

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA (STUDI PADA GURU DI MA AS'ADIYAH KRAMAT KRATON PASURUAN)

M.N. Chakiki¹, Erlin Iriani² Nur Aida³

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Gempol Pasuruan, Jawa Timur

E-mail: nur.aidaph@gmail.com*

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di MA As'adiyah Kramat Kraton Pasuruan. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian adalah guru di MA As'adiyah yang berjumlah 30. Dengan menggunakan teknik pengambilan sampel total sampling maka semua populasi dijadikan sampel penelitian sehingga jumlah sampel adalah 30. Alat analisis menggunakan regresi linear sederhana, uji yang dilakukan adalah uji validitas, uji reliabilitas serta uji asumsi klasik heterokedastisitas dan normalitas serta uji t. Pengambilan data penelitian melalui sebar angket (kuesioner) menggunakan skala Likert menggunakan olah data menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di MA As'adiyah Kramat Kraton Pasuruan karena mempunyai nilai signifikan sebesar $0,683 > 0,05$

Kata Kunci : Guru, Kompensasi, Kinerja

Abstract : This study aims to determine the effect of compensation on teacher performance at MA As'adiyah Kramat Kraton Pasuruan. This research is a quantitative study. The population consists of 30 teachers at MA As'adiyah. Using the total sampling technique, the entire population was taken as the research sample, resulting in a total of 30 samples. The analytical tool used is simple linear regression. The tests conducted include validity test, reliability test, classical assumption tests (heteroscedasticity and normality), and the t-test. Data collection was carried out by distributing questionnaires using a Likert scale, and the data were processed using the SPSS program. The results of this study indicate that compensation has no significant effect on teacher performance at MA As'adiyah Kramat Kraton Pasuruan, as indicated by a significance value of $0.683 > 0.05$.

Keywords: Teacher, Compensation, Performance

DOI:

Article Received; Revised; Accepted; Published

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Latar Belakang Penelitian

Dalam dunia pendidikan, kualitas sumber daya manusia, khususnya guru, memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan proses belajar mengajar. Guru tidak hanya sebagai penyampai materi pelajaran, tetapi juga berperan sebagai pendidik, pembimbing, dan pembentuk karakter siswa. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru merupakan salah satu faktor krusial yang harus diperhatikan oleh lembaga pendidikan, termasuk di lingkungan madrasah.

Salah satu faktor yang diyakini dapat memengaruhi kinerja guru adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan oleh lembaga kepada guru atas kontribusi dan kinerjanya, baik berupa kompensasi finansial (gaji, tunjangan, honorarium) maupun non-finansial (penghargaan, pengakuan, kesempatan pengembangan karier). Kompensasi yang layak dan adil diyakini dapat memotivasi guru untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan semangat kerja, serta menciptakan loyalitas terhadap lembaga tempatnya mengabdi.

Namun dalam kenyataannya, tidak semua lembaga pendidikan mampu memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab guru. Hal ini juga dirasakan di MA As'adiyah Kramat Kraton Pasuruan, di mana keterbatasan dana operasional seringkali menjadi kendala dalam memberikan kompensasi yang memadai. Fenomena ini memunculkan pertanyaan apakah tingkat kompensasi yang diberikan saat ini sudah cukup memengaruhi kinerja para guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penting dilakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di MA As'adiyah Kramat Kraton Pasuruan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak pengelola madrasah dalam menyusun kebijakan pemberian kompensasi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan.

Rumusan Penelitian

Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru di MA As'adiyah Kramat Kraton Pasuruan

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di MA As'adiyah Kramat Kraton Pasuruan

Landasan Teori

Pengertian Kompensasi

Kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian (Kadarisman, 2012).

Menurut (Hasibuan, 2006) Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*) yang dapat berupa gaji, upah dan upah insentif.
2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) yang dapat berupa kesejahteraan karyawan.

Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2015) Variabel kompensasi memiliki 4 indikator yaitu :

1. Gaji

Imbalan atas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang oleh atasan kepada karyawan atau pegawai, yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan.

2. Insentif

Jenis kompensasi yang di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat dari hasil kinerja.

3. Tunjangan (Kesehatan & Tunjangan hari raya (THR))

Yaitu jenis kompensasi dalam bentuk *non financial*, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Jenis kompensasi non financial yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan.

Kinerja Guru

Kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas yang dihasilkan serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja tinggi yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai (Indrawanto, 2021)

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Wirawan 2009 dalam (H. Rahmansyah Simail, 2016) Kinerja Karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

1. Faktor Lingkungan Eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.
2. Faktor Internal Karyawan seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, etos kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, sikap kerja dan kepuasan kerja.
3. Faktor Lingkungan Internal Organisasi seperti kebijakan organisasi, strategi organisasi, Kompensasi, kepemimpinan dan teman sekerja

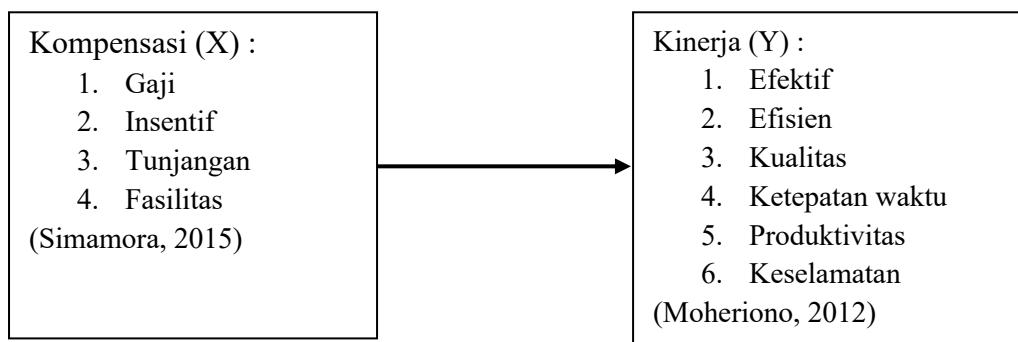
Pendapat para ahli mengenai kinerja cukup beragam, menurut (Mangkunegara, 2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Tjutju dan Suwatno, 2020) kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi.

Indikator Kinerja Guru

Menurut Moheriono (2012), yaitu:

1. Efektif
2. Efisiensi
3. kualitas
4. ketepatan waktu
5. produktifitas
6. keselamatan

Kerangka Penelitian



Gambar 1 : Kerangka Penelitian

Hipotesis

Pendapat (Sugiyono, 2020) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk :

1. H_0 :Tidak ada pengaruh kompensasi guru terhadap kinerja guru Ma As'Adiyah Kramat Kraton Pasuruan.
2. H_1 :Ada pengaruh kompensasi guru terhadap kinerja guru Ma As'Adiyah Kramat Kraton Pasuruan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian menggunakan korelasional, sebuah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel, yaitu antara variabel bebas : kompensasi dengan variabel terikat yaitu kinerja

Jenis Data

Data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya (responden) melalui kuesioner yang disebar dengan menggunakan skala Likert 1-5 (Sugiyono, 2020). Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang tidak langsung (Sugiyono, 2020).

Populasi, Sampel

Populasi didefinisikan sebagai seluruh objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu area generalisasi (Sugiyono, 2020). Populasi dari penelitian ini adalah guru MA As'adiyah Kramat yang berjumlah 30 guru

Sampel merupakan bagian dari populasi dan dipilih untuk mewakili keseluruhan dalam suatu penelitian (Alvi, 2016). jumlah sampel sebanyak 30 berdasarkan pendapat Roscow dalam (Sugiyono, 2020) dimana jumlah sampel yang layak antara 30 sampai 500

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode Total sampling. Total sampling adalah Teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2016). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2016) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Dalam penelitian dimana pengumpulan data dilakukan dengan menyebar questioner maka data harus diuji melalui uji :

1. Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan sesuatu instrumen. Butir questioner dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.
2. Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya, konsisten serta memiliki akurasi pengukurannya sebagai alat pengumpul data. questioner dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai Alpha Cronbach $> 0,6$ (Sujarweni, 2021).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas

Uji normalitas data untuk mengambil keputusan dalam penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan kriteria Jika nilai $Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau data berdistribusi normal dan sebaliknya.

2. Uji heterokedastisitas

(Ghozali, 2020) uji heteroskedastisitas dimaksudkan menguji model regresi apakah terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Kriteria pengambilan keputusan dengan uji glejser adalah, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya.

Analisa Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1 X_1 + e$$

Y = kinerja

X_1 = kompensasi

b_1 = Koefisien kompensasi

a = konstanta

Uji Hipotesa

Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2020). Kriteria uji t adalah : apabila nilai signifikan $< 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya semua variabel independen secara individu mempengaruhi variabel dependen dan sebaliknya.

Korelasi Dan Koefisien Determinan

- Koefisien korelasi menunjukkan derajat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi berada dalam batas -1 hingga +1

Tabel 1 : Klasifikasi Nilai Koefisien Korelasi r Pearson

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2020)

b. Koefisien Determinasi (R2)

(Ghozali, 2020) menyatakan bahwa R^2 dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai R^2 yang semakin mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai R^2 mendekati nol, menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat relatif kecil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Uji Validitas Kuesioner

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	r tabel	keterangan
Kompensasi (X)	X.2	0, 722	0,361	Valid
	X.3	0, 602		
	X.4	0, 816		
	X.5	0, 767		
	X.7	0, 523		
	X.8	0, 374		
	X.9	0, 441		
	X.10	0, 451		
	Y.1	0,520		
	Y.2	0, 557		
Kinerja (Y)	Y.4	0, 800		Valid
	Y.5	0, 800		
	Y.6	0,491		
	Y.7	0,510		
	Y.8	0,407		
	Y.9	0,575		
	Y.10	0,351		

Sumber : data diolah

Item pernyataan X1, X6 serta Y3 mempunyai nilai r hitung $< 0,361$ sehingga item tersebut dikeluarkan dari data penelitian dan hasil uji validitas setelah ketiganya dihapus tersaji pada Tabel 2 diatas yang menunjukkan nilai r hitung semua item questioner $> 0,361$ yang berarti setiap butir pernyataan dinyatakan valid

Tabel 3. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	0,735	
2	Kinerja (Y)	0,723	Reliabel

Sumber : data diolah

Tabel 3 di atas menunjukan bahwa koefisien *alpha cronbach* untuk semua variabel $> 0,6$ sehingga instrument penelitian dinyatakan reliabel.

Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4 : Uji Normalitas

Nilai Signifikan	Standart	Keterangan
0,159	5%	Normal

Sumber : Data diolah

Karena tingkat signifikan $> 0,05$ artinya berdistribusi dikatakan normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Tabel 5. Uji Heterokedastisitas

Model	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	Signifik an	
Kompensasi	0,426	0,673	Non Heterokedastisitas

Sumber : data diolah SPSS

Karena nilai Sig. $> 0,5$ maka tidak terjadi heterokedastisitas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Analisa regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh terhadap antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 6. : Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Keterangan
		B	Std. Error			
1	(Constant)	26.248	5,670	4.629	0.000	-

	kompensasi	0.091	0.220	0,412	0.683	Tidak Signifikan
Tingkat Signifikansi 0,05 R = 0,078 R ² = 0,006						

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 8 diatas, berikut persamaan regresi linier berganda :

$$Y = 26.248 + 0, 091 X_1 + e$$

Dari persamaan linier berganda di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta 26.248 dapat diinterpretasikan bahwa apabila variabel kompensasi adalah konstan (tidak berubah), maka kinerja guru adalah sebesar 26.248
- Koefisien regresi $X = 0,091$ diinterpretasikan bahwa setiap peningkatan variabel kompensasi sebesar satu poin, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,091 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

Nilai koefisien kompensasi bertanda positif terhadap variabel kinerja (Y) artinya terdapat hubungan positif atau searah antara variabel kompensasi terhadap variabel terikat kinerja atau kalau kompensasi yang diberikan naik maka kinerja guru juga akan naik demikian pula sebaliknya.

Nilai korelasi (R) sebesar 0,078 artinya hubungan antara variable kompensasi sangat lemah atau hampir tidak ada hubungan terhadap kinerja. Nilai R^2 0,006 atau 0,6% artinya kemampuan menjelaskan variabel kompensasi terhadap kinerja guru sebesar 0,6 % dan sisanya sebesar 94% variabel kinerja dijelaskan oleh variable lain diluar variabel penelitian.

Uji Hipotesa

Uji t (uji Parsial)

Kompensasi mempunyai nilai sig. $0,683 > 0,05$ artinya bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja (Y). Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian (Arifudin, 2019, Indrawanto, 2021, H. Rahmansyah Simail, 2016) karena hasil penelitiannya menyatakan tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja guru.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di MA As'adiyah Kramat Kraton Pasuruan. Hasil penelitian tentu menarik untuk dicermati karena dari beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. MA As'adiyah Kramat Kraton Pasuruan merupakan sebuah sekolah dibawah naungan pondok pesantren dan nilai nilai yang sangat kental di pondok adalah nilai kepatuhan, terdapat kecenderungan para guru memiliki motivasi intrinsik yang kuat, seperti bekerja sebagai guru mereka anggap sebagai ibadah, pengabdian serta tanggung jawab moral sehingga kompensasi berapapun bagi mereka tidak mempengaruhi kinerja

Kesimpulan

Tidak terdapat pengaruh kompensasi secara terhadap kinerja guru sebagaimana hasil uji t dimana nilai signifikan sebesar $0,683 > 0,05$

Saran

1. Bagi peneliti berikut bisa melakukan penelitian dengan menggunakan variabel penelitian yang berbeda dari variabel penelitian saat ini.
2. Disarankan untuk melakukan penelitian dilokasi yang berbeda serta sampel penelitian diperbesar

Daftar Pustaka

- Alvi. (2016). *A Manual For Selecting Sampling Techniques In Research*. University Of Karachi.
- Arifudin, O. (2019). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. GLOBAL*. 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Ghozali, I. (2020). *Applikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- H. Rahmansyah Simail. (2016). PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN TOJO UNA-UNA H. *Jurnal EKOMEN*, 16(2), 49–58.
- Hasibuan, M. S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Indrawanto, S. (2021). Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Cimahi. *Jurnal Ilmiah*,

- Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 4(3), 246–255.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Grafindo Persada.
- Mangkunegara. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi* (14th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Alfabeta (ed.)).
- Sujarweni, V. W. (2021). *Metodologi penelitian bisnis & ekonomi* (1th ed.). Pustakabarupress.