



**KONTRIBUSI PEMBERIAN KOMPENSASI NON FINANSIAL  
TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 4 TEBING  
TINGGI**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan  
(S.Pd) Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*

**Oleh:**

**RENA YASMIN BATUBARA**

**NIM : 0307161049**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2020**



**KONTRIBUSI PEMBERIAN KOMPENSASI NON FINANSIAL  
TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 4 TEBING  
TINGGI**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Syarat Mengikuti Sidang Akhir Prodi Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*

**Oleh:**

**RENA YASMIN BATUBARA**

**NIM : 0307161049**

**Menyetujui,**

**Pembimbing I**

**Dr. Abdillah, M.Pd**  
**NIP : 19680805 199703 1 002**

**Pembimbing II**

**Drs. M. Yasin, M.A**  
**NIP : 1956 0203 1979 03 1001**

**Ketua Prodi MPI**

**Dr. Abdillah, M.Pd**  
**NIP: 19680805 199703 1 002**

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN  
2020**



Nama : Rena Yasmin Batubara  
NIM : 0307161049  
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Pembimbing : 1. Dr. Abdillah, M.Pd  
: 2. Drs. M. Yasin, M.A

## ABSTRAK

### **Kata Kunci : Kompensasi Non Finansial, Kinerja Guru**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 50 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *total sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji persyaratan analisis, dan uji hipotesis.

Kompensasi Non Finansial (X) sebanyak 23 orang (46%) berada di bawah rata-rata kelas, 12 orang (24%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 14 orang (30%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor Kompensasi Non Finansial (X) umumnya berada di bawah rata-rata.

Kinerja Guru (Y) sebanyak 24 orang (48%) berada di bawah rata-rata kelas, 6 orang (12%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 20 orang (40%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor Kinerja Guru (Y) umumnya berada di bawah rata-rata.

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang lemah dan tidak signifikan antara Kompensasi Non Finansial (X) terhadap Kinerja Guru (Y). Hal ini ditandai dengan sumbangan efektifnya sebesar 0.6 %. Sedangkan nilai signifikansinya dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji "t" yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 0.540$  sedangkan  $t_{tabel} = 2.010$ . Oleh karena itu  $t_{hitung} 0.540 < t_{tabel} 2.010$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang lemah dan tidak signifikan variabel Kompensasi Non Finansial (X) terhadap Kinerja Guru (Y) dengan bentuk hubungan linier garis regresi  $\hat{Y} = 114.415 + 0.062 X$ . Persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa faktor Kompensasi Non Finansial (X) meningkat sebesar satu unit maka Kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar  $114.415 + 0.062 = 114.477$  satuan.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah Yang Maha mencintai hamba-hambanya, karena kecintaan-Nya lah kita hidup, karena cinta-Nya lah kita masih diberi kesempatan untuk kembali kepadanya, serta dikesempatan ini Allah masih mengizinkan penulis untuk menyelesaikan karya ilmiah ini sebagai tugas akhir perkuliahan yang berjudul “Kontribusi Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi”. Sholawat dan salam tidak lupa pula peneliti haturkan dengan penuh cinta kepada Nabi Al-Musthofa, Kekasih Allah, putra Abdullah dan buah hati Aminah yaitu Nabi Muhammad Rasulullah Shallallahu Alaihi Wasallam, yang karena cintanya kepada ummatnya, sampai-sampai menjelang mautpun beliau menyebut dengan lirih Ummati... Ummati.... Ummati, walaupun kita tidak tahu apakah kita layak disebut ummatnya. Mudah-mudahan kita adalah orang-orang yang beriman yang tergolong layak disebut umat Rasulullah.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada keluarga saya, Ayah dan Ibu tercinta Bapak Sabirin Batubara dan Ibu Utir Siregar yang telah memberikan do'a, bimbingan, dan ajaran serta motivasi, baik itu berupa dukungan tenaga, moril maupun material. Terima kasih juga penulis sampaikan kepada kakak dan abang tersayang Ari Pandapotan Batubara dan Rahmi Batubara yang selalu mendukung penulis dalam menyusun skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada teman seperjuangan MPI-1 stambuk 2016 teristimewa Siska Rapika Nasution yang selalu bersama dari awal hingga akhir kuliah. Dan terima kasih juga kepada keluarga Tolop (Nurul, Ulpa, Sari, Kak Risa, Kak Elida, Zuma, Ine dan Enjel) yang telah memotivasi, member warna warni di kontrakan dan memberikan semangat kepada penulis.

Terima kasih juga kepada Bapak Dr. Abdillah, M.Pd selaku ketua jurusan sekaligus sebagai pembimbing skripsi 1 dan Bapak Drs. M. Yasin, M.A selaku pembimbing skripsi 2 yang telah banyak memberi bimbingan dan saran-saran kepada penulis sejak awal sampai selesainya penyusunan skripsi ini. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Bapak Dr. Muhammad Rifai, M.Pd. selaku sekretaris jurusan serta bapak dan ibu dosen dan staf pegawai jurusan MPI yang telah banyak membantu selama penyelesaian studi di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dading Pasaribu sebagai Kepala Sekolah SMK Negeri 4 Tebing Tinggi serta dewan guru yang telah banyak membantu dan membimbing penulis selama penelitian.

Penyelesaian penulisan karya ilmiah memang menjadi salah satu tugas akhir bagi setiap mahasiswa yang akan menyelesaikan studi sarjana (Strata satu) dimana sebagai bentuk karya ilmiah yang dapat mewakili wawasan penulis terhadap pendidikan yang telah dilalui. Tidak dapat dipungkiri bahwa dibalik penulisan karya ilmiah ini masih banyak terdapat kekurangan dan kekhilafan baik dalam bentuk kata, kalimat, dan bentuk penulisan dan kesalahan huruf, bahkan analisis yang tercakup didalamnya masih butuh untuk dianalisis dan ditinjau kembali. Maka untuk itu penulis berharap ada kritikan para pembaca yang sifatnya membangun. Kiranya isi skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan dunia pendidikan.

Medan, 18 Agustus 2020

Penulis,

**Rena Yasmin Batubara**  
**NIM. 0307161049**

## DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii

### BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah .....	5
D. Perumusan Masalah .....	5
E. Tujuan Penelitian .....	6
F. Manfaat Penelitian .....	6

### BAB II : LANDASAN TEORITIS

A. Kerangka Teori .....	8
1. Kinerja Guru .....	8
a. Pengertian Guru dan Kompetensi Guru.....	8
b. Pengertian Kinerja Guru .....	10
c. Indikator Kinerja Guru.....	13
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	15
e. Standar Kinerja Guru .....	17
f. Evaluasi Kinerja Guru.....	20
2. Kompensasi Non Finansial .....	22
a. Pengertian Kompensasi.....	22
b. Tujuan Kompensasi .....	25
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi	27
d. Bentuk Kompensasi .....	32
e. Komponen Kompensasi Non Finansial .....	33
B. Kerangka Fikir .....	36

C. Penelitian yang Relevan.....	37
D. Pengajuan Hipotesis.....	39

**BAB III : METODE PENELITIAN**

A. Lokasi Penelitian.....	41
B. Populasi dan Sampel .....	41
C. Defenisi Operasional.....	42
D. Instrumen Pengumpulan Data.....	42
E. Teknik Pengumpulan Data.....	44
F. Teknik Analisis Data.....	45

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Hasil Penelitian .....	56
B. Pengujian Persyaratan Analisis .....	60
C. Pengujian Hipotesis .....	63
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	65
E. Keterbatasan Hasil Penelitian.....	68

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	69
B. Implikasi Penelitian .....	70
C. Saran-saran .....	70

DAFTAR PUSTAKA .....	72
----------------------	----

LAMPIRAN LAMPIRAN .....	75
-------------------------	----

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Variabel Pemberian Kompensasi Non Finansial dan Kinerja guru.....	41
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Angket Penelitian.....	43
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Kompensasi Non Finansial .....	45
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Guru .....	46
Tabel 4.1 Statistik Data.....	56
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kompensasi Non Finansial .....	57
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru .....	59
Tabel 4.4 Rangkuman Uji Normalitas Variabel Penelitian .....	61
Tabel 4.5 Rangkuman Uji Linearitas Kompensasi Non Finansial (X) terhadap Kinerja Guru (Y) .....	62
Tabel 4.6 <i>Test of Homogeneity of Variances</i> .....	63
Tabel 4.7 Hasil Analisis Korelasi Variabel Kompensasi Non Finansial (X) terhadap Kinerja Guru (Y) .....	64
Tabel 4.8 Hasil Uji T Variabel Kompensasi Non Finansial (X) terhadap Kinerja Guru (Y) .....	64



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka Berpikir Penelitian .....	35
Gambar 4.1 Histogram Kompensasi Non Finansial .....	58
Gambar 4.2 Histogram Kinerja Guru.....	59

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba Validitas dan Reabilitas..	75
Lampiran 2 : Instrumen Penelitian Sesudah Uji Coba Validitas dan Reabilitas...	81
Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas dan Reabilitas .....	86
Lampiran 4 : Data Mentah .....	96
Lampiran 5 : Hasil SPSS Bab IV .....	100

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan serta dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam mencapai mutu pendidikan. Oleh karena itu, guru dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi, karena dengan kinerja yang tinggi maka akan mampu meningkatkan sumber daya manusia, terutama para generasi mudanya, sehingga terciptalah bangsa yang cerdas dan mampu menghadapi tantangan masa depan.

Keberhasilan pendidikan sebagian besar ditentukan oleh kinerja guru, baik kinerja dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, serta dalam disiplin tugas. Kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya. Kinerja guru nampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya<sup>1</sup>.

Seorang guru dikatakan memiliki kinerja yang tinggi apabila memahami arti atau makna kinerja yang sesungguhnya dan harus dibuktikan dalam pelaksanaannya dengan menjalankan tugasnya. Kinerja seorang guru dapat dilihat dari cara seorang guru itu dalam menyelesaikan tugasnya. Hasil dari kinerja ini adalah prestasi siswa yang baik.

Kinerja yang optimal merupakan harapan semua pihak namun kenyataan dilapangan menunjukkan masih ada beberapa guru yang kinerjanya masih belum

---

<sup>1</sup>Adb. Madjid, (2016), *Pengembangan Kinerja Guru: Melalui Kompetensi, Komitmen, dan Motivasi Kerja*, Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru, hal. 11.

optimal, seperti 1) Masih ada guru yang belum dapat menciptakan situasi yang menarik pada saat pembelajaran, 2) Masih terdapat guru yang kurang tepat dalam menggunakan metode pembelajaran, dan 3) Masih ada guru yang belum mampu membuat suasana kelas menjadi nyaman.

Menurut M. Arifin dalam Ahmad Susanto, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu: 1) Volume upah kerja yang dapat memenuhi kebutuhan seseorang, 2) Suasana kerja yang menggairahkan atau iklim yang ditunjang dengan komunikasi demokrasi yang serasi dan manusiawi antara pimpinan dan bawahan, 3) Sikap jujur dan dapat dipercaya dari kalangan pimpinan terwujud dalam kenyataan, 4) Penghargaan terhadap *need achievement* (hasrat dan kebutuhan untuk maju) atau penghargaan terhadap yang berprestasi, dan 5) Sarana yang menunjang bagi kesejahteraan mental dan fisik, seperti tempat olahraga, masjid, rekreasi, dan hiburan<sup>2</sup>.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi baik atau buruknya kinerja guru adalah pemberian kompensasi atau imbalan jasa. Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan<sup>3</sup>. Pemberian kompensasi ini merupakan salah satu cara dalam menumbuhkan semangat dalam bekerja. Guru yang memiliki semangat dalam mengajar dengan mudah dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja, pemberian kompensasi terhadap guru juga dapat meningkatkan kesejahteraan guru dan berdampak pada kinerja guru.

---

<sup>2</sup>Ahmad Susanto, (2018), *Konsep, Strategi dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Depok: Prenamedia Group, hal. 73.

<sup>3</sup>Edy Sutrisno, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, hal. 187.

Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk baik itu bersifat finansial maupun non finansial. Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diterima guru dalam bentuk uang yang meliputi gaji, upah, bayaran prestasi, bonus, serta tunjangan. Sedangkan kompensasi non finansial merupakan kompensasi dalam bentuk non uang yang meliputi kesempatan untuk guru mendapatkan promosi peningkatan karier, pengembangan diri melalui pendidikan dan pelatihan (DIKLAT), serta rekan kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Pemberian kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian Aprijon menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru SLTA di Kecamatan Bangkinang<sup>4</sup>. Penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Alisyah Pitri yang menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan kompensasi terhadap kinerja guru adalah 17,1 % dan 82,9% dari faktor lain. Artinya kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru adalah sebanyak 17,1 %. Maka kompensasi cukup mempengaruhi kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar<sup>5</sup>.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi menunjukkan bahwa terdapat beberapa permasalahan mengenai kinerja guru dan pemberian kompensasi di sekolah diantaranya yaitu masih terdapat guru yang terlambat dalam mengajar, hal ini menyebabkan waktu pembelajaran menjadi berkurang, kemudian masih terdapat guru yang tidak dapat mengelola kelas dengan baik sehingga terdapat keributan di kelas, selain itu juga masih terdapat guru yang belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi,

---

<sup>4</sup>Aprijon, (2014), *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Bangkinang*, Riau.

<sup>5</sup>Alisyah Pitri, (2017), *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Batusangkar*, Batusangkar.

sehingga pembelajaran terasa membosankan bagi siswa. Sementara itu juga diketahui permasalahan dalam pemberian kompensasi, khususnya dari segi kompensasi finansial, sekolah tidak memberikan bantuan dana terhadap guru yang akan melakukan pengembangan diri demi kepentingan pengembangan profesinya. Sedangkan dari segi kompensasi non finansial, kesempatan bagi guru untuk melakukan pengembangan diri terbatas khususnya pengembangan diri yang dilakukan pemerintah dimana jumlahnya setiap tahun dibatasi. Selain itu terdapat perbedaan dari segi kinerja antara guru yang di beri kesempatan untuk melakukan pengembangan diri, dibandingkan dengan guru yang jarang diberikan kesempatan untuk melakukan pengembangan diri. Adanya kesenjangan tersebut dikarenakan sekolah belum mampu untuk memfasilitasi guru yang akan melakukan pengembangan diri. Dengan demikian jelas bahwa pemberian kompensasi memberikan pengaruh pada tinggi rendahnya kinerja guru.

Berdasarkan masalah yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi dengan alasan bahwa kompensasi non finansial lebih memberikan dampak terhadap kinerja guru karena berhubungan dengan kepuasan yang diterima guru atas pekerjaan yang dilakukan dan kepuasan yang diperoleh dari lingkungan psikologis dimana mereka bekerja, dibanding dengan kompensasi finansial yang pada dasarnya segala sesuatu yang berhubungan dengan uang sudah tetap dan tidak bisa di rubah lagi. Dari penelitian ini, maka akan diketahui seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh kompensasi non finansial terhadap peningkatan kinerja guru.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dilakukan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kesempatan pengembangan diri yang diterima oleh guru.
2. Proses pemberian kompensasi non finansial membutuhkan biaya yang besar, akan tetapi sumber dana pendidikan yang dimiliki oleh sekolah sangat terbatas sehingga sekolah kesulitan dalam pemberian kompensasi non finansial.

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti membatasi permasalahan yang akan diteliti terkait dengan kompensasi non finansial dan kinerja guru sehingga peneliti berusaha melihat bagaimana kontribusi pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi.

## **D. Rumusan Masalah**

Setelah batasan masalah ditentukan, maka untuk mempermudah dalam melakukan penelitian, perlu adanya rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan yang disusun sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberian kompensasi non finansial bagi guru SMK Negeri 4 Tebing Tinggi ?
2. Bagaimana kinerja guru SMK Negeri 4 Tebing Tinggi ?
3. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan dari pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi ?

## **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai pembatasan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pemberian kompensasi non finansial bagi guru SMK Negeri 4 Tebing Tinggi.
2. Kinerja guru SMK Negeri 4 Tebing Tinggi.
3. Kontribusi yang signifikan dari pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi.

## **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Menambah pengetahuan atau wawasan penulis tentang manajemen pendidikan islam.
  - b. Sebagai bahan masukan dan menambah wawasan mengenai kontribusi pemberian kompensasi terhadap kinerja guru dan menambah khazanah ilmu pengetahuan khususnya di bidang pendidikan.
  - c. Sebagai bahan referensi dan masukan bagi penulis untuk selanjutnya mahasiswa UINSU untuk penulis dan penulisan lain yang mengadakan penelitian dengan judul yang sama.
2. Manfaat Praktis
  - a. Menambah wacana dan informasi mengenai pengaruh pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi.
  - b. Sebagai bahan pertimbangan dan perbaikan dalam pemberian kompensasi non finansial di tahun-tahun yang akan datang.



- c. Memberikan informasi kepada sekolah dan guru tentang pemberian kompensasi non financial terhadap kinerja guru oleh PTN.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **A. Kerangka Teori**

##### **1. Kinerja Guru**

###### **a. Pengertian Guru dan Kompetensi Guru**

Secara pengertian tradisional guru adalah seseorang yang berdiri di depan kelas. Dalam UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, dinyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah<sup>6</sup>. Orang yang disebut guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas agar siswa dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan.

Guru tidak hanya sebagai orang yang menyampaikan materi kepada peserta didik (*transfer of knowledge*), tetapi lebih dari itu ia juga bertugas untuk mengembangkan kemampuan peserta didik secara optimal (*transformation of knowledge*) serta menanamkan nilai (*internalitation of values*)<sup>7</sup>.

Guru dalam proses pembelajaran merupakan peranan yang penting, peranan guru itu belum dapat digantikan oleh teknologi seperti radio, televisi, tape recorder, internet, sikap, system nilai, perasaan, motivasi, kebiasaan dan

---

<sup>6</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

<sup>7</sup> Azizah Hanum, (2017), *Filsafat Pendidikan Islam*, Medan: Rayyan Press, hal. 77

keteladanan, yang diharapkan dari hasil proses pembelajaran, yang tidak dapat dicapai kecuali melalui guru<sup>8</sup>.

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 professional.

Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi an profesionalisme<sup>9</sup>.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu:<sup>10</sup>

- 1) Kompetensi Pedagogik, adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik.
- 2) Kompetensi Kepribadian, adalah kemampuan kepribadian.
- 3) Kompetensi Profesional, adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya

---

<sup>8</sup> Rosdiana A. Bakar, (2015), *Dasar-Dasar Kependidikan*, Medan: Gema Ihsani, hal. 82.

<sup>9</sup> E. Mulyasa, (2007), *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hal. 26.

<sup>10</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

- 4) Kompetensi Sosial, adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dan efisien.

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. Sehingga guru dapat mengimplikasikan apa yang seharusnya dilaksanakan dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru yang sebenarnya.

#### **b. Pengertian Kinerja Guru**

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*. Kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang seperti bakat atau kemampuan, tetapi perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu.<sup>11</sup>

Menurut Armstrong dalam Syafaruddin, pencapaian, pelaksanaan pengerjaan, pekerjaan tentang sesuatu secara teratur atau terlaksana disebut kinerja. Kinerja tinggi merupakan hasil dari perilaku yang sesuai, khususnya

---

<sup>11</sup>Abd. Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru*, hal. 10

perilaku yang kreatif, dan efektif menggunakan pengetahuan yang dipersyaratkan, keterampilan, dan kompetensi<sup>12</sup>.

Menurut Smith *performance* atau kinerja adalah “.... *Output derive from processes, human or therwise*”, jadi dikatakannya bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan<sup>13</sup>. Sementara itu, menurut Mathis dan Jackson kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk (1) kuantitas keluaran, (2) kualitas keluaran, (3) jangka waktu keluaran, (4) kehadiran di tempat kerja, (5) sikap kooperatif<sup>14</sup>.

Perkembangan sebuah lembaga atau organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang optimal, kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah awal untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Iswanto dalam Yusuf Hadijaya, untuk memotivasi pekerja meningkatkan kinerjanya dan mencapai target sarannya, pemimpin dapat menggunakan program kinerja untuk penghargaan. Apabila pekerja memiliki peluang untuk memperoleh penghargaan bagi kinerjanya yang baik secara adil, maka mereka akan termotivasi dan berkinerja lebih baik. Ini sesuai dengan teori pengharapan (*expentency theory*) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan konsekuensi dari persepsi mengenai hubungan antara level usaha dengan kinerja

---

<sup>12</sup> Syafaruddin dan Anzizhan, (2017), *Psikologi Organisasi dan Manajemen*, Depok: Prenademia Group, hal. 164.

<sup>13</sup>A.W Smith, (2003), *Management System Analysis and Applications*, New York: Holt Saunders Internatinal Editions, hal. 292

<sup>14</sup> Mathis dan Jackson, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta: PT Salemba Empat, hal. 378

dan persepsi mengenai hubungan antara level usaha dengan kinerja dan persepsi mengenai hubungan antara level kinerja dengan *outcome* yang diharapkan<sup>15</sup>.

Dimana dijelaskan dalam ayat Al-Qur'an surat Al-Ahqaf ayat 19

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya:

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan<sup>16</sup>.”

Dalam tafsir Az-Zikra oleh Bachtiar Surin dinyatakan bahwa **وَلِكُلِّ** (dan bagi masing-masing) ditunjukkan kepada semua orang, baik orang itu terbilang orang baik-baik, maupun orang itu orang durhaka. **لَا يُظْلَمُونَ** maksudnya, orang yang beramal tidak baik akan dibalas dengan pembalasan buruk, dan begitu sebaliknya.<sup>17</sup>

Dalam ayat tersebut bahwasanya Allah pasti membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya, jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan mendapatkan keuntungan bagi organisasinya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru dalam suatu organisasi (sekolah), sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah

<sup>15</sup> Yusuf Hadijaya, (2012), *Administrasi Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing, hal. 152.

<sup>16</sup> Al-Qur'anul Karim, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Semarang: PT Karya Toha Putra, T.T), 825.

<sup>17</sup> Bachtiar Surin, (2004), *Az-Zikra Terjemahan dan Tafsir Al-Qur'an dalam Huruf Arab dan Latin Juz 26-30*, Bandung: Angkasa Bandung, 2175

dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja guru nampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Singkatnya kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.

### **c. 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<sup>18</sup>.

Adapun penjelasan dari rincian tugas-tugas guru adalah sebagai berikut:

#### 1) Perencanaan pelaksanaan pembelajaran

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 kurikulum yang pengembangannya harus dilakukan secara profesional. Lebih lanjut disampaikan bahwa RPP merupakan perencanaan jangka pendek untuk memperkirakan atau memproyeksikan apa yang akan dilakukan dalam pembelajaran. Dengan

---

<sup>18</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 20 (a).

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 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 dasar belum terbentuk atau tercapai<sup>19</sup>.

## 2) 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 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 mengulang 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

---

<sup>19</sup>E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, hal. 212



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 yang akan dibahas dalam pertemuan selanjutnya, memberikan motivasi dan bimbingan kepada siswa, serta menutup proses pembelajaran dengan doa<sup>20</sup>.

### 3) Penilaian dan tindak lanjut

Pelaksanaan penilaian pembelajaran berupa: (a) memberikan umpan balik kepada guru dan siswa dengan tujuan memperbaiki cara belajar mengajar, (b) mengukur kemampuan siswa baik kemampuan setelah mengikuti pembelajaran maupun selama proses pembelajaran. Tahapan terakhir adalah melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian yang ditunjukkan dengan cara: (a) menentukan tercapai atau tidaknya ketuntasan belajar siswa baik perseorangan maupun klasikal, (b) menentukan program perbaikan dan pengayaan, dan (c) menentukan nilai kemajuan siswa.<sup>21</sup>

#### **d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Kinerja merupakan sesuatu yang kompleks dan dipengaruhi oleh banyak faktor, baik internal maupun eksternal. Sutermeister mengatakan bahwa kinerja

---

<sup>20</sup>Kunandar, (2007), *Guru Profesional, Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta: Grafindo Persada, hal. 345-346

<sup>21</sup> Ibid, hal.350

dipengaruhi oleh “kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*)”. Selanjutnya dikatakan bahwa kemampuan dipengaruhi oleh pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Pengetahuan dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman, latihan dan minat. Keterampilan dipengaruhi oleh pembawaan (bakat) dan kepribadian. Motivasi dipengaruhi oleh interaksi faktor-faktor dari: 1) lingkungan fisik pekerjaan, 2) lingkungan sosial pekerjaan yang terdiri dari (a) kepemimpinan, (b) organisasi formal atau lingkungan organisasi yang mencakup struktur organisasi, iklim kepemimpinan, efisiensi organisasi dan manajemen<sup>22</sup>.

Sedangkan menurut M. Arifin, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu: 1) Volume upah kerja yang dapat memenuhi kebutuhan seseorang, 2) Suasana kerja yang menggairahkan atau iklim yang ditunjang dengan komunikasi demokrasi yang serasi dan manusiawi antara pimpinan dan bawahan, 3) Sikap jujur dan dapat dipercaya dari kalangan pimpinan terwujud dalam kenyataan, 4) Penghargaan terhadap *need achievement* (hasrat dan kebutuhan untuk maju) atau penghargaan terhadap yang berprestasi, dan 5) Sarana yang menunjang bagi kesejahteraan mental dan fisik, seperti tempat olahraga, masjid, rekreasi, dan hiburan<sup>23</sup>.

Berkaitan dengan kinerja guru, *Georgia Departement of Education* telah mengembangkan *teacher performance assesment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Kemendiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru, yaitu 1) Rencana Pelaksanaan Program (RPP), 2) Prosedur pembelajaran (*classroom*

---

<sup>22</sup> Abd. Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru*, hal. 12

<sup>23</sup> Ahmad Susanto, *Konsep, Strategi, dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, hal. 73

*procedure*) dan hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*) dan 3) Penilaian pembelajaran.<sup>24</sup>

Apabila dikaitkan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar. Berkaitan dengan ini, Mitchell dalam Uno dan Lamatenggo merinci cakupan wilayah kinerja atas lima faktor dominan, yaitu kualitas kerja, kecepatan/ketepatan, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi<sup>25</sup>.

Berdasarkan kajian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru ditentukan oleh faktor internal dan eksternal. Secara internal kinerja guru ditentukan oleh; 1) kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh guru itu sendiri, yaitu terkait pengetahuan dan keterampilan mengajar yang diperoleh guru yang bersangkutan selama menempuh pendidikan atau yang dikenal dengan istilah *pre service education*, 2) motivasi kerja, yaitu terkait dengan motivasi yang dimiliki oleh masing-masing guru saat memilih profesi sebagai guru. Motivasi itu tentu saja tidak bisa dilepaskan dari faktor lingkungan dimana guru itu bekerja, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial sekolah dimana guru itu bekerja, misalnya struktur sekolah yang dikembangkan, budaya sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan bahkan iklim sekolah juga menentukan kinerja seorang guru.

#### **e. Standar Kinerja Guru**

Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan perbandingan terhadap apa yang dicapai dengan apa yang

---

<sup>24</sup> Rusman, (2011), *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, Jakarta: Raja Grafindo, hal.75

<sup>25</sup>Uno dan Lamatenggo, (2012), *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara, hal. 68

diharapkan, atau kualitas kinerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien. Untuk mencapai hal tersebut, seringkali kinerja guru dihadapkan pada berbagai hambatan/kendala sehingga pada akhirnya dapat menimbulkan bentuk kinerja yang kurang efektif.

Dengan kata lain standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan. Menurut Inancevich, patokan tersebut meliputi:

- 1) Hasil, mengacu pada ukuran *output* utama organisasi sekolah.
- 2) Efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi sekolah.
- 3) Kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi sekolah dalam memenuhi kebutuhan semua pihak yang terlibat dalam organisasi sekolah tersebut.
- 4) Keadaptasian, mengacu kepada ukuran tanggapan organisasi sekolah terhadap perubahan yang terjadi<sup>26</sup>.

Kinerja guru berkaitan dengan kompetensi guru, artinya untuk memiliki kinerja yang baik guru didukung oleh kompetensi yang baik pula. Tanpa memiliki kompetensi yang baik seorang guru tidak akan mungkin dapat memiliki kinerja yang baik. Ada sepuluh kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh seorang guru, meliputi: 1) menguasai bahan/materi pembelajaran, 2) mengelola program pembelajaran, 3) mengelola kelas, 4) menggunakan media dan sumber belajar, 5) menguasai landasan pendidikan, 6) mengelola interaksi pembelajaran, 7) menilai prestasi belajar siswa, 8) mengenal fungsi dan layanan dan bimbingan

---

<sup>26</sup>Abd. Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru*, hal. 14

penyuluhan, 9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan 10) memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pembelajaran<sup>27</sup>.

Kendati demikian, seorang guru yang memiliki kompetensi yang baik, belum tentu memiliki kinerja yang baik, karena kinerja guru tidak semata diperoleh melalui kemampuan kompetensi, tetapi kinerja guru juga berkaitan dengan kemampuan memotivasi diri untuk menunaikan tugas dengan baik dan memotivasi diri untuk terus berkembang. Oleh karena itu kompetensi guru merupakan perwujudan dari kompetensi guru, kemampuan diri dan memotivasi untuk mengerjakan tugas dengan baik serta memacu diri secara terus menerus untuk berkembang. Esensi dari kinerja guru ini tidak lain merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan dan kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang digelutinya, dalam hal ini proses pembelajaran di sekolah khususnya dan di dunia pendidikan pada umumnya.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, kinerja guru yang harus dimiliki oleh seorang guru yaitu: 1) kompetensi Pedagogik, 2) Kompetensi Kepribadian, 3), Kompetensi Sosial, 4) Kompetensi Profesional<sup>28</sup>.

Kompetensi pedagogik ini berkaitan pada saat guru mengadakan proses belajar mengajar dikelas. Mulai dari membuat skenario pembelajaran, memilih metode, media, juga alat evaluasi bagi anak didiknya. Karena bagaimanapun dalam proses belajar mengajar sebagian besar hasil belajar peserta didik ditentukan oleh peranan guru. Guru yang cerdas dan kreatif akan mampu

---

<sup>27</sup> Abd. Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru*, hal. 15

<sup>28</sup>Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru

menciptakan suasana belajar yang efektif dan efisien sehingga pembelajaran tidak berjalan sia-sia, bahkan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran. Sedangkan kompetensi kepribadian merupakan kemampuan seseorang yang diwujudkan dalam kepribadian yang mantap dan berwibawa, stabil, dewasa, dan berakhlak mulia serta mampu menjadi teladan bagi peserta didik. Kompetensi profesional merupakan kemampuan seseorang yang berkaitan dengan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, sehingga yang bersangkutan mampu membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Sedangkan kompetensi sosial adalah kemampuan seseorang untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, antar sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/ wali peserta didik serta masyarakat sekitar<sup>29</sup>.

#### **f. Evaluasi Kinerja Guru**

Menurut Sudjana dalam Rusydi Ananda, evaluasi dimaknai sebagai kegiatan mengumpulkan, mengolah, dan menyajikan data untuk masukan dalam pengambilan keputusan mengenai program yang sedang dan/atau telah dilaksanakan. Produk evaluasi adalah tersusunnya nilai-nilai (*values*) seperti bermanfaat atau tidak bermanfaat, baik atau buruk, berhasil atau tidak berhasil, diperluas atau dibatasi, dilanjutkan atau dihentikan, dan sebagainya mengenai program yang sedang atau telah dilaksanakan<sup>30</sup>.

Untuk keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efisien seperti produktivitasnya, efektivitas menggunakan

---

<sup>29</sup>Abd. Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru*, hal. 17

<sup>30</sup>Rusydi Ananda dan Tien Rafida, (2017), *Pengantar Evaluasi Program Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing, hal. 3.

waktu, dana yang dipakai serta bahan yang tidak terpakai. Adapun evaluasi kinerja melalui perilaku dilakukan dengan cara membandingkan dan mengukur perilaku seseorang dengan teman sekerja atau mengamati tindakan seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengkomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan orang lain.

Evaluasi perilaku dapat dilakukan dengan cara membandingkan perilakunya dengan rekan kerja yang lain dan evaluasi ciri individu adalah mengamati karakteristik individu dalam berperilaku ataupun bekerja, cara berkomunikasi dengan orang lain sehingga dapat dikategorikan cirinya dengan ciri orang lain. Evaluasi dan penilaian kinerja menjadi penting sebagai *feed back* sekaligus sebagai *follow up* sebagai perbaikan kinerja selanjutnya.

Untuk menilai kualitas kinerja dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi:

- 1) Unjuk kerja
- 2) Penguasaan materi
- 3) Penguasaan profesional keguruan dan pendidikan
- 4) Penggunaan cara-cara penyesuaian diri
- 5) Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Namun yang pasti, kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru menegenban tugas profesional. Artinya, tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang dapat dikelompokkan ke dalam tiga bagian besar, yaitu: 1) guru sebagai pengajar, 2) guru sebagai pembimbing, 3) guru sebagai administrasi kelas. Dan indikator kinerja guru meliputi, 1) kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, 2) penguasaan materi

yang akan diajarkan kepada siswa, 3) penggunaan metode dan strategi mengajar, 4) pemberian tugas-tugas kepada siswa, dan 4) dan kemampuan mengelola kelas<sup>31</sup>.

## **2. Kompensasi Non Finansial**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya<sup>32</sup>.

Menurut Handoko yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier. Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Selanjutnya, kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji dan insentif. Adapun kompensasi tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Dan kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan<sup>33</sup>.

Sementara itu Rivai dan Sagala mendefenisikan kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kntribusi jasa mereka pada

---

<sup>31</sup>Ahmad Susanto, (2018), *Konsep, Strategi, dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Jakarta: Prenadamedia Group, hal. 75

<sup>32</sup>Wibowo, (2015), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, hal. 271

<sup>33</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 183.



perusahaan. Mereka membedakan kompensasi dengan upah, yaitu balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi; gaji, yaitu balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi; insentif, yaitu bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau karena penghematan biaya yang dilakukan<sup>34</sup>.

Di dalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya. Allah telah menegaskan tentang imbalan ini dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

“Dan katakanlah: ”Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan kamu apa yang kamu kerjakan.” (At-Taubah: 105)<sup>35</sup>

Quraish Shihab dalam bukunya, *Tafsir Al Misbah* menjelaskan QS. At Taubah ayat 105 sebagai berikut: “Bekerjalah kamu demi karena Allah semata dengan aneka amal yang sholeh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun

<sup>34</sup>Lijan Poltak Sinambela, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, hal. 220.

<sup>35</sup>Al-Qur'anul Karim, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Semarang: PT Karya Toha Putra, T.T)

untuk masyarakat umum, Allah akan melihat yakni menilai dan member ganjaran amal kamu itu”. Ganjaran yang dimaksud adalah upah atau kompensasi<sup>36</sup>.

Dalam Surat At-Taubah 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan manusia untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah dikerjakan. Yang paling unik dalam ayat ini adalah penegasan Allah bahwa motivasi atau niat bekerja itu mestilah benar. Sebab kalau motivasi bekerja tidak benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan.

Selain ayat diatas, Nabi Muhammad SAW juga meriwayatkan hadist yang berbunyi:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

*“Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang dikerjakan”*.<sup>37</sup>

Dari hadist tersebut diketahui bahwa Nabi sangat menghargai hasil kerja dari seseorang, sehingga pemimpin yang baik merupakan pemimpin yang memberi upah atau suatu penghargaan (berupa jabatan) kepada karyawannya sesuai dengan usaha dan hasil dari produktivitas kerja karyawan tersebut.

Jadi dapat disimpulkan bahwa, kompensasi merupakan segala sesuatu imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial baik secara langsung maupun tidak langsung atas kewajiban yang telah diberikan pada perusahaan dan karyawan menerima jasa secara adil.

---

<sup>36</sup> M. Quraish Shihab, (2006), *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jakarta: Lentera Hati, Jilid. V, hal. 711.

<sup>37</sup> Muhammad ibn Yazid ‘ Abu ‘Abd Allah Al-Qazwiniyy, Sunan Ibn Majah, Juz II (Dar Al-Fikr, Beirut, t.th), hal. 817

## **b. Tujuan Kompensasi**

Suatu kegiatan yang dilakukan biasanya ada tujuan yang ingin dicapai, atau minimal kegiatan tersebut diusahakan mengarah/mendekati hal yang ingin dicapai. Ada beberapa tujuan kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu<sup>38</sup>:

### 1) Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

### 2) Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.

### 3) Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih *survival* bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

### 4) Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

### 5) Pengendalian biaya

---

<sup>38</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 188-189.

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

6) Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya system administrasi kompensasi yang baik pula.

Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Rahmat Hidayat, tujuan system kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur agar memperoleh system yang baik dalam organisasi. Adapun tujuan system kompensasi yang baik antara lain yaitu sebagai berikut: 1). Menghargai prestasi kerja, 2). Menjamin Keadilan, 3). Mempertahankan pegawai, 4). Memperoleh pegawai yang bermutu, 5). Pengendalian biaya, dan 6). Memenuhi peraturan<sup>39</sup>.

Tujuan orang bekerja adalah agar ia dapat hidup dari hasil kerjanya. Mereka mau bekerja dikarenakan mereka merasa bahwa dengan bekerja ia akan mendapatkan kompensasi sebagai sumber rezeki untuk menghidupi dirinya beserta anak dan istrinya. Dengan adanya sumber nafkah tersebut, ia juga mengharapkan adanya kepastian bahwa sumber tersebut selalu ada selama ia menjadi karyawan suatu perusahaan. Oleh karena itu, tujuan perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan adalah agar para karyawan merasa terjamin sumber nafkahnya.

Pemberian kompensasi yang lawak bukan saja dapat memengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk

---

<sup>39</sup> Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya, (2017), *Ayat-Ayat Al-Qur'an tentang Manajemen Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI, hal. 54.

bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak layak akan meresahkan gairah kerja, sehingga prestasi kerja akan merosot. Oleh karena itu, untuk meningkatkan prestasi kerja perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak kepada para karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan sendiri.

Dengan adanya pemberian kompensasi, maka kehidupan dan status karyawan akan lebih terjamin di tengah-tengah masyarakat, sehingga yang bersangkutan merasa bahagia diperhatikan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi kepada para karyawan akan turut meningkatkan rasa harga diri para karyawan. Bila hal ini dapat diciptakan, maka perusahaan telah berhasil mencapai salah satu tujuan dari pemberian kompensasi.

Pemberian kompensasi bukan saja dapat menguntungkan para karyawan, tetapi juga perusahaan akan merasa puas telah dapat berbuat sesuatu memberikan apa yang menjadi hak para karyawan. Dengan demikian, perusahaan selalu tepat memberikan kompensasi terhadap karyawan akan menimbulkan rasa saling membutuhkan, saling menghargai antara keduanya.

### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi**

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bisa dipertanggungjawabkan secara yuridis akan

sulit diterapkan dalam jangka panjang. Karena itu, ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya<sup>40</sup>:

1) Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil. Perbedaan tingkat KFM akan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda. Bila perusahaan tidak tanggap terhadap fluktuasi biaya hidup dalam menetapkan kompensasi akibatnya tentu dapat dibayangkan, akan terjadi pergolakan dalam perusahaan, berkembangnya rasa tidak puas, atau pemogokan pekerja untuk menuntut kenaikan upah. Situasi demikian dapat membahayakan keberadaan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempertimbangkan dan selalu menyesuaikan tingkat kompensasi yang diberikan dengan tingkat biaya hidup yang berlaku di daerahnya.

2) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Dewasa ini transportasi sedemikian lancar, arus informasi tidak mungkin dapat di bending lagi. Termasuk informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk kegiatan yang sama, cepat diketahui. Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan. Sebaliknya,

---

<sup>40</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 191-193

jika tingkat kompensasi yang diberikan terlampau tinggi, juga membawa dampak buruk, karena seolah-oleh perusahaan menutup mata terhadap tingkat kompensasi rata-rata yang berlaku. Untuk meniadakan hal negative seperti itu, maka perusahaan perlu selalu melakukan studi banding di perusahaan-perusahaan lain, agar karyawan dan perusahaan tidak ada yang dirugikan.

### 3) Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan yang tinggi akan mendapatkan tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan yang bijaksana harus selalu menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Bila karyawan bekerja dengan baik, maka kinerja perusahaan juga akan tinggi, sehingga perusahaan dapat membayar kompensasi lebih besar kepada karyawan.

### 4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula. Adapun pekerjaan yang sifatnya tidak begitu sulit dan besar pula. Adapun pekerjaan yang sifatnya tidak begitu sulit dan kurang memerlukan tenaga dan pikiran. Contohnya, seorang motir mobil memerlukan keterampilan yang lebih rumit dan tanggung jawabnya lebih besar pula dibandingkan dengan seorang pekerja bagian pengetikan. Kedua jenis ini tentu memperoleh tingkat kompensasi yang berlainan.

### 5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum (FKM) para karyawan. Bila hal ini tidak dilaksanakan, maka perusahaan ini akan termasuk perusahaan yang tidak memenuhi peraturan pemerintah. Realitanya banyak perusahaan yang tidak mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam hal pemberian kompensasi pada para karyawan. Oleh karena itu, sangat diperlukan peranan serikat pekerja sebagai jembatan antara karyawan perusahaan. Di sini letak kaitan pemberian kompensasi seharusnya memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### 6) Peranan serikat buruh

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting. Ia akan dapat menjembatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan. Supaya tidak terjadi konflik antara kedua kepentingan, maka peranan serikat pekerja dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan untuk memelihara hubungan kerja dengan para karyawan. Para karyawan pun akan merasa terjamin kepentingan mereka, bila keberadaan serikat pekerja itu benar-benar terasa turut memperjuangkan kepentingannya dan tidak hanya sebagai tameng penjaga kepentingan perusahaan.



Panggabean mengemukakan tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor-faktor: penawaran, dan permintaan, serikat pekerja, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup, dan pemerintah<sup>41</sup>.

Penawaran dan permintaan akan tenaga kerja mempengaruhi program kompensasi, di mana jika penawaran/umrah tenaga kerja langka kompensasi cenderung tinggi, sebaliknya jika permintaan tenaga kerja yang berkurang/kesempatan tenaga kerja menjadi langka, kompensasi cenderung rendah. Serikat pekerja juga berperan dalam penentuan kompensasi, begitu sebaliknya. Kompensasi merupakan komponen biaya produksi. Dengan demikian, jika kompensasi semakin besar, maka biaya produksi juga semakin besar dan jika biaya produksi besar, maka harga pokok juga besar. Pada perusahaan yang sudah memiliki nama baik dan masyarakat sudah beranggapan bahwa barang yang dihasilkan berkualitas, maka besarnya harga pokok yang mengakibatkan tingginya harga jual masih dapat digunakan oleh perusahaan itu. Oleh karena itu, dapat dikemukakan bahwa kemampuan perusahaan untuk membayar kompensasi karyawannya dari skala usaha dan nama baik perusahaan.

Jika kompensasi berdasarkan produktivitas, maka bagi karyawan yang berprestasi semakin meningkat, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diberikan kepada perusahaan. Faktor lain yang mendapat perhatian dalam menentukan kompensasi adalah biaya hidup. Dalam kenyataannya, biaya hidup semakin tinggi, untuk itu perusahaan harus menyesuaikan tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar kompensasi yang mereka terima terasa wajar. Dalam menentukan tingkat kompensasi, pemerintah juga menetapkan tingkat upah minimum untuk setiap daerah kerja yang telah disesuaikan dengan

---

<sup>41</sup>Panggabean, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, hal. 81

biaya hidup yang ada dan perusahaan harus mematuhi program dari pemerintah tersebut.

#### **d. Bentuk Kompensasi**

Hasibuan dalam Sri Larasati membedakan bentuk kompensasi menjadi dua, yaitu kompensasi langsung (disebut juga kompensasi finansial) yang berupa gaji, upah dan insentif, dan kompensasi tidak langsung (disebut juga kompensasi non financial) yang berupa pemberian kesejahteraan karyawan<sup>42</sup>.

##### 1) Kompensasi Finansial

###### a) Gaji/Upah dan Insentif

Insentif adalah sebagai bagian dari keuntungan, terutama diberikan kepada pekerja yang berprestasi.

###### b) Tipe-tipe insentif dapat digolongkan dalam dua golongan, yaitu:

###### i. Insentif material

Insentif dalam bentuk uang

###### ii. Insentif dalam bentuk jaminan

Insentif non material

##### 2) Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial merupakan bentuk-bentuk kompensasi yang tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi prestasi kerja, pemberian kompensasi tidak langsung memberikan nilai penting tersendiri dikarenakan berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, jaminan masa depan, dan keberlangsungan hidup mereka di organisasi tempat mereka bekerja.

---

<sup>42</sup>Sri Larasati, ( 2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Deepublish, hal. 98.

Pemberian keamanan dan kesejahteraan karyawan merupakan suatu bentuk kompensasi non finansial yang sangat penting dalam organisasi.

#### **e. Komponen Kompensasi Non Finansial Guru**

Dalam pemberdayaan guru agar kinerjanya maksimal maka perlu dipahami bagaimana persepsi mereka terhadap pemberian kompensasi yang mereka terima selama ini, sebab hal itu akan mempengaruhi motivasi kerja dan dampaknya juga mempengaruhi kinerja mereka. Jika kompensasi yang diterima kurang mampu memenuhi harapan guru, maka hal itu akan mendorong guru berkinerja kurang maksimal.

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 pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh<sup>43</sup>:

- 1) Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai,
- 2) Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja,
- 3) Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas,
- 4) Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual,
- 5) Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

---

<sup>43</sup> Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Tentang Bab XI Pendidik dan Tenaga Pendidikan Pasal 40 ayat (1)

Sejalan dengan Pasal 40 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Moh. Suhadak lebih rinci menjelaskan pemberian kompensasi non finansial meliputi hal-hal sebagai berikut<sup>44</sup>:

- 1) Promosi (Peluang promosi pengembangan karier bagi guru)
  - a) Perencanaan promosi bagi guru
  - b) Kesempatan promosi bagi guru
  - c) Pelaksanaan promosi bagi guru
  - d) Ketepatan promosi bagi guru
- 2) Pengembangan diri (DIKLAT)
  - a) Perencanaan diklat
  - b) Kesesuaian diklat
  - c) Manfaat diklat
- 3) Lingkungan Kerja
  - a) Kenyamanan tempat kerja
  - b) Fasilitas tempat kerja
  - c) Dukungan rekan kerja
  - d) Kondusifitas suasana kerja

Dari uraian-uraian di atas maka, dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial meliputi promosi, pengembangan diri (DIKLAT), serta lingkungan kerja. Promosi merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain, yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Seseorang dipromosikan pada umumnya dianggap mempunyai prestasi yang baik, dan juga ada beberapa pertimbangan lainnya yang menunjang. Ada beberapa dasar dan

---

<sup>44</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, hal. 58.

pedoman yang digunakan pimpinan dalam mempromosikan pegawainya, yaitu pengalaman, tingkat pendidikan, loyalitas, kejujuran, tanggung jawab, kepandaian dalam bergaul, prestasi kerja, inisiatif dan kreatifitas pegawai.

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 anggotanya 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 karenanya 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 meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mengenai jabatan-jabatannya<sup>45</sup>.

Aspek ketiga dari kompensasi non finansial adalah lingkungan kerja. lingkungan kerja tidak kalah penting dengan aspek-aspek kompetensi non finansial lainnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembannya. Mendukung pendapat tersebut Neuner dan Kallaus menyatakan bahwa lingkungan kerja tergolong menjadi empat, yaitu lingkungan penglihatan (faktor cahaya, warna), lingkungan atmosfer (kelembapan, sirkulasi, udara, suhu), lingkungan permukaan (kebersihan) dan lingkungan pendengaran (peredam suara, tata surya).

---

<sup>45</sup>B. Suryosubroto, (2005), *Manajemen Training*, Yogyakarta: UNY, hal. 9

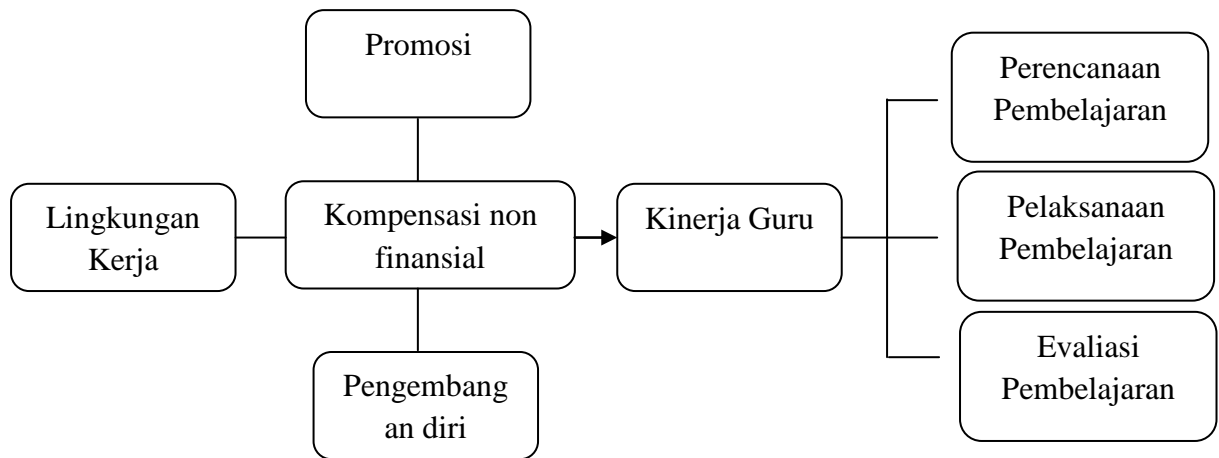
Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka dalam penelitian ini indikator pemberian kompensasi non finansial mengacu pada pendapat Moh. Suhadak yaitu promosi (peluang promosi pengembangan diri bagi guru), pengembangan diri (DIKLAT), dan lingkungan kerja.

## **B. Kerangka Pikir**

Dalam penelitian ini, kerangka berpikir akan menjadi landasan untuk menjelaskan bagaimana kompensasi non finansial mempengaruhi kinerja guru. Untuk itu akan dijelaskan bagaimana kerangka berpikir sebagai berikut:

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya yakni kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka kinerja guru perlu ditingkatkan. Salah satu faktor yang dapat memotivasi guru dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan adanya kompensasi non finansial yang adil bagi setiap guru. Satu hal yang dapat dikatakan ketiga guru merasa puas dengan pemberian kompensasi non finansial yang mereka terima maka cenderung memberi stimulus dan respon yang baik dari guru untuk meningkatkan kinerjanya dimana guru akan merasa nyaman dalam bekerja, namun sebaliknya jika kompensasi non finansial yang diterima oleh guru tidak sebanding dengan apa yang menjadi kewajibannya sebagai seorang guru atau dengan kata lain sekolah atau dinas pendidikan tidak mampu memberikan layanan pemberian kompensasi non finansial yang tepat terhadap guru maka dapat berdampak pada kinerjanya dimana guru akan berpikir dua kali untuk bekerja secara maksimal.

Kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam bagan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Skema Kerangka Berpikir Penelitian

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

### C. Penelitian yang Relevan

Penelitian ini ditunjukkan untuk mengetahui kontribusi pemberia kompensasi non financial terhadap kinerja guru. Beberapa penelitian mengenai pengaruh antara pemberian kompensasi terhadap kinerja guru telah banyak

dilakukan, berikut diantaranya hasil penelitian mengenai kompensasi dan kinerja guru yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan:

1. Meirisa Ekawati (2018) melakukan penelitian tentang Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer di SMP Negeri 2 Sungguminasa Kabupaten Gowa. Dalam penelitian tersebut, diperoleh hasil bahwa kompetensi yang dilihat dari hasil penilaian 33 responden berada dalam kategori sedang, yakni sebesar 61 %. Kinerja guru honorer yang dilihat dari hasil penilaian 33 responden berada dalam kategori sedang, yakni sebesar 63, 63 %. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variable kompensasi terhadap kinerja guru honorer dilihat dari hasil penilaian 33 responden dari hasil analisis statistik inferensial menunjukkan nilai dengan taraf signifikan 5 %. Jadi kontribusi kompensasi terhadap guru honorer di SMP Negeri 2 Sungguminasa memiliki pengaruh yang signifikan melalui perhitungan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,87 > 2,42$  sehingga variable X terhadap Y memiliki pengaruh yang positif dan signifikan<sup>46</sup>.
2. Muhammad Ridwan (2014) melakukan penelitian tentang Hubungan Pemberian Kompensasi dengan Kinerja Mengajar Guru di Lembaga Pendidikan Nurul Falah Cibuni-Pagedangan. Dalam penelitian tersebut, diperoleh hasil bahwa nilai r hitung sebesar 0,46 dan termasuk dalam kategori sedang atau cukup (nilai r hitung pada rentang 0,40 – 0,69) dengan nilai KD sebesar 21,16 %. Dengan demikian terdapat hubungan yang sedang atau cukup antara pemberian kompensasi terhadap kinerja mengajar guru dan pemberian kompensasi memberikan kontribusi yang sedang dalam meningkatkan kinerja mengajar guru. Dengan demikian salah satu cara untuk meningkatkan kinerja

---

<sup>46</sup>Meirisa Ekawati, (2018), *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer di SMP Negeri 2 Sungguminasa Kabupaten Gowa*.



guru dalam mengajar dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi yang sesuai<sup>47</sup>.

3. Aprijon (2014) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang. Dalam penelitian tersebut, diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel kompensasi terhadap kinerja guru SLTA di Kecamatan Bangkinang. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja guru SLTA di Kecamatan Bangkinang. Besarnya koefisien determinasinya adalah sebesar 0,521, mengandung pengertian bahwa kontribusi variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat adalah 52,1 persen. Sedangkan 47,9 persen (100% - 52,1%) dipengaruhi oleh variabel lain<sup>48</sup>.

Dari beberapa hasil penelitian tersebut di atas menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu dalam penelitian ini lebih difokuskan pada seberapa besar kontribusi pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru.

#### **D. Pengajuan Hipotesis**

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang diterima sebagai kebenaran pada saat penelitian. Maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ho : Tidak ada kontribusi yang signifikan antara pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi.

---

<sup>47</sup>Muhammad Ridwan, (2014), *Hubungan Pemberian Kompensasi dengan Kinerja Mengajar Guru di Lembaga Pendidikan Nurul Falah Cibuni-Pagedangan*.

<sup>48</sup>Aprijon, (2014), *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang*.

$H_a$  : Adanya kontribusi yang signifikan antara pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi.

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  : artinya  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima

Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  : artinya  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak.

Ketentuan tingkat kesalahan  $\alpha = 0.05$  dengan derajat kebebasan (db) = n-2

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 4 di Tebing Tinggi. Waktu penelitian mulai dari penyusunan proposal penelitian hingga tersusunnya penelitian ini dilakukan dari bulan September 2019 sampai dengan Maret 2020.

#### **B. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya<sup>49</sup>. Populasi adalah keseluruhan objek yang akan atau ingin diteliti<sup>50</sup>. Jadi, populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang berupa data kuantitatif mengukur dan menghitung. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMK Negeri 4 Tebing Tinggi yang berjumlah 50 orang yang melakukan kegiatan pembelajaran tahun ajar 2019/2020.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut<sup>51</sup>. Berkaitan dengan teknik pengambilan sampel, Arikunto mengemukakan bahwa jika populasi jumlahnya jauh lebih kecil atau kurang dari 100 maka digunakan sampel populasi (*Sampel Total Sampling*), artinya semua populasi dijadikan sampel<sup>52</sup>. Berdasarkan pendapat tersebut, maka penelitian ini

---

<sup>49</sup>Indra Jaya dan Ardat, (2013), *Penerapan Statistik untuk Pendidika*, Bandung: Cita Pustaka Media Perintis, hal. 20.

<sup>50</sup>Syahrum dan Salim, (2014), *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Cita Pustaka Media, hal. 113.

<sup>51</sup>Sugiyono, (2015), *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta, hal. 120.

<sup>52</sup>Suharsimi Arikunto, (2013), *Penerapan Statistik Untuk Pendidikan*, Bandung : Cita Pustaka Media Perintis, hal. 32.

menggunakan seluruh populasi yang ada untuk dijadikan sampel yaitu sebanyak 50 orang guru.

### **C. Definisi Operasional**

#### **1. Variabel Pemberian Kompensasi Non Finansial**

Kompensasi non finansial yaitu segala sesuatu yang berhubungan dengan kepuasan yang diterima oleh guru atas pekerjaan yang dilakukan dan kepuasan yang diperoleh dari lingkungan psikologis dimana mereka bekerja. Indikator variabel pemberian kompensasi non finansial dalam penelitian ini yaitu:

- a. Promosi (peluang promosi pengembangan karier bagi guru)
- b. Pengembangan diri (DIKLAT)
- c. Lingkungan kerja.

#### **2. Variabel Kinerja Guru**

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. Indikator variabel kinerja guru dalam penelitian ini yaitu:

- a. Perencanaan pembelajaran
- b. Pelaksanaan pembelajaran
- c. Penilaian dan tindak lanjut hasil penilaian (evaluasi).

### **D. Instrumen Pengumpulan Data**

Dalam melakukan penelitian, seorang peneliti harus menggunakan sebuah alat ukur yang baik, yang biasanya disebut dengan instrument penelitian. Instrument penelitian itu sendiri adalah suatu alat yang digunakan untuk

mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrument untuk mengukur kompensasi non finansial dan kinerja guru menggunakan instrument angket/ kuesioner yang dibagikan kepada sampel penelitian, serta pedoman dokumentasi untuk memperoleh data pendukung<sup>53</sup>.

Adapun kisi-kisi instrument angket/ koesioner untuk mengukur variabel kompensasi non financial dan kinerja guru yaitu:

Tabel 3.1. Kisi-kisi Variabel Pemberian Kompensasi Non Finansial dan Kinerja Guru

No	Teori	Variabel	Indikator	No. item
1	Moh. Suhadak	Pemberian Kompensasi Non Finansial	a. Promosi	1-8
			b. Pengembangan diri	9-16
			c. Lingkungan kerja	17-30
<b>Jumlah</b>				30
2	Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen	Kinerja Guru	a. Perencanaan Pembelajaran	1-6
			b. Pelaksanaan Pembelajaran	7-24
			c. Penilaian dan Tindak Lanjut	25-30
<b>Jumlah</b>				30

<sup>53</sup>Sugiyono (2009), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung:Alfabeta, hal. 102

## E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk teknik pengumpulan data informasi lapangan ditempuh dengan teknik angket dan studi dokumentasi, berikut penjelasannya.

### 1. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Creswel mengatakan bahwa angket (kuesioner) yaitu, *questionnaires, are form used in a survey design that participant in a study complete and return to the researcher*. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.<sup>54</sup>

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode angket (kuesioner). Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner dengan pertanyaan tertutup yaitu sejumlah pertanyaan yang jawabannya sudah dibatasi sehingga responden tidak mungkin memilih jawaban selain alternatif jawaban yang ditawarkan. Lembar kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban yaitu: Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak pernah (TP). Sesuai dengan model skala Likert, maka untuk butir pernyataan positif diberi skor untuk jawaban SL=5, SR=4, KD=3, JR=2, dan TP=1. Sedangkan untuk pernyataan negatif diberi skor untuk jawaban SL=1, SR=2, KD=3, JR=4, dan TP=5. Yang terlibat dalam pengisian kuesioner tersebut adalah guru-guru yang sudah ditetapkan sebagai sampel penelitian. Instrumen ini dilakukan untuk mengumpulkan data primer dan informasi tentang kontribusi

---

<sup>54</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, hal.192

pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi sesuai dengan rumusan masalah.

Tabel 3.2.  
Skala Pengukuran Angket Penelitian

Alternatif Jawaban	Bentuk Pernyataan	
	+	-
Selalu	5	1
Sering	4	2
Kadang-kadang	3	3
Jarang	2	4
Tidak pernah	1	5

## F. Uji Coba Instrumen

Sebelum perangkat penelitian digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen penelitian. Uji coba dilakukan kepada guru yang tidak termasuk dalam responden penelitian ini tetapi masih tergolong dalam populasi penelitian. Cara yang ditempuh adalah dengan memberikan angket kepada guru di sub rayon SMK Taman Siswa Tebing Tinggi yang terpilih sebagai responden uji coba sebanyak 25 guru.

### 1. Uji Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan data atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau shahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Dengan demikian uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan dalam penelitian mampu mampu mengukur sesuai dengan yang dikehendaki peneliti. Selain itu uji validitas dapat

gunakan untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut memiliki kesesuaian dan ketepatan dalam melakukan penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas instrumen dilakukan dengan menguji validitas isi (*content validity*). Untuk mengetahui validitas isi instrumen dilakukan dengan menggunakan *software IBM SPSS Statistic* versi 16. Dengan rumus *Pearson Product Moment*, sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi

N : Jumlah sampel

$\sum X$  : Jumlah variabel X

$\sum Y$  : Jumlah variabel Y

$\sum X^2$  : Jumlah variabel  $X^2$

$\sum Y^2$  : Jumlah variabel  $Y^2$

$\sum XY$  : Perkalian antara jumlah variabel X dan variabel  $Y^{55}$

Butir dikatakan valid jika nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  dengan taraf kepercayaan 95%.

Pada kasus ini  $dk = 23$  ditentukan dari  $dk = N - 2$  dengan jumlah  $N = 25$  dengan  $\alpha = 0.05$  maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0.396. Sedangkan untuk nilai  $r_{hitung}$  untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected* item pertanyaan total *correlation*. Hasil pengujian validitas yang dilakukan dari variabel pemberian kompensasi non finansial (X) terangkum dalam table berikut ini:

---

<sup>55</sup>Rusydi Ananda dan Muhammad Fadli, (2018), *Statistika Pendidikan (Teori dan Praktek dalam Pendidikan)*, Medan, C.V Widya Puspita, hal.338



**Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel  
Kompensasi Non Finansial**

<b>No Butir</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
1	0,745	0,396	Valid
2	0,595	0,396	Valid
3	0,671	0,396	Valid
4	0,641	0,396	Valid
5	0,676	0,396	Valid
6	0,683	0,396	Valid
7	0,361	0,396	Tidak Valid
8	0,696	0,396	Valid
9	0,721	0,396	Valid
10	0,711	0,396	Valid
11	0,666	0,396	Valid
12	0,711	0,396	Valid
13	0,716	0,396	Valid
14	0,664	0,396	Valid
15	0,686	0,396	Valid
16	0,559	0,396	Valid
17	0,632	0,396	Valid
18	0,627	0,396	Valid
19	0,714	0,396	Valid
20	0,149	0,396	Tidak Valid

21	0,183	0,396	Tidak Valid
22	0,256	0,396	Tidak Valid
23	0,600	0,396	Valid
24	0,628	0,396	Valid
25	0,595	0,396	Valid
26	0,528	0,396	Valid
27	0,007	0,396	Tidak Valid
28	0,330	0,396	Tidak Valid
29	0,720	0,396	Valid
30	0,648	0,396	Valid

Berdasarkan tabel rangkuman di atas, untuk instrumen variabel kompensasi non finansial (X) yang tidak valid dan selanjutnya dibuang adalah butir instrumen nomor 7, 20, 21, 22, 27 dan 28.

Sedangkan untuk variabel kinerja guru terangkum dalam tabel berikut ini:

**Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Guru**

No Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,611	0,396	Valid
2	0,669	0,396	Valid
3	0,297	0,396	Tidak Valid
4	0,425	0,396	Valid
5	0,628	0,396	Valid
6	0,005	0,396	Tidak Valid

7	0,795	0,396	Valid
8	0,560	0,396	Valid
9	0,759	0,396	Valid
10	0,643	0,396	Valid
11	0,721	0,396	Valid
12	0,586	0,396	Valid
13	0,632	0,396	Valid
14	0,657	0,396	Valid
15	0,630	0,396	Valid
16	0,546	0,396	Valid
17	0,591	0,396	Valid
18	0,756	0,396	Valid
19	0,751	0,396	Valid
20	0,873	0,396	Valid
21	0,611	0,396	Valid
22	0,689	0,396	Valid
23	0,799	0,396	Valid
24	0,627	0,396	Valid
25	0,545	0,396	Valid
26	0,825	0,396	Valid
27	0,841	0,396	Valid
28	0,880	0,396	Valid
29	0,567	0,396	Valid
30	0,658	0,396	Valid

Berdasarkan tabel rangkuman di atas, untuk instrumen variabel kinerja guru (Y) yang tidak valid dan selanjutnya dibuang adalah butir instrument nomor 3 dan 6.

## 2. Uji Reabilitas Instrumen

Tujuan dari pengujian reabilitas ini adalah untuk mengetahui apakah suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut baik. Pengujian ini hanya dilakukan pada butir-butir pertanyaan yang sudah diuji validitasnya dan telah dinyatakan sebagai butir valid. Pengujian reabilitas instrumen ini dilakukan dengan menggunakan software *SPSS 16.0 for windows* dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_1 = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_1^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan :

- $r_1$  : Reabilitas instrumen  
 K : Banyaknya butir pertanyaan  
 $\sum \sigma_1^2$  : Jumlah varian butir  
 $\sigma_1^2$  : Varian total

Merujuk kepada pendapat Sudijono suatu instrumen dinyatakan memiliki nilai *reliable* apabila koefisien reabilitas adalah  $\geq 0,70$ .<sup>56</sup> Oleh karena itu berdasarkan hasil pengujian instrumen variabel kompensasi non finansial (X) diperoleh nilai reabilitasnya sebesar  $0,942 \geq 0,70$  maka instrumen variabel kompensasi non finansial dinyatakan *reliable*. Dengan mengacu hal yang sama untuk variabel kinerja guru (Y) diperoleh nilai reabilitasnya sebesar  $0,955 \geq 0,70$  maka instrumen variabel kinerja guru (Y) dinyatakan reliabel.

---

<sup>56</sup> *Ibid*, hal. 124

## G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan pengelolaan data penelitian untuk memperoleh gambaran yang obyektif dari subjek penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik statistik inferensial. Statistik inferensial (sering disebut statistik induktif atau statistik probabilitas) adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi<sup>57</sup>.

### 1. Deskriptif Data

Untuk dapat mendeskripsikan data setiap ubahan maka perlu mencari mean, median, modus, varians, dan standar deviasi dengan rumus sebagai berikut:

#### a. Mean

$$M = \frac{\sum X}{N}$$

Keterangan :

M : Mean

$\sum X$  : Jumlah dari nilai X

N : Banyaknya angka / nilai X

#### b. Median

$$\text{Median} = b + p \left( \frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right)$$

Keterangan :

b : Batas bawah kelas medium, kelas dimana median terletak

p : Panjang kelas medium

n : Ukuran sampel atau banyak data

---

<sup>57</sup>Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, hal. 148

F : Jumlah semua frekuensi dengan tanda kelas lebih kecil dari tanda kelas median

f : Frekuensi kelas median

c. Modus

$$\text{Modus} = b + p \left( \frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

Keterangan :

b : Batas bawah kelas modus, kelas interval dengan frekuensi terbanyak

p : Panjang kelas modus

$b_1$  : Frekuensi kelas modus dikurangi frekuensi kelas interval dengan tanda kelas yang lebih kecil sebelum tanda kelas modus

$b_2$  : Frekuensi kelas modus dikurangi frekuensi kelas interval dengan tanda kelas yang lebih besar sesudah tanda kelas modus

d. Varians

$$S^2 = \frac{(\sum f x^2) - (\sum f x)^2}{n(n-1)}$$

Keterangan:

$S^2$  : Varians

n : Jumlah data

e. Standar deviasi

$$S = \sqrt{\frac{n(\sum f x^2) - (\sum f x)^2}{n(n-1)}}$$

Keterangan :

S : Standar deviasi

n : Jumlah data

## 2. Pengujian Prasyarat Analisis

Sesuai dengan rumusan masalah dan hipotesis penelitian teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan analisis regresi sederhana, dengan menggunakan bantuan dari progama *SPSS 16.0 for windows*. Sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan prasyarat analisis yaitu uji normalitas, uji linearitas, dan uji homogenitas.

### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dalam analisis regresi sederhana dilakukan untuk membuktikan apakah data yang terdapat pada variabel penelitian atau paling sedikit pada variabel dependen (Y) membentuk kurva normal atau dengan bentuk sebaran garis lurus. Penggunaan statistik parametris menyatakan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hal tersebut adalah dengan uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*.

Menurut Singgih Susanto, dasar pengambilan keputusan distribusi itu normal atau tidak, dapat dilakukan berdasarkan probabilitas yaitu<sup>58</sup>:

- 1) Jika probabilitas  $\leq 0.05$  maka distribusi dari populasi adalah normal
- 2) Jika probabilitas  $> 0.05$  maka populasi tidak berdistribusi normal.

### b. Uji Linearitas

Teknik analisis data yang akan digunakan untuk pengujian hipotesis adalah regresi linear, maka sebelum melakukan penolahan data menggunakan

---

<sup>58</sup>Singgih Susanto, (2002), *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Jakarta: PT Alex Media Komputindo, hal. 393.

analisis regresi linear maka terlebih dahulu akan dilakuakn uji linearitas hubungan antar variabel.

Kriteria pengujian linearitas adalah jika nilai signifikansi hasil perhitungan lebih besar dari 0.05, pada tarif signifikansi 5%. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$F_{\text{reg}} = \frac{RK_{\text{reg}}}{RK_{\text{res}}}$$

Keterangan :  $F_{\text{reg}}$  = harga bilangan F untuk garis regresi

$RK_{\text{reg}}$  = rerata kuadrat garis regresi

$RK_{\text{res}}$  = rerata kuadrat residu<sup>59</sup>

### c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas diperlukan untuk melihat apakah data kelompok populasi yang diperoleh memiliki variansi yang homogeny atau tidak, salah satu teknik untuk menguji homogenitas yaitu *uji Bartlett*. Homogenitas data yang diuji adalah Y atas X. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika  $x^2_{\text{hitung}} < x^2_{\text{tabel}}$ , maka varian homogeny, pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ .

$x^2_{\text{hitung}}$  dihitung dengan rumus, sebagai berikut:<sup>60</sup>

$$x^2 = (1n10) [B - \sum db \log S_I^2]$$

dimana:

$$B = (\sum db) \log S^2 \quad \text{dan} \quad S^2 = \frac{\sum db \cdot S^2}{\sum db}$$

### 3. Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis atau untuk menjawab rumusan masalah ketiga yaitu dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi rederhana. Analisis

<sup>59</sup> Sutrisno Hadi, (2000), *Analisis Regresi*, Yogyakarta: Andi Offset, hal. 13

<sup>60</sup> Usman dan Akbar, (2008), *Pengantar Statistika*, Jakarta: Bumi Aksara, Edisi Kedua, hal. 138-139.



regresi satu prediktor ini digunakan untuk menguji hipotesis apakah pemberian kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Tebing Tinggi.

Rumus yang digunakan yaitu:

$$\hat{Y} = a + bX^{61}$$

Keterangan :

$\hat{Y}$  = subsidi variabel dependen yang diprediksi

a = harga  $\hat{Y}$  jika  $X = 0$

b = harga koefisien regresi

X = subjek pada variabel yang mempunyai nilai tertentu

Sedangkan nilai a dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

sedangkan nilai b dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

keterangan

n = jumlah subjek

$\sum XY$  = jumlah perkalian antara X dan Y

$\sum x$  = jumlah skor X

$\sum Y$  = jumlah skor Y

---

<sup>61</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, hal. 188

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

Data penelitian ini meliputi dua variabel, yaitu: variabel kompensasi non finansial (X) dan variabel kinerja guru (Y). Berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan terhadap data, seluruh data yang masuk memenuhi syarat untuk diolah dan dianalisis. Secara singkat dapat dinyatakan bahwa deskripsi data ini mengungkapkan informasi tentang skor total, skor tertinggi, skor terendah, rata-rata, rentang, dan standar deviasi. Untuk perhitungan lengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 5. Berikut ini Tabel 4.1 ditampilkan perhitungan statistik dasar kedua data variabel tersebut.

**Tabel 4.1. Statistik Dasar**

		Statistics	
		Kompensasi Non Finansial	Kinerja Guru
N	Valid	50	50
	Missing	0	0
Mean		87.68	119.84
Median		91.50	123.00
Mode		82	106
Std. Deviation		16.669	13.264
Variance		277.855	175.933
Range		81	54
Minimum		39	86
Maximum		120	140
Sum		4384	5992

## 1. Analisa Deskriptif

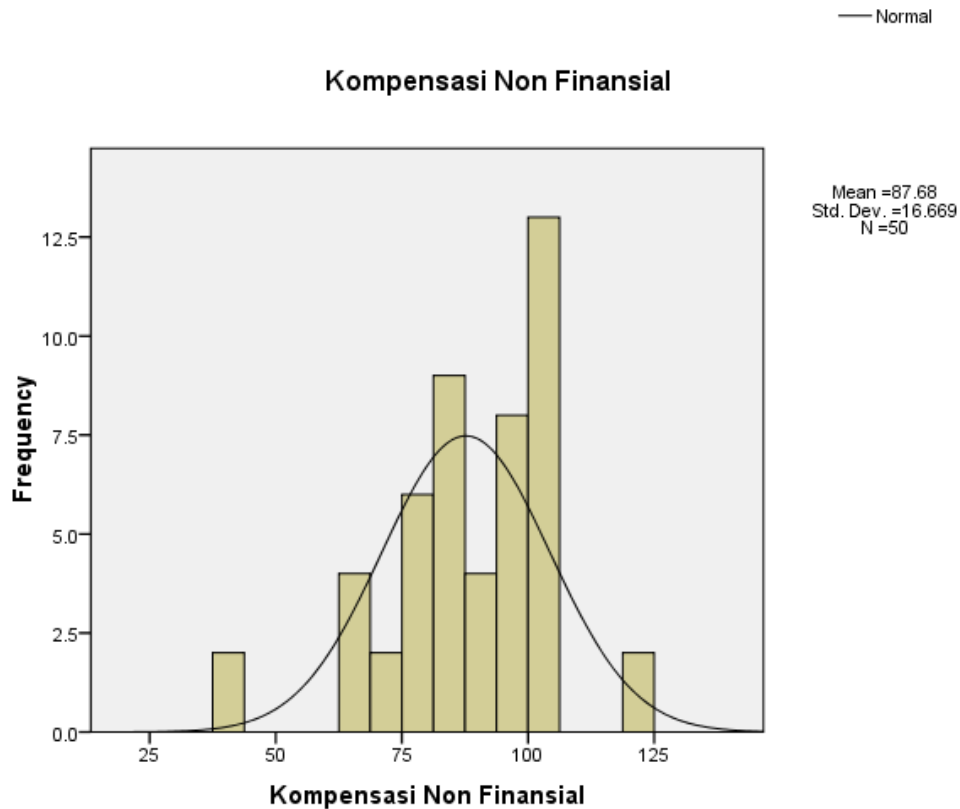
### a. Deskripsi Data Variabel Kompensasi Non Finansial

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.1 diperoleh skor rata-rata (*mean*) untuk variabel Kompensasi Non Finansial (X) sebesar 87,68; nilai tengah (*median*) sebesar 91,50; nilai yang sering muncul (*modus*) sebesar 82, simpangan baku (*Std. Deviation*) sebesar 16.669; varians (*variance*) sebesar 277,855; sedangkan data terendah (*minimum*) sebesar 39, data data tertinggi (*maksimum*) sebesar 120. Hal ini berarti bahwa data mempunyai rentangan dari 113 sampai 137. Secara lengkap deskripsi skor data Kompensasi Non Finansial (X) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2 : Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kompensasi Non Finansial**

No	Kelas Interval	f Absolut	F Relatif
1	39 – 50	2	4 %
2	51 – 62	0	0
3	63 – 74	6	12 %
4	75 – 86	15	30 %
5	87 – 98	12	24 %
6	99 – 110	13	26 %
7	111 – 122	2	4 %
Jumlah		50	100 %

Tabel 4.2 di atas menunjukkan sebaran skor variabel Kompensasi Non Finansial (X) sebanyak 23 orang (46%) berada di bawah rata-rata kelas, 12 orang (24%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 14 orang (30%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor Kompensasi Non Finansial (X) umumnya berada di bawah rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4.1 berikut.



Gambar 4.1 Histogram Kompensasi Non Finansial

Histogram 4.1 di atas menunjukkan bahwa data pemusatan variabel Kompensasi Non Finansial terlihat bahwa nilai *mean*, *median* dan *modus* relatif sama. Kemudian nilai *median* dan *modus* berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan variabel Kompensasi Non Finansial condong ke kiri.

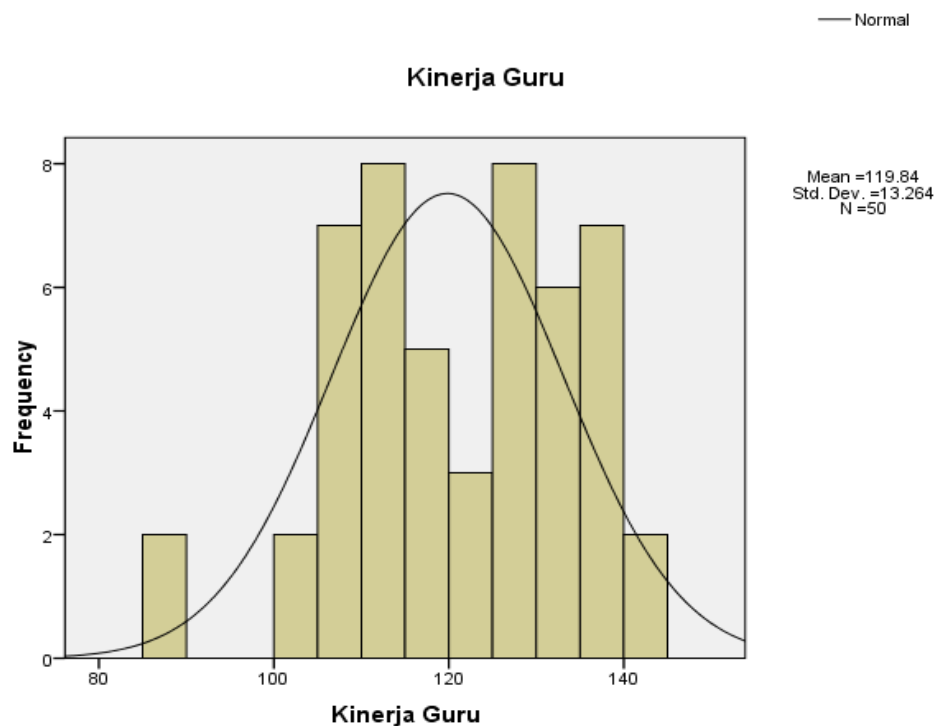
#### b. Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.1 diperoleh skor rata-rata (*mean*) untuk variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 119,84; nilai tengah (*median*) sebesar 123,00; nilai yang sering muncul (*modus*) sebesar 106, simpangan baku (*Std. Deviation*) sebesar 13,264; varians (*variance*) sebesar 175,933; sedangkan data terendah (*minimum*) sebesar 86, data data tertinggi (*maksimum*) sebesar 140. Hal ini berarti bahwa data mempunyai rentangan dari 86 sampai 140. Secara lengkap deskripsi skor data Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3 : Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru**

No	Kelas Interval	f Absolut	F Relatif
1	86 – 93	2	4 %
2	94 – 101	2	4 %
3	102 – 109	7	14 %
4	110 – 117	13	26 %
5	118 – 125	6	12 %
6	126 – 133	8	16 %
7	134 – 141	12	24 %
Jumlah		50	100 %

Tabel 4.3 di atas menunjukkan sebaran skor variabel Kinerja Guru (Y) sebanyak 24 orang (48%) berada di bawah rata-rata kelas, 6 orang (12%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 20 orang (40%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor Kinerja Guru (Y) umumnya berada di bawah rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4.2 berikut.

**Gambar 4.2 Histogram Kinerja Guru**

Histogram 4.2 di atas menunjukkan bahwa data pemusatan variabel Kinerja Guru terlihat bahwa nilai *mean*, *median* dan *modus* relatif sama. Kemudian nilai *median* dan *modus* berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan variabel Kompensasi Non Finansial condong ke kiri.

## **B. Uji Persyaratan Analisis**

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan statistic. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Penggunaan analisis tersebut harus memenuhi persyaratan yang dikehendaki yaitu: 1) uji normalitas masing-masing data, 2) uji linearitas, dan 3) uji homogenitas data.

### **1. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji Kolmogorof-Smimov (Uji-KS) dengan menggunakan taraf signifikansi alfa 0,05, pengujian ini menjadi sangat penting karena akan dapat memberi indikasi lebih lanjut apakah data dapat diolah atau tidak dengan menggunakan analisis regresi. Data dari setiap variabel dikatakan normal sebagaimana yang dikemukakan Santoso apabila: 1) Nilai signifikansi atau nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data tidak normal, dan 2) Nilai signifikansi atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data normal.

Dengan mengacu pada ketentuan di atas, berikut ini akan disajikan rangkuman uji normalitas data dari setiap variabel penelitian yang disajikan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.4 : Rangkuman Uji Normalitas Variabel Penelitian**

Variabel Penelitian	K-S	Asymp.Sig (2-tailed)	Keterangan
Kompensasi Non Finansial (X)	0.841	0.479	Normal
Kinerja Guru (Y)	0.870	0.435	Normal

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* probabilitas X sebesar 0.479 dan nilai probabilitas Y sebesar 0.435. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel penelitian ini berasal dari data yang berdistribusi normal, karena nilai signifikansi atau probabilitas dari masing-masing variabel  $> 0,05$ .

## 2. Uji Linearitas

Pengujian linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan melalui uji anava (uji F) pada taraf kepercayaan 0,05. Dengan pengujian hipotesisi linearitas yang akan diuji sebagai berikut:

$H_0$  : Variabel X memiliki hubungan linear terhadap variabel Y

$H_1$  : Variabel X tidak memiliki hubungan linear terhadap variabel Y

Selanjutnya kriteria pengambilan keputusan dari uji linearitas ini adalah:

Terima  $H_0$  : Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ .

Terima  $H_1$  : Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

Berdasarkan pada ketentuan di atas, maka masing-masing variabel yaitu Kompensasi Non Finansial (X) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) terangkum dalam tabel 4.5 di bawah ini :

**Tabel 4.5 : Rangkuman Uji Linearitas Kompensasi Non Finansial (X)  
Terhadap Kinerja Guru (Y)**

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	52.127	1	52.127	292	.591 <sup>a</sup>
Residual	8568.593	48	178.512		
Total	8620.720	49			

Dari hasil perhitungan seperti pada tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Non Finansial (X) dengan variabel Kinerja Guru (Y) diperoleh angka  $F_h = 292$ ,  $F_t = 4.04$ . Nilai  $F_t$  ditentukan dari  $dk = n - 2 = 48$ , untuk itu nilai  $F_t = 4.04$ . berdasarkan perhitungan tersebut terlihat bahwa nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  jadi disimpulkan kedua variabel memenuhi uji linearitasnya. Sementara itu, berdasarkan hasil pengujiannya diketahui bahwa nilai signifikan  $0.591 > 0.05$  maka dapat disimpulkan kedua variabel linear dan signifikan dengan persamaan terbentuk  $\hat{Y} = 114,415 + 0,062 X$ .

### 3. Uji Homogenitas Data

Uji homogenitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama. Dalam penelitian ini, uji homogenitas menggunakan software SPSS 16 dengan memakai *Homogeneity of variance test*. Dengan ketentuan jika nilai signifikansi lebih dari 0.05, maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah tidak sama. Dan, jika nilai signifikansi lebih dari 0.05, maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah sama. Berikut akan disajikan ringkasan uji homogenitas variabel Kompensasi Non Finansial (X) terhadap Kinerja Guru (Y).



**Tabel 4.6 : Test of Homogeneity of Variances**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.992	11	24	.077

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi dari homonitas variabel Kompensasi Non Finansial (X) dengan Kinerja Guru (Y) adalah sebesar 0.077. Ketentuan dari pengambilan keputusan homogenitas dengan memakai *Homogeneity of variances test* adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah sama. Nilai signifikansi homogenitas variabel Kompensasi Non Finansial (X) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0.077 adalah lebih besar dari 0.05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data variabel Kinerja Guru (Y) berdasarkan variabel Kompensasi Non Finansial (X) mempunyai varian yang sama atau homogeny sehingga memenuhi syarat untuk dianalisis dengan korelasi sederhana.

### C. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian yang berjudul Kontribusi Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi ini, akan diuji hipotesis penelitian yang akan melihat apakah terdapat kontribusi antara variabel Kompensasi Non Finansial (X) dengan Kinerja Guru (Y). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS 16 untuk mencari nilai koefisisensi dari korelasi. Hasil analisis dan perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.7 : Hasil Analisis Korelasi Variabel Kompensasi Non Finansial (X)  
Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.078 <sup>a</sup>	.006	-.015	13.361

Tabel di atas menunjukkan koefisien korelasi antara variabel Kompensasi Non Finansial (X) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0.078 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.006 yang memberikan makna bahwa Kompensasi Non Finansial (X) memberikan hubungan sangat lemah sebesar  $0.006 \times 100\% = 0,6\%$  terhadap Kinerja Guru (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (kompensasi non financial dengan kinerja guru) dapat dilihat melalui uji 't'. Hasil analisis dan perhitungannya dilakukan dengan bantuan SPSS versi 16.

**Tabel 4.8 : Hasil Uji T Variabel Kompensasi Non Finansial (X) Terhadap  
Kinerja Guru (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	114.415	10.216		11.199	.000
Kompensasi Non Finansial	.062	.115	.078	.540	.591

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

Berdasarkan tabel di atas bahwa dapat dilihat melalui uji "t" di atas yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 0.540$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2.010$ . Oleh karena itu  $t_{hitung} 0.540 < t_{tabel} 2.010$  hal ini menunjukkan tidak signifikan.

Berdasarkan analisis tersebut terdapat kontribusi antara variabel Kompensasi Non Finansial (X) terhadap Kinerja Guru (Y) tetapi tidak signifikan dengan bentuk hubungan  $Y = 114.415 + 0.062 X$ . Persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa faktor Kompensasi Non Finansial (X) meningkat sebesar satu unit maka Kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar  $114.415 + 0.062 = 114.477$  satuan. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa Pemberian Kompensasi Non Finansial (X) mempunyai kontribusi dengan Kinerja Guru (Y). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini telah teruji secara empiris.

#### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan sebaran skor variabel Kompensasi Non Finansial (X) sebanyak 23 orang (46%) berada di bawah rata-rata kelas, 12 orang (24%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 14 orang (30%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor Kompensasi Non Finansial (X) umumnya berada di bawah rata-rata.

Sebaran skor variabel Kinerja Guru (Y) sebanyak 24 orang (48%) berada di bawah rata-rata kelas, 6 orang (12%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 20 orang (40%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor Kinerja Guru (Y) umumnya berada di bawah rata-rata.

Kompensasi Non Finansial (X) berkontribusi dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0.078 dengan demikian kontribusi keduanya tergolong lemah. Sementara itu koefisien determinasinya akan dihitung menggunakan rumus  $D = (r_{xy})^2 \times 100\%$ . Berdasarkan rangkuman di atas terlihat koefisien determinasi ( $r_{xy}^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.006 yang memberikan makna bahwa Kompensasi Non Finansial (X) memberikan pengaruh sebesar  $0.006 \times 100 \% =$

0,6 % terhadap Kinerja Guru (Y). Selanjutnya untuk menentukan signifikansi keduanya (Kompensasi Non Finansial dan Kinerja Guru ) dapat dilihat melalui uji “t”. Melalui uji “t” yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} 0.540 < t_{tabel} 2.010$  hal ini menunjukkan tidak signifikan.

Hasil penelitian ini setidaknya juga relevan dengan teori yang telah dijelaskan pada bab terdahulu dan juga sesuai dengan hasil penelitian lain yang dilaksanakan oleh beberapa peneliti sebagai berikut:

1. Meirisa Ekawati (2018) melakukan penelitian tentang Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer di SMP Negeri 2 Sungguminasa Kabupaten Gowa. Dalam penelitian tersebut, diperoleh hasil bahwa kompetensi yang dilihat dari hasil penilaian 33 responden berada dalam kategori sedang, yakni sebesar 61 %. Kinerja guru honorer yang dilihat dari hasil penilaian 33 responden berada dalam kategori sedang, yakni sebesar 63, 63 %. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variable kompensasi terhadap kinerja guru honorer dilihat dari hasil penilaian 33 responden dari hasil analisis statistik inferensial menunjukkan nilai dengan taraf signifikan 5 %. Jadi kontribusi kompensasi terhadap guru honorer di SMP Negeri 2 Sungguminasa memiliki pengaruh yang signifikan melalui perhitungan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,87 > 2.42$  sehingga variable X terhadap Y memiliki pengaruh yang positif dan signifikan<sup>62</sup>.
2. Muhammad Ridwan (2014) melakukan penelitian tentang Hubungan Pemberian Kompensasi dengan Kinerja Mengajar Guru di Lembaga Pendidikan Nurul Falah Cibuni-Pagedangan. Dalam penelitian tersebut, diperoleh hasil bahwa nilai r hitung sebesar 0,46 dan termasuk dalam kategori

---

<sup>62</sup>Meirisa Ekawati, (2018), *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer di SMP Negeri 2 Sungguminasa Kabupaten Gowa*.

sedang atau cukup (nilai  $r$  hitung pada rentang 0,40 – 0,69) dengan nilai KD sebesar 21,16 %. Dengan demikian terdapat hubungan yang sedang atau cukup antara pemberian kompensasi terhadap kinerja mengajar guru dan pemberian kompensasi memberikan kontribusi yang sedang dalam meningkatkan kinerja mengajar guru. Dengan demikian salah satu cara untuk meningkatkan kinerja guru dalam mengajar dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi yang sesuai<sup>63</sup>.

3. Aprijon (2014) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang. Dalam penelitian tersebut, diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel kompensasi terhadap kinerja guru SLTA di Kecamatan Bangkinang. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja guru SLTA di Kecamatan Bangkinang. Besarnya koefisien determinasinya adalah sebesar 0,521, mengandung pengertian bahwa kontribusi variable bebas terhadap perubahan variable terikat adalah 52,1 persen. Sedangkan 47,9 persen (100% - 52,1%) dipengaruhi oleh variable lain<sup>64</sup>.

Bertolak dari pembahasan di atas, dan hasil penelitian ini dapat diformulasikan bahwa tinggi rendahnya Kinerja Guru sangat ditentukan oleh faktor Kompensasi Non Finansial.

---

<sup>63</sup>Muhammad Ridwan, (2014), *Hubungan Pemberian Kompensasi dengan Kinerja Mengajar Guru di Lembaga Pendidikan Nurul Falah Cibuni-Pagedangan*.

<sup>64</sup>Aprijon, (2014), *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang*.

## **E. Keterbatasan Hasil Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini tidak terlepas dari berbagai kendala yang tentunya mempengaruhi hasil akhir penelitian. Permasalahan tersebut disebabkan berbagai keterbatasan peneliti, terutama untuk memotivasi responden untuk memberikan jawaban yang sebenarnya terhadap masalah yang diteliti, sesuai dengan situasi dan kondisi yang sebenarnya.

Berbagai keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil akhir penelitian ini diantaranya adalah :

1. Kemungkinan adanya responden penelitian yang tidak berlaku jujur dalam mengisi tes angket yang di ajukan, sehingga dapat mengakibatkan jawaban responden tidak sesuai dengan fakta yang sebenarnya.
2. Instrument yang dirancang dan disusun mungkin belum sempurna seperti apa yang diharapkan untuk dapat menjawab seluruh permasalahan dalam penelitian ini.
3. Adanya kemungkinan bahwa responden kurang memahami pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sehingga jawaban yang diberikan responden tidak sesuai dengan yang diharapkan.
4. Penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan yang mungkin saja terjadi dan dapat mempengaruhi hasil temuan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompensasi Non Finansial (X) sebanyak 23 orang (46%) berada di bawah rata-rata kelas, 12 orang (24%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 14 orang (30%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor Kompensasi Non Finansial (X) umumnya berada di bawah rata-rata.
2. Kinerja Guru (Y) sebanyak 24 orang (48%) berada di bawah rata-rata kelas, 6 orang (12%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 20 orang (40%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor Kinerja Guru (Y) umumnya berada di bawah rata-rata.
3. Pemberian Kompensasi Non Finansial berkontribusi lemah dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang lemah dan tidak signifikan antara Kompensasi Non Finansial (X) terhadap Kinerja Guru (Y). Hal ini ditandai dengan sumbangan efektifnya sebesar 0.6 %. Sedangkan nilai signifikansinya dapat dilihat melalui uji "t". Melalui uji "t" yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 0.540$  sedangkan  $t_{tabel} = 2.010$ . Oleh karena itu  $t_{hitung} 0.540 < t_{tabel} 2.010$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang lemah dan tidak signifikan variabel Kompensasi Non Finansial (X) terhadap Kinerja Guru (Y) dengan bentuk hubungan linier garis regresi  $\hat{Y} = 114.415 + 0.062 X$ . Persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa faktor Kompensasi Non Finansial (X) meningkat sebesar satu unit

maka Kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar  $114.415 + 0.062 = 114.477$  satuan.

Terujinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara empiris memberikan simpulan umum bahwa Pemberian Kompensasi Non Finansial memiliki kontribusi yang lemah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi.

## **B. Implikasi Penelitian**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan bahan pertimbangan bagi pihak sekolah dalam peningkatan kinerja guru. Dengan diterimanya hipotesis tentang pemberian kompensasi non finansial yang berkontribusi lemah dan tidak signifikan terhadap kinerja guru maka upaya untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan pemberian kompensasi non finansial mulai 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.

## **C. Saran-Saran**

Berdasarkan penelitian diatas, berikut ini akan dikemukakan beberapa saran, yaitu:

1. Kepala sekolah hendaknya lebih memperhatikan dalam pemberian kompensasi non finansial kepada guru, dan hendaknya memberikan kesempatan seluas-



luasnya kepada guru untuk dapat mengembangkan kemampuan guru melalui diklat dan promosi karir guru serta memperhatikan lingkungan kerja guru.

2. Guru sebagai tenaga pendidik hendaknya lebih meningkatkan kedisiplinan dan kesadaran diri dalam bekerja di sekolah (kegiatan belajar mengajar) supaya tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien.
3. Penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan yang mungkin saja terjadi yang memungkinkan mempengaruhi hasil temuan. Oleh sebab itu agar diperoleh hasil yang layak diperlukan penelitian yang sejenis untuk dapat mendukung penelitian sebelumnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Penerapan Statistik Untuk Pendidikan*. Bandung : Cita Pustaka Media Perintis.
- Aprijon. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Bangkinan*.
- A Bakar, Rosdiana, 2015, *Dasar-Dasar Kependidikan*, Medan: CV. Gema Ihsani.
- Ananda, Rusydi dan Tien Rafadi, 2017, *Pengantar Evaluasi Program Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing.
- Ananda, Rusydi dan Muhammad Fadli, 2018, *Statistik Pendidikan*, Medan: CV. Widya Pustaka.
- Ekawati, Meirisa. 2018. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer di SMP Negeri 2 Sungguminasa Kabupaten Gowa*.
- Hanum, Azizah, 2017, *Filsafat Pendidikan Islam*, Medan: Rayyan Press.
- Hadijaya, Yusuf, 2012, *Administrasi Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing.
- Hidayat, Rahmat dan Candra Wijaya, 2017, *Ayat-Ayat Al-Qur'an tentang Manajemen Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI.
- Hadi, Sutrisno. 2000. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Jaya, Indra dan Ardat. 2013. *Penerapan Statistik untuk Pendidika*. Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional, Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* Jakarta: Grafindo Persada.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Madjid, Adb. 2016. *Pengembangan Kinerja Guru: Melalui Kompetensi, Komitmen, dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru.

- Mulyasa, E. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis dan Jackson. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Pitri, Alisyah. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Batusangkar*.
- Panggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Purwanto. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi dan Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ridwan, Muhammad. 2014. *Hubungan Pemberian Kompensasi dengan Kinerja Mengajar Guru di Lembaga Pendidikan Nurul Falah Cibuni-Pagedangan*.
- Rusman. 2011. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Syafaruddin dan Anzizhan, 2017, *Psikologi Organisasi dan Manajemen*, Depok: Prenadamedia Group.
- Susanto, Ahmad. 2018. *Konsep, Strategi dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Depok: Prenamedia Group.
- Smith, A.W. 2003. *Management System Analysis and Applications*, New York: Holt Saunders International Editions.
- Suryosubroto, B. 2005. *Manajemen Training*. Yogyakarta: UNY.
- Sutrisno. Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- 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.
- Syahrum dan Salim. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Cita Pustaka Media.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, Singgih. 2002. *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Tentang Bab XI Pendidik dan Tenaga Pendidikan Pasal 40 ayat (1).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 20 (a).
- Uno dan Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

## Lampiran I : Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba Validitas dan Reabilitas

### 1. Pemberian Kompensasi Non Finansial

Keterangan :

SL : Selalu

SR : Sering

KD : Kadang-Kadang

JR : Jarang

TP : Tidak Pernah

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
	<b>Promosi</b>					
1	Terdapat perencanaan yang baik dalam promosi pengembangan karir guru					
2	Dalam pengembangan karir, setiap guru diberi kesempatan yang sama					
3	Setiap guru yang berprestasi memiliki hak yang sama untuk dipromosikan di sekolah atau dinas					
4	Terdapat kesesuaian pelaksanaan promosi pengembangan karir dengan ketentuan					
5	Adanya promosi yang dilakukan oleh sekolah memotivasi guru untuk lebih berkembang dan maju					
6	Pengembangan karir kami telah sesuai target waktu yang ditentukan yang berlaku					
7	Proses kenaikan jabatan disekolah terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa diskriminasi					
8	Promosi guru di sekolah ini dilakukan dengan objektif					
	<b>Pengembangan Diri (DIKLAT)</b>					
9	Program pelatihan dan penataran bagi peningkatan					

	kualitas guru di sekolah direncanakan dengan baik					
10	Setiap guru memperoleh kesempatan yang sama untuk dapat mengembangkan potensi dirinya melalui pendidikan dan pelatihan (DIKLAT)					
11	Terdapat kesesuaian pelatihan dan penataran bagi peningkatan kualitas guru dengan program					
12	Sekolah memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi setiap guru untuk dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan					
13	Sekolah memberikan fasilitas kepada guru yang akan melaksanakan pengembangan diri					
14	Terdapat kesesuaian pelatihan dan penataran guru dengan spesialisasi bidangnya					
15	Berbagai pelatihan dan penataran yang diselenggarakan memberikan manfaat bagi peningkatan kualitas guru					
16	Sekolah tempat saya mengajar, memberikan kepercayaan kepada guru untuk mempertanggungjawabkan tugas-tugasnya.					
	<b>Lingkungan Kerja</b>					
17	Sekolah memberikan fasilitas pembelajaran di sekolah yang kondusif bagi berlangsungnya proses pembelajaran					
18	Ruang belajar di sekolah yang nyaman untuk berlangsungnya pembelajaran					
19	Fasilitas tempat kerja di sekolah yang memadai untuk peningkatan produktifitas kerja					
20	Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja.					
21	Kepala sekolah selalu bersikap ramah dan santun pada semua guru					
22	Kepala sekolah senantiasa menjalin komunikasi					

	yang baik dengan guru					
23	Sekolah tempat saya mengajar senantiasa membentuk tim kerja untuk meningkatkan kerjasama guru					
24	Terjalannya komunikasi yang baik antar sesama guru					
25	Para guru memperoleh dukungan kerja dari semua staf yang ada di sekolah secara memadai					
26	Terdapat kekompakan pada semua guru dan masing-masing saling memberikan bantuan					
27	Adanya tempat beribadah yang aman dan nyaman					
28	Adanya toleransi waktu untuk beribadah merupakan pencerminan penghargaan pihak sekolah terhadap guru yang ingin melakukan ibadah.					
29	Suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik					
30	Ada kebersamaan yang harmonis sesama guru di sekolah					
	<b>Jumlah</b>					

## 2. Kinerja Guru

Keterangan :

SL : Selalu

SR : Sering

KD : Kadang-Kadang

JR : Jarang

TP : Tidak Pernah

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
	<b>Perencanaan Pembelajaran</b>					
1	Saya menjelaskan tujuan pembelajaran agar tidak menimbulkan penafsiran ganda bagi siswa					
2	Saya melakukan pengorganisasian materi ajar (keruntunan sistematika materi dan kesesuaian dengan alokasi waktu)					
3	Saya memilih sumber/ media pembelajaran sesuai dengan tujuan, materi dan karakteristik siswa					
4	Saya memberikan penjelasan skenario pembelajaran (langkah-langkah kegiatan pembelajaran mulai dari awal, inti dan penutup)					
5	Saya menyesuaikan teknik pembelajaran dengan tujuan pembelajaran					
6	Saya melengkapi instrument (soal, kunci jawaban, dan pedoman penskoran)					
	<b>Pelaksanaan</b>					
7	Saya melakukan kegiatan apresiasi					
8	Saya menjelaskan hubungan atau kaitan materi yang akan diajarkan dengan pelajaran yang lain					
9	Saya menggunakan strategi, pendekatan, dan metode mengajar					



10	Saya mengaitkan materi dengan realitas kehidupan dan pengetahuan lain yang relevan					
11	Saya menyampaikan materi dengan jelas					
12	Saya melaksanakan pembelajaran secara runtun					
13	Saya mampu mengelola kelas					
14	Saya melaksanakan pembelajaran yang bersifat kontekstual					
15	Saya melaksanakan pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang direncanakan					
16	Saya menggunakan media secara efektif dan efisien					
17	Saya melibatkan siswa dalam pemanfaatan media					
18	Saya menumbuhkan keceriaan dan antusiasme siswa dalam belajar					
19	Saya memantau kemajuan belajar selama proses pembelajaran					
20	Saya melakukan penilaian akhir sesuai dengan kompetensi (tujuan)					
21	Saya melakukan refleksi/ kesimpulan dalam setiap pertemuan					
22	Saya membuat rangkuman dengan melibatkan siswa					
23	Saya menginformasikan materi yang akan dipelajari pada pertemuan berikutnya					
24	Saya memberikan tugas atau pekerjaan rumah kepada siswa					
	<b>Penilaian hasil belajar dan tindak lanjut</b>					
25	Saya memberikan test setelah mengakhiri satu kompetensi dasar atau satu standar kompetensi					
26	Saya melakukan penilaian selama proses pembelajaran di kelas					
27	Saya memeriksa hasil test siswa atau member skor test hasil belajar siswa secara objektif					

28	Saya memiliki daftar hasil penilaian berdasarkan tugas-tugas dan test yang diberikan					
29	Saya mengadakan perbaikan kepada siswa yang hasil evaluasinya di bawah rata-rata					
30	Saya mengadakan pengayaan kepada siswa yang hasil evaluasinya di atas rata-rata					
	<b>Jumlah</b>					

## Lampiran II : Instrumen Penelitian Sesudah Uji Coba Validitas dan Reabilitas

### 1. Pemberian Kompensasi Non Finansial

Keterangan :

SL : Selalu

SR : Sering

KD : Kadang-Kadang

JR : Jarang

TP : Tidak Pernah

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
	<b>Promosi</b>					
1	Terdapat perencanaan yang baik dalam promosi pengembangan karir guru					
2	Dalam pengembangan karir, setiap guru diberi kesempatan yang sama					
3	Setiap guru yang berprestasi memiliki hak yang sama untuk dipromosikan di sekolah atau dinas					
4	Terdapat kesesuaian pelaksanaan promosi pengembangan karir dengan ketentuan					
5	Adanya promosi yang dilakukan oleh sekolah memotivasi guru untuk lebih berkembang dan maju					
6	Pengembangan karir kami telah sesuai target waktu yang ditentukan yang berlaku					
7	Promosi guru di sekolah ini dilakukan dengan objektif					
	<b>Pengembangan Diri (DIKLAT)</b>					
8	Program pelatihan dan penataran bagi peningkatan kualitas guru di sekolah direncanakan dengan baik					
9	Setiap guru memperoleh kesempatan yang sama					

	untuk dapat mengembangkan potensi dirinya melalui pendidikan dan pelatihan (DIKLAT)					
10	Terdapat kesesuaian pelatihan dan penataran bagi peningkatan kualitas guru dengan program					
11	Sekolah memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi setiap guru untuk dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan					
12	Sekolah memberikan fasilitas kepada guru yang akan melaksanakan pengembangan diri					
13	Terdapat kesesuaian pelatihan dan penataran guru dengan spesialisasi bidangnya					
14	Berbagai pelatihan dan penataran yang diselenggarakan memberikan manfaat bagi peningkatan kualitas guru					
15	Sekolah tempat saya mengajar, memberikan kepercayaan kepada guru untuk mempertanggungjawabkan tugas-tugasnya.					
	<b>Lingkungan Kerja</b>					
16	Sekolah memberikan fasilitas pembelajaran di sekolah yang kondusif bagi berlangsungnya proses pembelajaran					
17	Ruang belajar di sekolah yang nyaman untuk berlangsungnya pembelajaran					
18	Fasilitas tempat kerja di sekolah yang memadai untuk peningkatan produktifitas kerja					
19	Sekolah tempat saya mengajar senantiasa membentuk tim kerja untuk meningkatkan kerjasama guru					
20	Terjalannya komunikasi yang baik antar sesama guru					
21	Para guru memperoleh dukungan kerja dari semua staf yang ada di sekolah secara memadai					
22	Terdapat kekompakan pada semua guru dan					

	masing-masing saling memberikan bantuan					
23	Suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik					
24	Ada kebersamaan yang harmonis sesama guru di sekolah					
	<b>Jumlah</b>					

## 2. Kinerja Guru

Keterangan :

SL : Selalu

SR : Sering

KD : Kadang-Kadang

JR : Jarang

TP : Tidak Pernah

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
	<b>Perencanaan Pembelajaran</b>					
1	Saya menjelaskan tujuan pembelajaran agar tidak menimbulkan penafsiran ganda bagi siswa					
2	Saya melakukan pengorganisasian materi ajar (keruntunan sistematika materi dan kesesuaian dengan alokasi waktu)					
3	Saya memberikan penjelasan skenario pembelajaran (langkah-langkah kegiatan pembelajaran mulai dari awal, inti dan penutup)					
4	Saya menyesuaikan teknik pembelajaran dengan tujuan pembelajaran					
	<b>Pelaksanaan</b>					
5	Saya melakukan kegiatan apresiasi					
6	Saya menjelaskan hubungan atau kaitan materi					

	yang akan diajarkan dengan pelajaran yang lain					
7	Saya menggunakan strategi, pendekatan, dan metode mengajar					
8	Saya mengaitkan materi dengan realitas kehidupan dan pengetahuan lain yang relevan					
9	Saya menyampaikan materi dengan jelas					
10	Saya melaksanakan pembelajaran secara runtun					
11	Saya mampu mengelola kelas					
12	Saya melaksanakan pembelajaran yang bersifat kontekstual					
13	Saya melaksanakan pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang direncanakan					
14	Saya menggunakan media secara efektif dan efisien					
15	Saya melibatkan siswa dalam pemanfaatan media					
16	Saya menumbuhkan keceriaan dan antusiasme siswa dalam belajar					
17	Saya memantau kemajuan belajar selama proses pembelajaran					
18	Saya melakukan penilaian akhir sesuai dengan kompetensi (tujuan)					
19	Saya melakukan refleksi/ kesimpulan dalam setiap pertemuan					
20	Saya membuat rangkuman dengan melibatkan siswa					
21	Saya menginformasikan materi yang akan dipelajari pada pertemuan berikutnya					
22	Saya memberikan tugas atau pekerjaan rumah kepada siswa					
	<b>Penilaian hasil belajar dan tindak lanjut</b>					
23	Saya memberikan test setelah mengakhiri satu kompetensi dasar atau satu standar kompetensi					
24	Saya melakukan penilaian selama proses					

	pembelajaran di kelas					
25	Saya memeriksa hasil test siswa atau member skor test hasil belajar siswa secara objektif					
26	Saya memiliki daftar hasil penilaian berdasarkan tugas-tugas dan test yang diberikan					
27	Saya mengadakan perbaikan kepada siswa yang hasil evaluasinya di bawah rata-rata					
28	Saya mengadakan pengayaan kepada siswa yang hasil evaluasinya di atas rata-rata					
	<b>Jumlah</b>					

### Lampiran III : Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

#### A. Variabel Kompensasi Non Finansial

##### 1. Validitas

No Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,745	0,396	Valid
2	0,595	0,396	Valid
3	0,671	0,396	Valid
4	0,641	0,396	Valid
5	0,676	0,396	Valid
6	0,683	0,396	Valid
7	0,361	0,396	Tidak Valid
8	0,696	0,396	Valid
9	0,721	0,396	Valid
10	0,711	0,396	Valid
11	0,666	0,396	Valid
12	0,711	0,396	Valid
13	0,716	0,396	Valid
14	0,664	0,396	Valid
15	0,686	0,396	Valid
16	0,559	0,396	Valid
17	0,632	0,396	Valid
18	0,627	0,396	Valid
19	0,714	0,396	Valid
20	0,149	0,396	Tidak Valid



21	0,183	0,396	Tidak Valid
22	0,256	0,396	Tidak Valid
23	0,600	0,396	Valid
24	0,628	0,396	Valid
25	0,595	0,396	Valid
26	0,528	0,396	Valid
27	0,007	0,396	Tidak Valid
28	0,330	0,396	Tidak Valid
29	0,720	0,396	Valid
30	0,648	0,396	Valid

## 2. Reabilitas

Untuk melihat reliabilitas dapat dilakukan dengan dengan bantuan SPSS

Versi 16 untuk variabel X diperoleh nilai *Cronbach's Alpha*:

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	30

Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.70 maka dikatakan reliabel. Maka berdasarkan tabel di atas variabel Kompensasi Non Finansial dinyatakan reliabel.

## B. Variabel Kinerja Guru

### 1. Validitas

No Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,611	0,396	Valid

2	0,669	0,396	Valid
3	0,297	0,396	Tidak Valid
4	0,425	0,396	Valid
5	0,628	0,396	Valid
6	0,005	0,396	Tidak Valid
7	0,795	0,396	Valid
8	0,560	0,396	Valid
9	0,759	0,396	Valid
10	0,643	0,396	Valid
11	0,721	0,396	Valid
12	0,586	0,396	Valid
13	0,632	0,396	Valid
14	0,657	0,396	Valid
15	0,630	0,396	Valid
16	0,546	0,396	Valid
17	0,591	0,396	Valid
18	0,756	0,396	Valid
19	0,751	0,396	Valid
20	0,873	0,396	Valid
21	0,611	0,396	Valid
22	0,689	0,396	Valid
23	0,799	0,396	Valid
24	0,627	0,396	Valid
25	0,545	0,396	Valid

26	0,825	0,396	Valid
27	0,841	0,396	Valid
28	0,880	0,396	Valid
29	0,567	0,396	Valid
30	0,658	0,396	Valid

## 2. Reabilitas

Untuk melihat reliabilitas dapat dilakukan dengan bantuan SPSS

Versi 16 untuk variabel X diperoleh nilai *Cronbach's Alpha*:

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	30

Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.70 maka dikatakan reliabel. Maka berdasarkan tabel di atas variabel Kinerja Guru dinyatakan reliabel.

## Lampiran IV : Data Mentah

## SEBARAN DATA INSTRUMEN VARIABEL KOMPENSASI NON FINANSIAL

No Resp.	Btr 1	Btr 2	Btr 3	Btr 4	Btr 5	Btr 6	Btr 7	Btr 8	Btr 9	Btr 10	Btr 11	Btr 12	Btr 13	Btr 14	Btr 15	Btr 16	Btr 17	Btr 18	Btr 19	Btr 20	Btr 21	Btr 22	Btr 23	Btr 24	Jumlah	
1	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	101
2	5	5	5	4	4	5	3	3	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	105
3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	2	5	2	4	3	3	5	4	5	5	5	5	82
4	5	5	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	3	5	3	3	98
5	2	3	4	3	3	1	2	3	3	3	4	1	3	4	5	4	2	2	1	4	4	4	4	4	4	78
6	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	100
7	5	5	5	4	4	5	3	3	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	105
8	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	84
9	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	102
10	5	5	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	3	5	3	3	98
11	5	5	5	5	2	2	3	3	5	5	5	2	5	5	5	3	3	3	1	5	5	5	5	5	5	97
12	4	3	4	3	2	2	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
13	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	101
14	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	103



34	4	3	4	3	2	2	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
35	4	3	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	5	4	3	3	5	4	5	4	4	4	94
36	5	5	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	3	5	3	98
37	5	5	5	4	4	5	3	3	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	105
38	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	76
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
40	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	40
41	4	3	4	3	2	2	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
42	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	2	5	2	4	3	3	5	4	5	5	5	82
43	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	3	4	4	5	5	95
44	2	3	4	3	3	1	2	3	3	3	2	1	3	4	5	4	3	3	1	4	4	4	4	4	73
45	2	3	4	3	3	1	2	3	3	3	4	1	3	4	5	4	3	3	1	4	4	4	4	4	75
46	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
47	3	2	5	2	2	2	3	2	2	5	3	2	5	4	5	4	5	2	3	5	4	4	4	4	82
48	2	3	2	4	3	3	3	1	4	3	5	2	2	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	73
49	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	4	82
50	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	5	5	4	4	5	101



17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	131
18	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	106
19	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113
21	5	5	4	5	5	3	4	5	5	3	5	4	3	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	125
22	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
24	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	130
25	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	110
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	5	5	5	3	5	126
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	5	5	5	3	5	126
28	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	136
29	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	3	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	124
30	5	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	106
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111
32	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
33	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	135
34	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	122
35	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	126



36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	135
37	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	134
38	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	106
39	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	117
40	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	131
41	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	136
42	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	117
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	106
44	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	113
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
46	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	100
47	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	3	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	124
48	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	136
49	5	5	4	5	5	3	4	5	5	3	5	4	3	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	125
50	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	117

## Lampiran V : Hasil SPSS Bab IV

### A. Deskripsi Hasil Penelitian

#### 1. Statistik Dasar

	Kompensasi Non Finansial	Kinerja Guru
N Valid	50	50
Missing	0	0
Mean	87.68	119.84
Median	91.50	123.00
Mode	82	106
Std. Deviation	16.669	13.264
Variance	277.855	175.933
Range	81	54
Minimum	39	86
Maximum	120	140
Sum	4384	5992

#### 2. Frekuensi Kompensasi Non Finansial

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 39	1	2.0	2.0	2.0
40	1	2.0	2.0	4.0
63	2	4.0	4.0	8.0
66	1	2.0	2.0	10.0
67	1	2.0	2.0	12.0
73	2	4.0	4.0	16.0
75	1	2.0	2.0	18.0
76	4	8.0	8.0	26.0
78	1	2.0	2.0	28.0
82	6	12.0	12.0	40.0
83	1	2.0	2.0	42.0

84	1	2.0	2.0	44.0
85	1	2.0	2.0	46.0
91	2	4.0	4.0	50.0
92	2	4.0	4.0	54.0
94	2	4.0	4.0	58.0
95	1	2.0	2.0	60.0
96	1	2.0	2.0	62.0
97	1	2.0	2.0	64.0
98	3	6.0	6.0	70.0
100	5	10.0	10.0	80.0
101	3	6.0	6.0	86.0
102	1	2.0	2.0	88.0
103	1	2.0	2.0	90.0
105	3	6.0	6.0	96.0
120	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

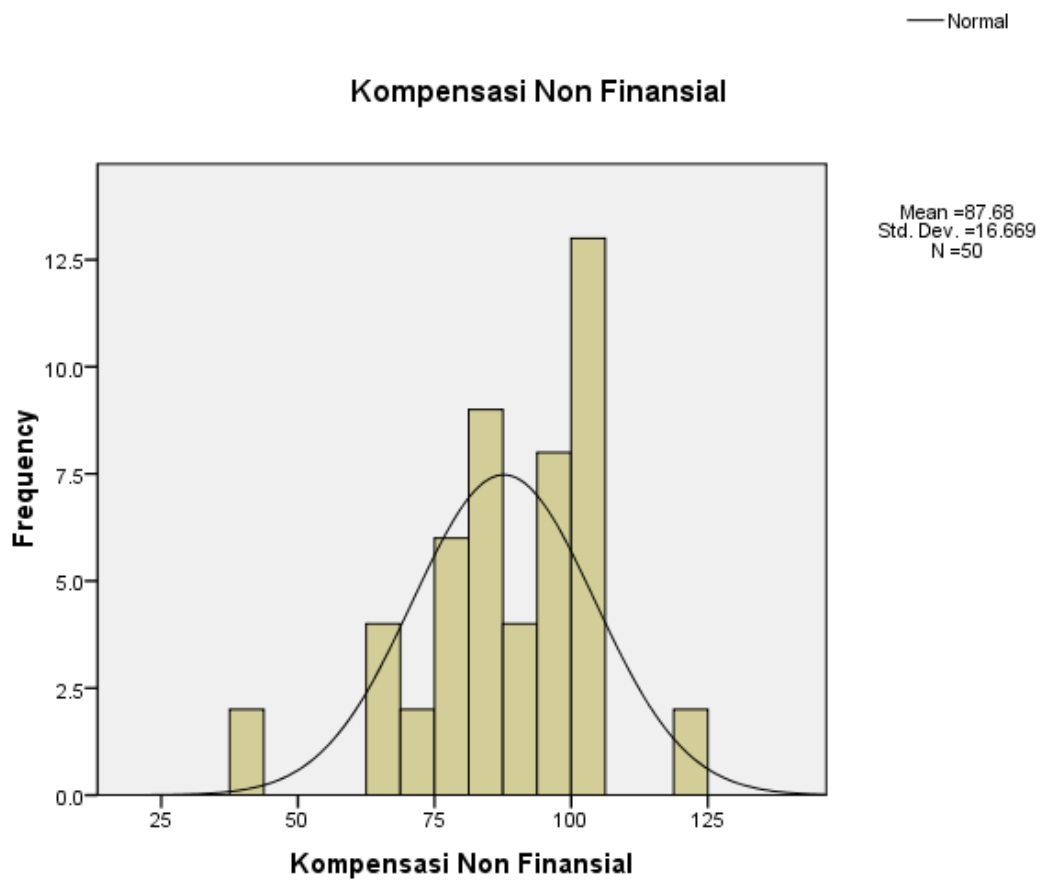
### 3. Frekuensi Kinerja Guru

#### Kinerja Guru

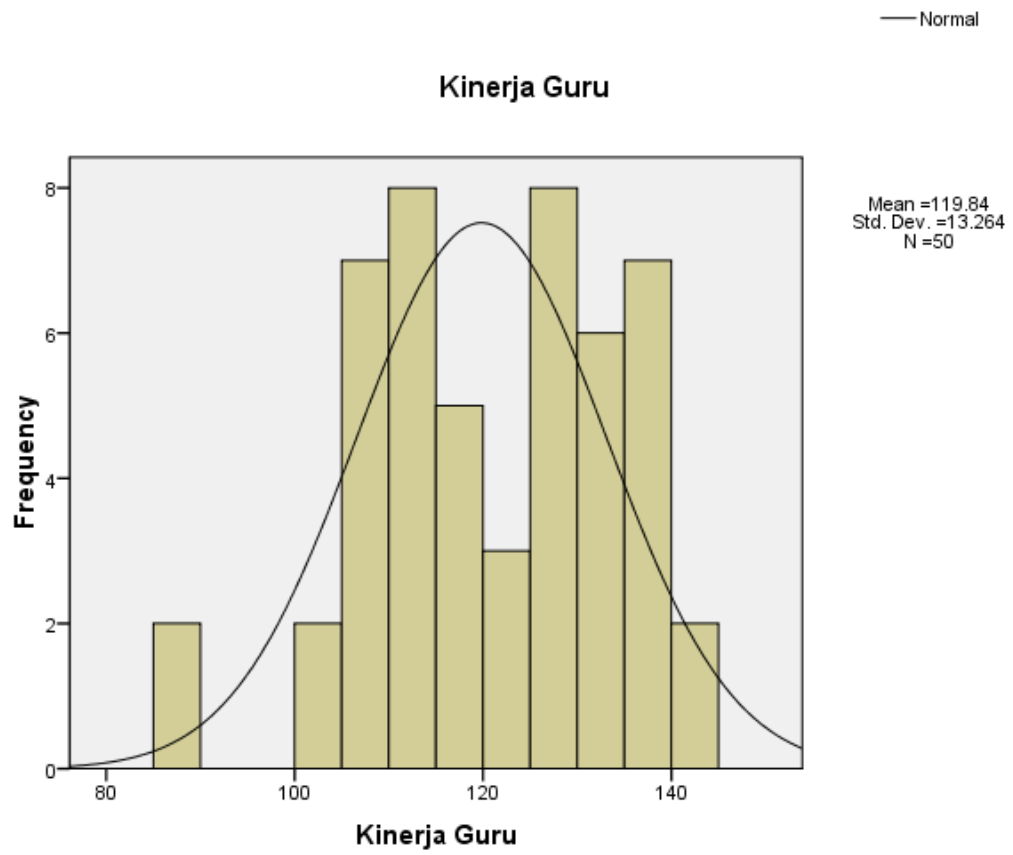
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 86	2	4.0	4.0	4.0
100	2	4.0	4.0	8.0
106	6	12.0	12.0	20.0
108	1	2.0	2.0	22.0
110	1	2.0	2.0	24.0
111	2	4.0	4.0	28.0
112	1	2.0	2.0	30.0
113	4	8.0	8.0	38.0
116	1	2.0	2.0	40.0
117	3	6.0	6.0	46.0
119	1	2.0	2.0	48.0
122	1	2.0	2.0	50.0

124	2	4.0	4.0	54.0
125	3	6.0	6.0	60.0
126	5	10.0	10.0	70.0
130	2	4.0	4.0	74.0
131	2	4.0	4.0	78.0
134	2	4.0	4.0	82.0
135	3	6.0	6.0	88.0
136	4	8.0	8.0	96.0
140	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

#### 4. Histogram Kompensasi Non Finansial



## 5. Histogram Kinerja Guru



## B. Pengujian Persyaratan Analisis

### 1. Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kompensasi Non Finansial	Kinerja Guru
N		50	50
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	87.68	119.84
	Std. Deviation	16.669	13.264
Most Extreme Differences	Absolute	.119	.123
	Positive	.109	.077
	Negative	-.119	-.123
Kolmogorov-Smirnov Z		.841	.870
Asymp. Sig. (2-tailed)		.479	.435

### 2. Uji Linearitas

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.127	1	52.127	.292	.591 <sup>a</sup>
	Residual	8568.593	48	178.512		
	Total	8620.720	49			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	114.415	10.216		11.199	.000
	Kompensasi Non Finansial	.062	.115	.078	.540	.591

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

### 3. Uji Homogenitas

#### Test of Homogeneity of Variances

Kinerja Guru

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.992	11	24	.077

#### ANOVA

Kinerja Guru					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6011.087	25	240.443	2.211	.028
Within Groups	2609.633	24	108.735		
Total	8620.720	49			

### C. Pengujian Hipotesis

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.078 <sup>a</sup>	.006	-.015	13.361

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	114.415	10.216		11.199	.000
	Kompensasi Non Finansial	.062	.115	.078	.540	.591

a. Dependent Variable: Kinerja Guru





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN**  
**FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Willem Iskandar Pasar V Medan Estate 20171 Telp. (061) 6613683-6622925 Fax. 6615683  
 Website : [www.ftk.uinsu.ac.id](http://www.ftk.uinsu.ac.id) e-mail : [ftk@uinsu.ac.id](mailto:ftk@uinsu.ac.id)

Nomor : B-3304/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/02/2020 Medan, 26 Februari 2020  
 Lampiran : -  
 Hal : Izin Riset

**Yth. Ka. SMK NEGERI 4 TEBING TINGGI**

*Assalamu'alaikum Wr Wb*

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan, adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:

NAMA : RENA YASMIN BATUBARA  
 T.T/Lahir : Hutupadang, 03 September 1998  
 NIM : 0307161049  
 Sem/Jurusan : VIII / Manajemen Pendidikan Islam

untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksana Riset di SMK NEGERI 4 TEBING TINGGI guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi yang berjudul :

**"KONTRIBUSI PEMBERIAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KERJA GURU DI SMK NEGERI 4 TEBING TINGGI"**

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

*Wassalam*

Dekan  
 Ketua Jurusan MPI  
  
**Dr. Abdullah, S.Ag. M.Pd**  
 NIP. 19680805 199703 1 002

Tembusan:  
 Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Identitas Pribadi

1. Nama : Rena Yasmin Batubara
2. NIM : 0707161049
3. Tempat/Tgl. Lahir : Hutapadang, 03 September 1998
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Agama : Islam
6. Alamat : Hutapadang, Kecamatan Arse, Kabupaten Tapsel
7. E-mail : [renayasmin77@gmail.com](mailto:renayasmin77@gmail.com)

### Jenjang Pendidikan

1. SD : SD Negeri 100409 Hutapadang
2. SMP : SMP Negeri 1 Arse
3. SMA : SMA Negeri 1 Arse



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA**  
**DINAS PENDIDIKAN**  
**SMK NEGERI 4 TEBING TINGGI**  
 Jl. Abdul Hamid No.103 Kel. Bagelen Kec. Padang Hilir Kota Tebing Tinggi 20631  
 Email: smkn\_4tepak@yahoo.com

**IZIN MELAKSANAKAN PENELITIAN**  
**Nomor : 421.5/ 093 /SMKN4.TT/III/2020**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

**N a m a** : DATING PASARIBU, S.Pd, M.AP  
**N I P** : 19710421 199103 1 001  
**Pangkat/Gol. Ruang** : Pembina Tk. 1, IV/b  
**J a b a t a n** : Kepala Sekolah SMK Negeri 4 Tebing Tinggi

Dengan ini memberikan izin kepada :

**N a m a** : RENA YASMIN BATUBARA  
**Tempat, tanggal lahir** : Hutapadang, 03 September 1998  
**NIM** : 0307161049  
**Program/Jurusan** : Manajemen Pendidikan Islam

Untuk melaksanakan kegiatan penelitian di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi dalam rangka penyelesaian skripsi yang bersangkutan, sesuai dengan surat dari Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Nomor : B-3304/ITK/ITK.V.3/PP/00.9/02/2020 perihal Izin Penelitian. Adapun judul penelitian yaitu "Kontribusi Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kerja Guru Di SMK Negeri 4 Kota Tebing Tinggi".

Selanjutnya pelaksanaan penelitian tersebut dimulai tanggal 9 s/d 14 Maret 2020, dengan ketentuan tidak mengganggu kegiatan Belajar Mengajar di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi.

Demikian surat izin ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.



Tebing Tinggi, 06 Maret 2020  
 KEPALA SEKOLAH

DATING PASARIBU, S.Pd, M.AP  
 19710421 199103 1 001