

**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 penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian yang dirujuk sebelumnya.

Surabaya, 29 Juni 2019



METERAI  
TEMPEL  
6000  
ENAM RIBURUPIAH

pernyataan

FIKIY AFRIYANTO  
D93215041

**Halaman Persetujuan Pembimbing Skripsi**

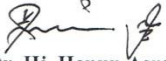
Skripsi oleh:

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

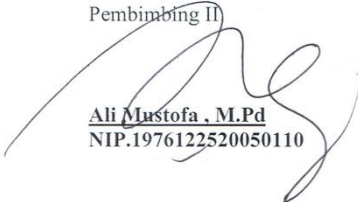
Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 1 Juli 2019

Pembimbing I,

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

Pembimbing II

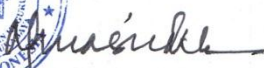
  
Ali Mustofa, M.Pd  
NIP.1976122520050110

**PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI**

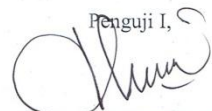
Skripsi oleh FIKIY AFRIYANTO ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 23 Juli 2019



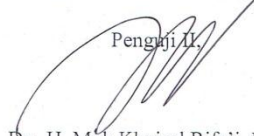
Mengesahkan,  
Dekan,

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

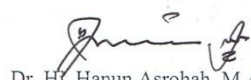
Penguji I,

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

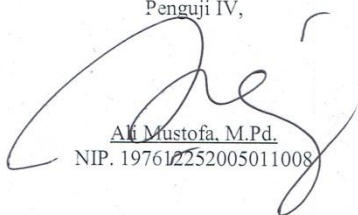
Penguji II,

  
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-Eksklusif 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 AFRIYANTO)





















sehingga proses belajar mengajar akan benar-benar terkonsep dengan baik, efektif dan efisien. 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 motivasi 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







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











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



penelitian ini menggunakan 3 variabel 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 menggunakan 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 kinerja guru 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  $t_{tabel}$ ,









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 reliabilitas, 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.







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 organisasi, yaitu mampu meningkatkan produktivitas kinerjanya, sehingga tercipta keseimbangan antara “*input*” dan “*output*”, yaitu pemberian





- 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.<sup>23</sup>

Sebagai tenaga fungsional dan tenaga profesional 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,

---

<sup>23</sup> 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.

































- 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.











































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

		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 pelaksanaan 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 pelaksanaan 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





















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. Angrek No. 1













































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 sebesar 81,27%. 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.













Tabel 4.21 kinerja guru

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











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 berbentuk 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.



- 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)

- 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 Aspek-aspek 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(oogyakarta: UNY,2005)
- UndangUndang no. 20 tahun 2003 pasal 40 ayat (2)

