam adalah sebagai berikut:

Visi

"Menjadi sekolah yang seluruh sapek kegiatannya yang berlandaskan pada Al Qur'an dan As Sunnah yang tercermin dalam akhlakul karimah dan prestasi optimal"

Misi

a. Melaksanakan pembelajaran berbasis *Life Skill.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Melakukan nilai – nilai islam dalam segala aspek pembelajaran.

c. Melakukan pembelajaran sesuai dengan kecerdasannya.

d. Menerapkan perilaku islami dalam pendidikan sehari – hari.

e. Melaksanakan pembinaan secara intensif.

4. Keadaan Sarana dan Prasarana Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam

Tabel 4.1 Sarana Dan Prasarana lembaga pendidikanAl Falah Darussalam Tropodo

No	Jenis Sarana Prasarana	Jumlah	Keterangan
1	Ruang Kelas	24	Baik
2	Ruang Guru	1	Baik
3	Ruang Kepala Sekolah	2	Baik
4	Kantor Staf	1	Baik
5	Perpustakaan	1	Baik
6	Lab Komputer	1	Baik
7	UKS	1	Baik
8	Masjid	1	Baik
9	Kamar Mandi	14	Baik
10	Tempat wudhu	5	Baik
11	Papan Informasi	2	Baik
12	Kantin	1	Baik
13	Gudang	2	Baik
14	Komputer	40	Baik
15	Printer	6	Baik
16	Papan tulis	24	Baik
17	Papan Karya	24	Baik
18	Papan Mading	3	Baik

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

19	Lemari kelas	24	Baik
20	Lemari guru	9	Baik
21	Tv	3	Baik
22	Kipas Angin	11	Baik
23	Salon/speaker	10	Baik
24	Futsal	3 set	Baik
25	Alat musik	1 set	Baik
26	AC	60	Baik
27	Ruang Multimedia	1	Baik
28	Ruang Serba Guna	1	Baik
29	Pos Satpam	1	Baik
30	Tempat Parkir	2	Baik
31	Ruang Baca Qur'an	1	Baik
32	Tempat Bermain	1	Baik
33	Catering	3	Baik
34	Ruang BP	1	Baik
35	Halaman Sekolah	1	Baik
36	Ruang PSB	1	Baik

5. Pendidik dan Tenaga Kependidikan Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam

Tabel 4.2 Pendidik dan Tenaga kependidikan Al Falah Darussalam

No	**Ijazah Tertinggi**	**Jumlah**
1	S3	-
2	S2	2 orang
3	S1	50 orang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4	D3	2 orang
6	SMA/Sederajat	9 0rang
Jumlah Tenaga Kependidikan		**63 0rang**

Berdasarkan tabel 4.2 tenaga kependidikan Al falah Darussalam dapat diketahui bahwanya lulusan S2 sebanyak 2 orang, lulusan S1 sebanyak 50 orang, lulusan D3 sebanyak 2 orang, dan lulusan SMA/Sederajat sebanyak 9 orang. Dengan demikian rata – rata pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Sidoarjo adalah lulusan S1, untuk lebih jelasnya mengenai data pendidik dan tenaga pendidik bisa diketahui di lampiran III data responden.

B. Penyajian

1. Pemberian Kompensasi Non Finansial di Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam

Moh. Suhadak, membagi kompensasi untuk guru menjadi dua yaitu: Kompensasi finansial dalam bentuk uang (Gaji atau upah, insentif, tunjangan), dan Kompensasi non finansial dalam bentuk non uang (peluang promosi pengembangan karier bagi guru, pengembangan diri (DIKLAT), lingkungan kerja). [80] Penelitian ini hanya dibatasi pada pemberian kompensasi non

[80] Moh. Suhadak. (2010). Pengaruh Pembinaan Kepala Sekolah,Pembinaan Pengawas, Imbal Jasa, dan Pengalaman Diklat terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri Kota Surabaya. *Thesis*. UNY, 58.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

finansial yaitu segala sesuatu yang berhubungan dengan kepuasan yang diterima guru atas pekerjaan yang dilakukan dan kepuasan yang diperoleh dari lingkungan psikologis dimana mereka bekerja.

Untuk mengetahui pemberian kompensasi non finansial yang telah dilakukan di Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam maka peneliti melakukan penyebaran angket kepada 63 guru yang ada di lembaga. Dalam hal ini peneliti membuat 15 pertanyaan dengan alternative jawaban yang masing – masing memiliki poin atau bobot nilai yang berbeda. Setelah angket dijawab oleh responden, maka peneliti dapat melakukan uji validitas dan releabilitas menggunakan SPSS versi 23. Berikut adalah hasil perhitungan uji validitas dan releabilitas.

Tabel 4. 3 Validitas Instrumen Pemberian Kompensasi Non Finansial

Nomor soal	r-hitung	r-tabel	Keterangan	Nomor soal	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0.424**	0,312	Valid	**9**	0.510**	0,312	Valid
2	0.474**	0,312	Valid	**10**	0.464**	0,312	Valid
3	0.510**	0,312	Valid	**11**	0.577**	0,312	Valid
4	0.487**	0,312	Valid	**12**	.0513**	0,312	Valid
5	0.524**	0,312	Valid	**13**	0.505**	0,312	Valid
6	0.536**	0,312	Valid	**14**	0.524**	0,312	Valid
7	0.493**	0,312	Valid	**15**	0.530**	0,312	Valid
8	0.514**	0,312	Valid				

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diketahui bahwa r-Hitung > r-Tabel sehingga instrumen angket yang berjumlah 15 soal valid. Sedangkan releabilitas instrumen berdasarkan perhitungan SPSS versi 23 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.4 Releabilitas Instrumen Pemberian Kompensasi Non Finansial

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.732	15

Berdasarkan perhitungan oleh SPSS versi 23 tersebut releabilitas instrumen dapat dilihat dari *Cronbach's Alpha* sebesar 0,723 > 0,05 yang artinya instrumen tersebut reliabel dengan validitas instrumen yang diberikan kepada 40 responden dengan prosentase100%.

Setelah dilakukan uji validitas dan releabilitas terhadap angket pemberian kompensasi non finansial dan diketahui bahwa butir pertanyaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

adalah valid dan reliabel maka angket dapat disebarkan kepada responden. Peneliti telah menyebarkan angket kepada kepada seluluruh guru yang ada di Al Falah Darussalam sebanyak 63 guru, sehingga diperoleh hasil penilaian sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Penilaian Instrumen Pemberian Kompesasi Non Finansial

Butir soal	Penilaian				Jumlah (N)
	Sangat sesuai(4)	Sesuai(3)	Tidak sesuai(2)	Sangat tidak sesuai(1)	
1	42	21	0	0	63
2	51	12	0	0	63
3	48	15	0	0	63
4	41	22	0	0	63
5	35	28	0	0	63
6	38	25	0	0	63
7	31	32	0	0	63
8	36	27	0	0	63
9	39	24	0	0	63
10	42	21	0	0	63
11	41	22	0	0	63
12	43	20	0	0	63
13	30	33	0	0	63
14	34	29	0	0	63
15	36	27	0	0	63

Berdasarkan tabel 4.5 hasil penilaian instrumen pemberian kompensasi non finansial dapat diketahui bahwa dari 63 responden yang mengisi angket pemberian kompensasi non finansial yang berjumlah 15 soal, rata – rata memilih pilihan sangat sesuai yang berbobot 4 poin dan sesuai yang berbobot 3 poin. Tdak ada satupun dari ke 63 rerponden yang memilih pilihan tidak sesuai dan sangat tidak sesuai.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berikut adalah hasil uji analisis *descriptive atatistics* terhadap hasil penilaian instrumen pemberian kompensasi non finansial adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Pemberian kompensasi non finansial	63	14.00	45.00	59.00	3422.00	54.3175	.42080	3.34001	11.156
Valid N (listwise)	63								

Berdasarkan tabel *descriptive statistics* pada instrumen pemberian kompensasi non finansial tersebut dapat diketahui bahwa jumlah responden (N) sebanyak 63, nilai terkecil (*minimum*) adalah 45, nilai terbesar (*maximum*) adalah 59, jarak atau perbedaan antara data terbesar dan terkecil (*Range*) adalah 14, rata – rata (*Mean)* adalah 54.3175, jumlah nilai keseluarahan (*Sum*) adalah 3422, dan sebaran data (*Standart deviation*) adalah 3.34001 yang mana dapat dimaknai bahwa angket tersebut baik dan dapat mudah dipahami oleh responden.

2. Kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam

Uji validitas dan releabilitas digunakan untu mengetahui kinerja guru di lembaga pendidikan al falah Darussalam, maka peneliti melakukan penyebaran angket kepada 63 guru. Dalam hal tersebut peneliti membuat 37 pertanyaan dengan alternative jawaban yang masing memiliki poin atau bobot nilai yang berbeda. Setelah angket

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dijawab oleh responden, peneliti kemudian menghitung validitas dan releabilitas menggunakan SPSS versi 23. Berikut adalah hasil uji validitas dan releabilitas.

Tabel 4.7 Validitas Instrumen Kinerja Guru

Nomor soal	r-hitung	r-tabel	keterangan	Nomor soal	r-hitung	r-tabel	keterangan
1	0.562**	0,312	Valid	**20**	0.466**	0,312	Valid
2	0.641**	0,312	Valid	**21**	0.665**	0,312	Valid
3	0.446**	0,312	Valid	**22**	0.738**	0,312	Valid
4	0.505**	0,312	Valid	**23**	0.366*	0,312	Valid
5	0.562**	0,312	Valid	**24**	0.492**	0,312	Valid
6	0.716**	0,312	Valid	**25**	0.738**	0,312	Valid
7	0.601**	0,312	Valid	**26**	0.808**	0,312	Valid
8	0.511**	0,312	Valid	**27**	0.515**	0,312	Valid
9	0.530**	0,312	Valid	**28**	0.572**	0,312	Valid
10	0.333*	0,312	Valid	**29**	0.463**	0,312	Valid
11	0.716**	0,312	Valid	**30**	0.321*	0,312	Valid
12	0.557**	0,312	Valid	**31**	0.452**	0,312	Valid
13	0.712**	0,312	Valid	**32**	0.702**	0,312	Valid
14	0.530**	0,312	Valid	**33**	0.462**	0,312	Valid
15	0.451**	0,312	Valid	**34**	0.440**	0,312	Valid
16	0.565**	0,312	Valid	**35**	0.338*	0,312	Valid
17	0.699**	0,312	Valid	**36**	0.349*	0,312	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

18	0.451**	0,312	Valid	**37**	0.513**	0,312	Valid
19	0.685**	0,312	Valid				

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa $r\text{-}_{Hitung} > r\text{-}_{Tabel}$ sehingga instrumen angket berjumlah 37 butir soal valid. Sedangakan releabilitas instrumen berdasarkan perhitungan SPSS versi 23 yaitu Sebagai berikut:

Tabel 4.8 Releabilitas Instrumen Kinerja Guru

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	37

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan di SPSS versi 23 tersebut releabilitas instrumen dapat dilihat dari *Cronbach's Alpha* sebesar 0.909 > 0.05 yang artinya instrumen tersebut reliabel dengan validitas yang diberikan kepada 40 responden dengan prosentase 100%.

Setelah dilakukan uji coba validitas dan releabilitas terhadap angket kinerja guru dan diketahui bahwa butir pertanyaan adalah valid dan reliabel, maka

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

angket dapat disebarkan kepada responden. Peneliti telah menyebarkan angket kepada seluruh guru sebanyak 63 guru, sehingga diperoleh hasil penilaian sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Penilaian Instrumen Kinerja Guru

Butir soal	Penilaian				Jumlah (N)
	Selalu (4)	Sering (3)	Kadang – kadang (2)	Tidak pernah (1)	
1	44	19	0	0	63
2	37	26	0	0	63
3	45	18	0	0	63
4	38	25	0	0	63
5	35	28	0	0	63
6	36	27	0	0	63
7	34	29	0	0	63
8	33	30	0	0	63
9	38	25	0	0	63
10	34	29	0	0	63
11	34	29	0	0	63
12	39	24	0	0	63
13	38	25	0	0	63
14	49	14	0	0	63
15	44	19	0	0	63
16	45	18	0	0	63
17	40	23	0	0	63
18	37	26	0	0	63
19	36	27	0	0	63
20	35	28	0	0	63
21	34	29	0	0	63
22	37	26	0	0	63
23	42	21	0	0	63
24	42	21	0	0	63
25	42	21	0	0	63
26	38	25	0	0	63
27	37	26	0	0	63
28	34	29	0	0	63
29	35	28	0	0	63
30	30	33	0	0	63
31	33	30	0	0	63
32	36	27	0	0	63
33	30	33	0	0	63
34	35	28	0	0	63

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

35	37	26	0	0	53
36	40	23	0	0	63
37	43	20	0	0	63

Berdasarkan tabel 4.9 hasil penilaian instrumen kinerja guru dapat diketahui bahwa dari 63 responden yang mengisi angket kinerja guru yang berjumlah 37 soal, rata – rata memilih pilihan selalu yang berbobot 4 poin dan sering yang berbobot 3 poin. Tdak ada satupun dari ke 63 rerponden yang memilih pilihan kadang – kadang dan tidak pernah.

Hasil uji analisis *descriptive statistics* terhadap hasil penilaian instrument kinerja guru adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Kinerjaguru	63	31.00	115.00	146.00	8389.00	133.1587	1.15297	9.15143	83.749
Valid N (listwise)	63								

Berdasarkan tabel *Descriptive Statistics* pada instrumen kinerja guru tersebut dapat bahwa jumlah responden (N) adalah 63, nilai terkecil (*minimum*) adalah 115, nilai terbear (*maximum*) adalah 146, jarak atau perbedaan anatara nilai terkecil dan terbesar (*Range*) adalah 31, rata – rata (*Mean*) adalah 133.1587, sebaran data (*standart deviation*) adalah 9.15143, dan jumlah nilai keseluruhan angket (*Sum*) adalah 8389, dan sebaran data (*Standart*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

deviation) adalah 3.34001 yang mana dapat dimaknai bahwa angket tersebut baik dan dapat mudah dipahami oleh responden.

3. Hubungan Pemberian Kompensasi Non Finansial Dengan Kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam

Setelah mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen yang telah dibagikan kepada responden maka selanjutnya adalah melakukan uji normalitas yang mana untuk mengetahui data pada masing – masing variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak, teknik analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnow,* dan uji linieritas yang bertujuan untuk mengetahui pola hubungan antara masing – masing variabel bebas dan variabel terikat. Dua uji tersebut menggukan SPSS versi 23 berikut adalah hasilnya:

Tabel 4.11Uji Normalitas Variabel X dan Variabel Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pemberiankompensasinonfinansial	Kinerjaguru
N		63	63
Normal Parameters[a,b]	Mean	54.3175	133.1587
	Std. Deviation	3.34001	9.15143
Most Extreme Differences	Absolute	.201	.171
	Positive	.119	.105
	Negative	-.201	-.171
Test Statistic		.201	.171
Asymp. Sig. (2-tailed)		.509[c]	.879[c]

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan hasil uji normalitas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel pemberian kompensasi non finansial dan kinerja guru berturut – turut adalah 0,509 dan 0,879, hal ini berarti kedua variabel berdistribusi normal sebab keduanya memiliki nilai lebib besar 0,05. Dengan demikian sebaran kedua variabel penelitian ini adalah nomal, sehingga dinyatakan mempunyai asumsi normalitas dan memenuhi syarat untuk di uji lebih lanjut. Berikut adalah hasil uji linieritas:

Tabel 4.12 Uji Linieritas Variabel X dengan Variavel Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
kinerja guru * pemberian kompensasi non finansial	Between Groups	(Combined)	3050.108	13	234.624	5.366	.000
		Linearity	1898.235	1	1898.235	43.418	.000
		Deviation from Linearity	1151.873	12	95.989	2.196	.727
	Within Groups		2142.305	49	43.721		
	Total		5192.413	62			

Berdasarkan hasil analisis dari uji linieritas dapat diperoleh nilai nilai signifikansi sebesar 0,727. Nilai tersebut lebih besar daripada signifikansi yang telah telah ditentukan yakni 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan antara pemberian kompensasi non finansial dengan kinerja guru adalah linear.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Analisis Data

1. Pemberian Kompensasi Non Finansial di Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam

Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian kompensasi Non finansial di Lembga Pendidikan Al Falaha Darussalam peneliti melakukan analisis normalitas unuk bisa lanjut ke tahap analisis yang berikutnya yakni melakukan analisis data.

Adapun hasil analisis data mengenai pemberian non finansial di Lembaga pendidikan Al Falah Darussalam sebagai berikut:

a. Promosi

Hasil data aspek promosi dari variabel kompensasi non finansial:

Tabel 4. 13 Kategori Aspek Promosi

No	Indikator	Rekapitulasi Aspek Promosi	
		Skor	Kategori
1	Perencanaan promosi bagi guru	87,79%	Baik
2	Kesempatan promosi bagi guru	85,96%	Baik
3	Pelaksanaan promosi bagi guru	86,79%	Baik
4	Ketepatan waktu promosi bagi guru	81,03%	Baik
Rata – rata		85,39%	Baik

Hasil pengukuran sebagaimana terdapat dalam tabel 13 di atas dapat dijelaskan bahwa perencanaan promosi bagi guru tergolong ke dalam kategori “baik”jumlah prosentase sebesar 87,79% dari total sebesar 100%. Aspek kesempatan promosi bagi guru tergolong dalam kategori “baik” dengan jumlah prosentase sebesar 85,96%. Sedangkan pelaksanaan promosi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bagi guru memiliki jumlah prosentase sebesar 86,79% dan masuk ke dalam kategori "baik". Aspek terakhir yaitu ketepatan waktu promosi bagi guru, berada dalam kategori "baik" dengan jumlah prosentase sebesar 81,03%, dapat disimpulkan secara keseluruhan aspek promosi berada dalam kategori "baik" didapat dari rata-rata prosentase sebesar 85,39% yang dapat diartikan pemberian promosi berjalan dengan baik.

b. Pengembangan diri (DIKLAT)

Berikut akan disajikan data aspek pengembangan diri (DIKLAT) dari variabel kompensasi non finansial:

Tabel 4. 14 Aspek Pengembangan Diri (DIKLAT)

No	Indikator	Rekapitulasi Aspek DIKLAT	
		Skor	Kategori
1	Perencanaan DIKLAT	80,02%	Baik
2	Kesesuaian DIKLAT	80,37%	Baik
3	Manfaat DIKLAT	82,94%	Baik
Rata – rata		80,92%	Baik

Hasil analisis data sebagaimana terdapat dalam tabel 14 di atas bahwa peningkatan kualitas guru di sekolah telah direncanakan dengan baik, terlihat dari prosentase sebesar 80,02%. Aspek kesesuaian diklat, tergolong dalam kategori "baik"dengan jumlah prosentase sebesar 80,37%. Sementara itu, indikator manfaat DIKLAT memiliki jumlah prosentase sebesar 82,94% dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

masuk ke dalam kategori “baik” dengan kata lain bahwa pelaksanaan DIKLAT telah mampu memberikan manfaat bagi peningkatan kualitas guru. Selain itu rata - rata prosentase sebesar 80,92%

c. Lingkungan kerja

Hasil aspek lingkungan kerja dari variabel kompensasi non finansial:

Tabel 4.15 Hasil Kategori Aspek Lingkungan Kerja

No	Indikator	Rekapitulasi Aspek Lingkungan Kerja	
		Skor	Kategori
1	Kenyamanan tempat kerja	81,75%	Baik
2	Fasilitas tempat kerja	80,16%	Baik
3	Dukungan rekan kerja	80,60%	Baik
4	Kondusifitas suasana kerja	80,41%	Baik
Rata – rata		80,73%	Baik

Berdasarkan tabel 15 di atas dapat di jelaskan bahwa kenyamanan tempat kerja berada dalam kategori “baik” ditunjukkan dengan jumlah prosentase sebesar 81,75%. Fasilitas tempat kerja tergolong dalam kategori “baik” dengan jumlah prosentase sebesar 80,16%. Artinya bahwa fasilitas yang diterima guru telah memadai. Kemudian untuk indikator dukungan rekan kerja, memiliki jumlah prosentase sebesar 80,60% dan masuk ke dalam kategori “baik” Sedangkan indikator kondusifitas suasana kerja termasuk ke dalam kategori “baik”dengan jumlah prosentase

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebesar 80,41% .Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kekompakan pada semua guru. Dan rata-rata prosentase sebesar 80,73%.

2. Kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam

Untuk mengetahui kinerja guru di Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam peneliti melakukan analisis normalitas unuk bisa lanjut ke tahap analisis yang berikutnya yakni Analisis data. Adapun hasil analisis data dari kinerja guru di lembaga pendidikan al falah Darussalam sebagai berikut:

a. Perencanaan pembelajaran

Tabel 4.16 Perencanaan Pembelajaran

No	Indikator	Rekapitulasi Aspek Perencanaan Pembelajaran	
		Skor	Kategori
1	Perumusan tujuan pembelajaran	80,00%	Baik
2	Pemilihan dan pengorganisasian bahan belajar/materi pelajaran	81,50%	Baik
3	Pemilihan media/alat pembelajaran	84,50%	Baik
4	Skenario atau kegiatan pembelajaran	81,67%	Baik
5	Pemilihan sumber belajar	85,63%	Baik
6	Penilaian hasil belajar	80,48%	Baik
Rata – rata		82,63%	Baik

Perumusan tujuan pembelajaran berada dalam kategori “baik” ditunjukkan dengan jumlah prosentase sebesar 80,00%, Kemudian untuk indikator pemilihan dan pengorganisasian bahan belajar/ materi pelajaran tergolong dalam kategori “baik”, dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

jumlah prosentase sebesar 81,50%. Pemilihan media/alat pembelajaran memiliki jumlah prosentase sebesar 84,50% dan masuk ke dalam kategori "baik". Indikator skenario atau kegiatan pembelajaran termasuk ke dalam kategori "baik" dengan jumlah prosentase sebesar 81,67% .Pemilihan sumber belajar berada dalam kategori "baik"didapat dari prosentase sebesar 85,63%. Indikator penilaian hasil belajar termasuk ke dalam kategori "baik" dengan jumlah prosentase sebesar 80,48%, dapat disimpulkan secara keseluruhan aspek perencanaan pembelajaran berada dalam kategori "baik" didapat dari ratarata prosentase sebesar 82,63%.

b. Pelaksanaan pembelajaran

Tabel 4. 17 Kategori Aspek Pelaksanaan Pembelajaran

No	Indikator	Rekapitulasi Aspek Pelaksanaan Pembelajaran	
		Skor	Kategori
1	Kemampuan membuka pelajaran	83,25%	Baik
2	Penguasaan bahan belajar (materi pelajaran)	84,94%	Baik
3	Interaksi pembelajaran/skenario pembelajaran	89,63%	Baik
4	Evaluasi pembelajaran	80,58%	Baik
5	Kemampuan menutup kegiatan pembelajaran	85,71%	Baik
Rata – rata		84,82	Baik

Kemampuan membuka pelajaran berada dalam kategori baik". Terlihat dalam jumlah prosentase sebesar 83,25%. Indikator penguasaan bahan belajar (materi pelajaran) tergolong dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kategori “baik” dengan jumlah prosentase sebesar 84,94%. Indikator interaksi pembelajaran/ skenario pembelajaran memiliki jumlah prosentase sebesar 89,63% dan masuk ke dalam kategori “baik”. Indikator evaluasi pembelajaran termasuk ke dalam kategori “baik” dengan jumlah prosentase sebesar 80,58%.kemampuan menutup “baik” dengan prosentase sebesar 85,71%. Dan prosentase rata – rata 84,82% yang berdistribusi ”baik”.

c. Penilaian dan tindak lanjut hasil penilaian .

Tabel 4. 18 Kategori Aspek Penilaian dan Tindak Lanjut Hasil Penilaian

No	Indikator	Rekapitulasi Aspek Penilaian dan Tindak Lanjut Hasil Penilaian	
		Skor	Kategori
1	Memberikan tes atau ulangan akhir pokok bahasan	84,05%	Baik
2	Memberikan penilaian hasil belajar	86,90%	Baik
3	Memeriksa hasil tugas atau tes siswa	77,82%	Baik
4	Mengolah dan menginformasikan hasil penilaian	73,65%	Baik
5	Melaksanakan program perbaikan	81,27%	Baik
6	Melaksanakan program pengayaan	84,52%	Baik
Rata – rata		81,36%	Baik

Indikator memberikan tes atau ulangan akhir pokok bahasan berada dalam kategori “baik” ditunjukkan dengan jumlah prosentase sebesar 84,05%. Selain itu, kemampuan guru dalam memberikan penilaian hasil belajar tergolong dalam kategori “ baik”dengan jumlah prosentase sebesar 86,90%. Guru dalam memeriksa hasil tugas atau tes siswa memiliki jumlah prosentase sebesar 77,82% ,dan masuk ke

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam kategori “baik”. Indikator mengolah dan menginformasikan hasil penilaian, termasuk ke dalam kategori “baik”dengan jumlah prosentase sebesar 73,65%. Indikator guru dalam melaksanakan program perbaikan berada dalam kategori “baik”didapat dari prosentase sebesar81,27%. Kemudian kemampuan guru dalam melaksanakan program pengayaan memiliki prosentase sebesar 84,52% dan termasuk ke dalam kategori “baik”aspek penilaian dan tindak lanjut hasil penilaian berada dalam kategori “baik”didapat dari rata-rata prosentase sebesar 92,3%, dengan skor terbesar berada pada indikator memeriksa hasil tugas atau tes siswa yaitu sebesar 81,36%.

3. Hubungan Pemberian Kompensasi Non Finansial Dengan Kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam

Sebelum melangkah pada tahap selanjutnya terkait hubungan pemberian kompensasi non finansial dan kinerja guru di lembaga pendidikan al falah Darussalam sidoarjo, maka yang ahrus diperhatikan terlebih dahulu adalah distribusi harus normal. yang mana untuk mengetahui data pada masing – masing variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak, teknik analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnow,* dan uji linieritas yang bertujuan untuk mengetahui pola hubungan antara masing – masing variabel bebas dan variabel terikat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Setelah kedua variabel sudah berdistribusi normal dan linier. Maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan adalah uji analisis untuk mengetahui tingkat hubungan pemberian kompensasi non finansial dengan kinerja guru menggunakan *product Moment.*

Tabel 4.19 Correlations

		Pemberiankompensasinonfinansial	Kinerjaguru
Pemberiankompensasinonfinansial	Pearson Correlation	1	.605**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	63	63
Kinerjaguru	Pearson Correlation	.605**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	63	63

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel *correlation* diketahui hasil korelasi sebesar 0, 605** .sig. 000 < 0.05, maka Ho ditolak yang artinya Ha diterima ada hubungan antara pemeberian kompensasi non finansial dengan kinerja guru. Dari hasil tersebut harga koefesien korelasi yang positif yakni 0, 605** maka hubungannya positif dan hubungan pemberian kompensasi non finansial dan kinerja guru berhubungan kuat diantara keduanya.

D. Pembahasan

1. Pemberian Kompensasi Non Finansial di Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Shaftani, menyatakan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga pemberian kompensasi yang tinggi pada guru dapat memacu kesungguhan guru dalam bekerja.[81] Tujuan pemberian kompensasi ini hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, guru dapat memenuhi kebutuhannya, kepala sekolah mendapat hasil yang baik karena guru bekerja dengan efektif, dan masyarakat mendapatkan hasil yang baik dengan lulusan yang membanggakan. Menurut Samsudin secara umum tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut: Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa uang, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya terpenuhi,meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif, memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu organisasi atau perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan itu makin besar, menciptakan keseimbangan dan keadilan. Menciptakan keseimbangan dan keadilan berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan, hal ini menunjukkan

[81] Shaftani, Pengaruh Sistem Kompensasi dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Inovatif Guru. *Thesis.* AP-UPI,2010, 161.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bahwa pemberian kompensasi dilakukan pada karyawan yang mampu memenuhi persyaratan yang diajukan oleh organsiasi, yaitu mampu meningkatkan produktivitas kinerjanya, sehingga tercipta keseimbangan antara "*input*" dan "*output*", yaitu pemberian kompensasi tidak akan sia-sia karena kinerja karyawan dapat meningkat karenannya.[82]

Pemberian kompensasi merupakan salah satu unsur yang perlu diperhatikan dalam fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, karena tujuan manusia dalam bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan guna memenuhi kebutuhan hidupnya, termasuk juga guru. Kompensasi tersebut dapat berupa uang ataupun kepuasan yang diperoleh dari lingkungan psikologis dimana guru itu bekerja. Fasli Djalal dan Dedi Supriyadi, menyatakan bahwa guru seharusnya mendapatkan penghargaan dan penghormatan dari semua pihak yang terkait dengan proses penyelenggaraan pendidikan yang setidaknya diwujudkan dalam bentuk pemberian jaminan yang layak dan adil guna mendorong semangat hidup dan motivasi kerja para guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.[83]

---

[82] Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: CV Pustaka Setia, 2006), 188.

[83] Fasli Djalal dan Dedi Supriyadi. *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah*, (Yogyakarta: Adi Cita Karya Nusa, 2001), 340.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4. 20 Pemberian Kompensasi Non Finansial

No	Jenis – jenis kompensi Non Finansial	Rekapitulasi Aspek DIKLAT	
		Skor	Kategori
1	Promosi jabatan	85,39%	Baik
2	Pengembangan diri (Diklat)	80,92%	Baik
3	Lingkungan kerja	80,73%	Baik
Rata – rata		82.34%	Baik

Berdasarkan tabel 20 maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian mengenai pemberian kompensasi non finansial adalah promosi jabatan tergolong "baik" dengan prosentase 85, 39%, pengembangan diri tergolong "baik" dengan prosentasi 80,92%, dan lingkungan kerja terkolong "baik" dengan Prosentase 80,37%. Maka dapat di ambil kesimpulan pelaksanaan pemberian kompensasi Non Finansial berjalan dengan baik dengan prosentase 82,34%.

2. Kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam

Dalam UU No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, dinyatakan bahwa guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal.[84] Dengan demikian guru dapat diartikan sebagai seseorang

[84] UU No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang melakukan kegiatan mengajar atau mentrasnfer ilmu pengetahuan, keterampilan, serta berusaha membentuk sikap, dan kepribadian yang baik kepada siswa.

Menurut Leo Anglin "*Your success will depend upon your flexibility and your ability to view teaching as an everchanging process that reflects the society in which it occurs*".[85] Artinya, kesuksesan kinerja guru tergantung pada keluwesan dan kecerdikan pandangan dalam mengajar sebagaimana terjadinya proses perpindahan yang terjadi dalam masyarakat. Sedangkan menurut Donny Priansyah, Kinerja guru merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, hasil kerja dan tanggung jawab dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya.[86]

Melihat definisi guru di atas, jelaslah bahwa guru merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan siswa. Guru sangat berperan dalam meningkatkan proses belajar mengajar, untuk dapat melaksanakan kewajibannya tersebut, guru dituntut untuk memiliki berbagai kompetensi dasar dalam proses belajar mengajar, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Adapun hasil penelitian dari kinerja guru di Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam sebagai berikut sebagai berikut:

---

[85] Leo Anglin, *Teching What It"s All About*, (New York: Publishers, 1982), 4.
[86] Donni priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru* (Bandung: Alfabeta, 2014), 79.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.21 kinerja guru

No	Indikator Kinerja Guru	Rekapitulasi Aspek DIKLAT	
		Skor	Kategori
1	Perencanaan Pembelaran	82,63%	Baik
2	Pelaksanaan Pembelajaran	84,82%	Baik
3	Penilaian dan Tindak Lanjut Hasil Penilaian	81,36%	Baik
Rata – rata		82.93%	Baik

Berdasarkan tabel 21 maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian mengenai kinerja guru adalah meliputi beberap indikator yaitu:perencanaan pembelajaran tergolong "baik" dengan prosentase 82, 63%, pelaksanaan pembelajaran "baik" dengan prosentasi 84,82%, dan penilaian dan tindak lanjut hasi penilaian "baik" dengan Prosentase 81,36%. Maka dapat di ambil kesimpulan pelaksanaan kinerja guru berjalan dengan baik dengan prosentase 82,34%.

3. Hubungan Pemberian Kompensasi Non Finansial dengan Kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam

Menurut Mathis dan Jackson, salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja adalah melalui kompensasi, oleh karena itu apabila kompensasi diberikan secara tepat, maka para guru akan termotivasi mencapai tujuan organisasi. Tetapi bila kompensasi yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diberikan tidak atau kurang memadai, motivasi kerjapun akan menurun.[87]

Karsono menyatakan, Seorang yang termotivasi, dalam bekerja akan berusaha memahami tugas dan kewajibannya sesuai dengan jabatan yang diemban, menyadari bahwa bekerja dengan baik adalah kebutuhan, bersedia secara suka rela meningkatkan kemampuan dan kemauan dalam bekerja, dan merasa senang dalam menjalankan pekerjaannya [88]. Itulah sebabnya seorang guru yang termotivasi senantiasa mengetahui apa yang harus dikerjakan dan berusaha mengetahui apa yang harus dikerjakan dan berusaha memahami tugas, sehingga secara maksimal dapat melaksanakan tugas dengan baik. Dengan demikian kompensasi dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Tabel 4.22 Correlations

		Pemberiankompensasinonfinansial	Kinerjaguru
Pemberiankompensasinonfinansial	Pearson Correlation	1	.605**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	63	63
Kinerjaguru	Pearson Correlation	.605**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

[87] Mathis dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*(Terjemahan: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empa, 2000), 165.

[88] Karsono. (2005). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru SMK Teknologi dan Industri. *Jurnal PTM volume 5*. Nomor 1, 20 .

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

N	63	63

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji linieritas Ho ditolak dan Ha diterima sehingga terdapat hubungan pemberian kompensasi non finansial dengan kinerja guru yang linier. Maka dari itu Berdasarkan tabel 4.21 *correlation* diketahui hasil korelasi sebesar 0, 605** .sig. 000 < 0.05, maka Ho ditolak yang artinya Ha diterima ada hubungan antara pemeberian kompensasi non finansial dengan kinerja guru. Dari hasil tersebut harga koefesien korelasi yang positif yakni 0, 605** maka hubungannya positif dan hubungan pemberian kompensasi non finansial dan kinerja guru berhubungan kuat diantara keduanya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penyajian data dan analisis data penelitian yang berjudul "Hubungan Pemberian Kompensasi Non Finansial dengan Kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Sidoarjo" maka peneliti dapat menyimpulkan diantaranya sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian mengenai pemberian kompensasi non finansial adalah promosi jabatan tergolong "baik" dengan prosentase 85, 39%, pengembangan diri tergolong "baik" dengan prosentasi 80,92%, dan lingkungan kerja tergolong "baik" dengan Prosentase80,37%. Maka dapat di ambil kesimpulan pelaksanaan pemberian kompensasi Non Finansial berjalan dengan baik dengan prosentase 82,34%.
2. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian mengenai kinerja guru adalah meliputi beberap indikator yaitu:perencanaan pembelajaran tergolong "baik" dengan prosentase 82, 63%, pelaksanaan pembelajaran "baik" dengan prosentasi 84,82%, dan penilaian dan tindak lanjut hasi penilaian "baik" dengan Prosentase81,36%. Maka dapat di ambil kesimpulan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pelaksanaan kinerja guru berjalan dengan baik dengan prosentase 82,34%.

3. Pemberian kompensasi non finansial memiliki hubungan dengan kinerja guru. Berdasarkan hasil uji linieritas Ho ditolak dan Ha diterima sehingga terdapat hubungan pemberian kompensasi noo finansial dengan kinerja guru yang linier. Maka dari itu Berdasarkan tabel 4.20 *correlation* diketahui hasil korelasi sebesar 0, 605** .sig. 000 < 0.05, maka Ho ditolak yang artinya Ha diterima ada hubungan antara pemeberian kompensasi non finansial dengan kinerja guru. Dari hasil tersebut harga koefesien korelasi yang positif yakni 0, 605** maka hubungannya positif dan hubungan pemberian kompensasi non finansial dan kinerja guru berhubungan kuat diantara keduanya.

B. Saran

Sehubungan dengan selesainya penelitian dengan data yang diperoleh oleh peneliti, maka peneliti menyatakan:

1. Untuk Dinas Pendidikan sebagai lembaga yang menaungi sekolah-sekolah yang berada di bawahnya, hendaknya lebih memberikan perhatian terhadap fasilitas pelaksanaan yang relativ masih kurang sejajar dengan zaman sekarang yang mana Indonesia sudah berada di era pasar bebas sehingga mutu lulusan harus berkompeten, untuk itu dinas pendidikan perlu mengadakan training atau

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pembekalan yang lebih mendalam guna menunjang *skill* dari guru itu sendiri selain itu mengadakan pelatihan (DIKLAT) yang lebih terencana dengan baik. Dinas Pendidikan sebaiknya menyusun perencanaan yang lebih tepat pada saat akan mengadakan DIKLAT untuk guru, terlebih pada perencanaan waktu pelaksanaannya.

2. Bagi Kepala sekolah sebagai pimpinan guru sekaligus manager di sekolah, hendaknya memperhatikan pemberian kompensasi non finansial baik yang berpentuk promosi jabatan, pemberian pelatihan (diklat), dan lingkungan sekolah, maka dari itu perlu kepala sekolah untuk lebih memerhatikan keadaan setiap guru yang ada di sekolah, selain itu juga kepala sekolah harus menjaga komunikasi dengan dinas pendidikan dan *stake holder* guna menjalin simbiosis mutualisme yang mana akan memberikan dampak positif terhadap setiap elemen yang ada di dalamnya termasuk kesejahteraan yang diberikan kepada guru, agar dapat tepat guna bagi peningkatan kinerja guru.
3. Bagi guru, harus mampu mempertanggung jawabkan kompensasi non finansial yang telah diterimanya, dengan meningkatkan kinerjanya dan motifasinya untuk lebih maksimal dalam memberikan ilmu dan pengetahuan kepada peserta didik yang di ajarnya, baik dalam menyusun perencanaan pembelajaran, melakukan pembelajaran, maupun dalam mengevaluasi dan menindaklanjuti hasil evaluasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Akadum, *Potret Guru Memasuki Milenium Ketiga*, (Suara Pembaharuan: 1999)

Anglin, Leo , *Teching What It"s All About*, (New York: Publishers, 1982)

Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006)

Azwar, Saifudin, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011)
Bagas Prasojo, Dhendhi, pengaruh pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru SMP Negeri Se Kecamatan Bantul. *Skrips* .AP-UNY, 201

Bolla, John J, *APKG Panduan Umum*. Terjemahan: DEPDIKBUD. (Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1983)

Depdiknas, *Tentang Guru dan Dosen*. (Jakarta: Balai Pustaka, 2008)

Djalal , Fasli dan Supriyadi ,Dedi. *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah*, (Yogyakarta: Adi Cita Karya Nusa, 2001)

Hajar ibnu, *Dasar-dasar Metodologi Kuantitatif dalam Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada)

Handoko, T. Hani *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE, 2001)

Herawan dan Hartini, *Manajemen Tenaga Pendidikan dan Tenaga Kependidikan.* (Bandung: CV Afabeta2009)

Karsono. (2005). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru SMK Teknologi dan Industri. *Jurnal PTM volume 5*. Nomor 1, 20

Kountur, Ronny, *Metode Penelitian untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. (Jakarta: PPM, 2004)

Kunandar. *Guru Profesional, Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. (Jakarta: Grafindo Persada, 2007)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Malayu S. P, Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2005)

Malayu S. P, Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2007)

Malayu S.P, Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, rev.ed,*(Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013)

Mathis dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia,*(Terjemahan: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empa, 2000)

Muhadjir. Noeng *Ilmu Pendidikan dan Perubahan Sosial*. (Yogyakarta: Rake Sarasin, 1999)

Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000)

Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007)

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru

Prabu Mangkunegara, Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009)

Prasetyo ,Bambang dan Miftakhul Jannah, Lina, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011)

Prawirosentono, Suyadi *Kebijakan Kinerja Karyawan*. (Yogyakarta: BPFE, 1999)

priansa, Donni, *Kinerja dan Profesionalisme Guru* (Bandung: Alfabeta, 2014)

Purwanto, *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi dan Pendidikan*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008)

Rahman, *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Alqaprint : Bandung, 2005)

Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: CV Pustaka Setia, 2006)

Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. (Jakarta: Raja Grafindo, 1994)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sastradipoera, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Fungsi Operasional.*(Bandung: Kappa-Sigma, 2002)

Shaftani, Pengaruh Sistem Kompensasi dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Inovatif Guru. *Thesis.* AP-UPI,2010

Simamora ,Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997)

Simamora, Henry , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997)

Sirait , Justine T, *Memahami Aspekaspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*.(Jakarta: Grasindo, 2006)

Sofyandi, Herman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008)

Sugiono, *Meode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010)

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta,2009)

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013)

Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta,2011)

Suhadak, Moh. (2010). Pengaruh Pembinaan Kepala Sekolah,Pembinaan Pengawas, Imbal Jasa, dan Pengalaman Diklat terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri Kota Surabaya. *Thesis*. UNY

Suharso, Puguh *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis* (Jakarta: PT Indeks, 2009)

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik.*(Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009)

Supardi, *Kinerja Guru,* (PT Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2014)

Suryosubroto, B. *Manajemen Training*. Y(ogyakarta: UNY,2005)

UndangUndang no. 20 tahun 2003 pasal 40 ayat (2)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Indonesia Pasal 39 ayat 2

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 1

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 40 ayat 1, tentang Pendidik dan Tenaga kependidikan

Undang-undang nomor 20 tahun 2005

Usman, Husaini *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rodyakarya, 2004)

Warsito, Hermawan ,*Pengantar Metodologi Penelitian* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005)

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013)

Yamin, Martinis dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru.* (Jakarta: Gaung Persada, 2010)

Yamin, Martinis, *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*, (Jakarta: Gaung Persada Press , 2008)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id