



Pedagogika: Jurnal Pedagogik dan Dinamika Pendidikan
P-ISSN 2252-6676 E-ISSN 2746-184X, Volume 10, No. 2, Oktober 2022
doi: <https://doi.org/10.30598/pedagogikavol10issue2year2022>
<https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/pedagogika>,
email: jurnalpedagogika@gmail.com

HUBUNGAN ANTARA PEMBERIAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA MENGAJAR GURU DI MAN 1 KOTA BEKASI

Yayat Suharyat¹, Sheila Syakilah²

^{1,2}Universitas Islam 45 Bekasi, Indonesia
yayatsuharyat@unismabekasi.ac.id

Abstrak, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pemberian kompensasi dengan kinerja mengajar guru, seberapa besar kontribusi pemberian kompensasi terhadap kinerja mengajar guru, dan apakah hal tersebut memiliki signifikansi atau tidak. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Adapun pengumpulan data dengan menggunakan angket yang disebar secara online melalui google formulir. Dan untuk analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi 25. Dari hasil penelitian ditarik kesimpulan sebagai berikut: Uji normalitas dari hasil uji statistik bahwa ditunjukkan nilai $0,166 > 0,05$ (data berdistribusi normal). Selanjutnya nilai homogenitas dilihat dari nilai signifikansi $0,219 > 0,05$ yang artinya data homogen. Adapun nilai korelasi $r_{xy} = 0,731$ dengan nilai $t_{hitung} 6,778 > t_{tabel} (1,684)$. Sementara nilai koefisien determinasi atau besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebesar 53,5% sehingga dapat diinterpretasikan bahwa pemberian kompensasi memberikan kontribusi sebesar 53,5% terhadap kinerja mengajar guru di MAN 1 Kota Bekasi. Simpulan dari penelitian ini bahwa berdasarkan hasil analisis korelasi *Pearson Correlations* hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara pemberian kompensasi dengan kinerja mengajar guru di MAN 1 Kota Bekasi. Hal ini berarti hipotesis yang peneliti ajukan diterima.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Mengajar Guru, Korelasi Positif

THE RELATIONSHIP BETWEEN COMPENSATION AND TEACHER TEACHING PERFORMANCE AT MAN 1 BEKASI CITY

Yayat Suharyat¹, Sheila Syakilah²

^{1,2}Universitas Islam 45 Bekasi, Indonesia
yayatsuharyat@unismabekasi.ac.id,

Abstract, This study aims to determine the relationship between the provision of compensation with the teaching performance of teachers, how much the contribution of compensation to the teaching performance of teachers, and whether it has significance or not. The research method used is quantitative research with a correlation approach. As for data collection using a questionnaire distributed online via google forms. And for data analysis using simple linear regression. Data analysis was carried out using the SPSS *Version 25* program. From the result of this study the following conclusions can be drawn: the normality test from the statistical test result that the value is $0,166 > 0,05$ (data is normally distributed). Furthermore the homogeneity value is seen from the significance value of $0,219 > 0,05$, which means that the data is homogeneous. As for the correlation value $r_{xy} = 0,731$ with a t count value $6,778 > t$ table (1,684). While the value of the coefficient of determination or the magnitude of the influence of variable X on

variable Y is 53,5% so it can be interpreted that the provision of compensation contributed 53,5% to the teaching performance of teachers at MAN 1 Bekasi City. From the result of this study, researches can conclude that the result of the Pearson correlation analysis show that there is a positive and significant relationship between the provision of compensation and the teaching performance of teachers at MAN 1 Bekasi City. This means that the hypothesis that the researcher proposes is accepted.

Keywords: Compensation, Teaching Performance, Positive Correlation

Submitted: 27 Agustus 2022

Accepted: 3 September 2022

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia dengan proses berkesinambungan yang harus tetap berjalan dengan usia manusia karena pendidikan ini merupakan alat untuk memperbaiki keadaan sekarang, juga mempersiapkan dunia esok yang lebih sejahtera. (Azwar 2013, 83). Pendidikan juga merupakan proses pendewasaan dari orang dewasa kepada anak didik yang belum dewasa melalui interaksi antara guru dengan murid dalam proses pembelajaran. Hal ini sejalan dengan pendapat Machmud sebagaimana yang dikutip oleh Nurfuadi dalam buku Profesionalisme Guru yang mengatakan bahwa “proses pendidikan dilakukan oleh pendidik dengan sadar, sengaja, terencana dan penuh tanggung jawab untuk membawa anak didik menjadi dewasa jasmaniah, rohaniyah dan dewasa sosial sehingga kelak menjadi orang yang mampu melakukan tugas-tugas jasmaniah, berpikir, berperilaku secara dewasa, berani bertanggung jawab atas sikap dan perbuatannya terhadap orang lain serta dapat hidup wajar selamanya. (Nurfuadi 2012, 21).

Menurut Undang-undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 Pasal 3 bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran dengan tujuan agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang dibutuhkan dirinya, masyarakat dan negara. Beberapa pengertian tersebut dapat dipahami bahwa pendidikan merupakan sebuah proses aktivitas untuk membentuk manusia-manusia cerdas dalam berbagai aspek. Keberhasilan sebuah pendidikan setidaknya ditentukan oleh tiga faktor, yaitu proses pembelajaran yang baik, peserta didik yang berkualitas dan guru yang profesional. (Irham & Basith 2018, 48). Hal ini berarti bahwa kualitas pendidikan dan hasil pendidikan terletak pada bagaimana guru melaksanakan tugasnya secara profesional. (Siswanto 2013, 2). Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 35 disebutkan bahwa sebagai seorang profesional, guru memiliki lima tugas pokok. Di antaranya: merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.

Dengan adanya tugas-tugas guru maka sudah sepatutnya guru memiliki kinerja yang tinggi yang ditandai dengan kedisiplinan dan kesungguhan dalam mengajar. (Setianingsih & Abdul Kader 2018, 316). Artinya jika guru memiliki kinerja yang tinggi maka tujuan-tujuan sekolah yang diinginkan akan tercapai dan sekolah akan maju. Namun, jika guru memiliki kinerja yang rendah maka sekolah akan jalan di tempat atau bahkan mundur secara perlahan. (Notty 2021, 67). Hal ini juga dikatakan oleh Sulasminten sebagaimana yang dikutip oleh Novtri Mariatie dkk, bahwa kinerja guru memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan sekolah serta sebagai penentu keberhasilan pendidikan. (Mariatie 2021, 102). Adapun kinerja guru menurut Jasmani dan Mustofa sebagaimana yang dikutip oleh Alisyah Pitri adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh

seorang guru di lembaga pendidikan sesuai dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. (Pitri 2017, 1).

Seorang guru akan menampilkan kinerja terbaiknya untuk sekolah apabila kinerja mereka dihargai oleh sekolah tersebut. Seorang guru berhak mendapatkan hak-hak mereka yang harus diberikan oleh sekolah sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja mereka. Ada beberapa faktor yang harus diberikan oleh sekolah kepada guru salah satunya adalah dengan pemberian uang, tunjangan maupun fasilitas-fasilitas lainnya atau biasa disebut kompensasi. (Warmi 2020, 3). Adapun kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan adalah suatu pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima guru sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh sekolah. (Hasibuan 2000, 118). Kompensasi yang diberikan dapat bersifat finansial maupun non finansial. Dimana kompensasi finansial juga terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. (Marista & Imaniyati 2017, 46). Pemberian kompensasi ini merupakan salah satu alat perangsang dalam menumbuhkan semangat dan gairah kerja guru. (Azwar 2013, 25). Pemberian kompensasi terhadap guru juga dapat meningkatkan kesejahteraan guru. (Zilawati, Astuti & Daris 2021, 39).

Kesejahteraan guru terus ditingkatkan baik oleh pemerintah maupun oleh penyelenggara sekolah swasta. Opini yang berkembang di masyarakat bahwa gaji guru kecil dan selalu kurang, sangat bersifat relatif. Saat ini sebenarnya pemerintah telah memperhatikan betul profesi seorang guru, karena guru adalah tolok ukur untuk generasi yang akan datang dan yang akan menghasilkan generasi penerus bangsa. Dengan pemberian dan peningkatan kompensasi berupa gaji yang sesuai, maka seorang guru diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Kompensasi berupa gaji inilah merupakan faktor yang paling penting bagi guru dan wajib diberikan oleh sekolah.

Gaji merupakan bentuk kompensasi berupa pemberian manfaat atas jasa seorang guru ketika secara teratur mengajar dan atas prestasi kerjanya. Seseorang menerima gaji apabila ikatan kerjanya kuat terhadap institusi, ditunjukkan dalam bentuk kedisiplinan, dan kerajinan dalam menunaikan tugasnya yang diberikan setiap bulan. (Wursanto 2010, 53). Gaji yang dibayarkan kepada guru merupakan wujud dari bukti kinerja mereka dalam kegiatan mengajar dan kegiatan lain yang terkait di dalamnya. (Mariatie 2021, 103). Pemberian gaji kepada guru sebagai bentuk penghargaan atas jasa terhadap kompetensi yang ditunjukkannya. Kelayakan pemberian gaji juga dapat memberikan rasa aman bagi guru atas profesi yang dijalannya, bagi guru non Aparatur Sipil Negara (ASN) akan menjadi pertimbangan agar tidak mudah meninggalkan kewajibannya atas bahkan memutuskan keluar dari suatu sekolah. Madrasah Aliyah Negeri I Kota Bekasi merupakan madrasah milik negara yang didirikan pada 1984. Jumlah guru yang ada di madrasah ini sebanyak 72 orang. Guru-guru tersebut dibagi ke dalam beberapa golongan dan tentunya memiliki standar gaji yang berbeda-beda.

Tabel 1.1 Daftar Tarif Gaji MAN 1 Kota Bekasi

Golongan	Tarif Gaji Per Jam	Jumlah Jam Mengajar dalam Sebulan	Jumlah Guru
ASN	60.000	32	40
Non ASN	60.000	24	32
Jumlah			72

Sumber : Administrasi Tata Usaha MAN 1 Kota Bekasi

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa gaji guru dibayarkan berdasarkan berapa banyak jam mengajar setiap bulan. Dengan rata-rata jam mengajar untuk satu bulan yaitu 32 jam untuk

golongan guru yang sudah ASN dan 24 jam untuk golongan guru yang belum ASN. Jika seorang guru menjadi wali kelas maka tidak mendapat tambahan uang dari sekolah. “Kalau wali kelas kebetulan semua ASN jadi semua itu sudah termasuk jam kerja dia, sehingga tidak dapat uang tambahan dari sekolah”. Jika menjadi guru piket maka mendapat uang tambahan sebesar Rp 50.000 empat kali pertemuan dalam sebulan, hal ini berlaku baik bagi guru berstatus ASN maupun non ASN. Jadi jika seorang guru mengajar selama 32 jam dengan menjadi wali kelas dan guru piket di sekolah berdasarkan golongan guru ASN maka gajinya sebesar RP 2.120.000. Sedangkan golongan non ASN sebesar 1.640.000. Pendapatan ini berdasarkan 24 jam mengajarnya dalam sebulan dan sebagai guru piket.

Penilaian terhadap kinerja guru dilakukan secara terukur oleh kementerian pendidikan riset dan teknologi di antaranya melalui program sertifikasi guru. Sertifikasi guru adalah peningkatan kompetensi guru dalam profesinya sebagai pengajar, pendidik dan pengayom siswa. Secara faktual ternyata guru yang telah dinyatakan lulus sertifikasi memiliki peningkatan penghasilan. Menurut Mathis sebagaimana yang dikutip oleh Dietje S. Borang, salah satunya adalah melalui sertifikasi guru. Sertifikasi guru merupakan upaya pemerintah dalam meningkatkan kinerja guru yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru. tunjangan profesi diberikan sebagai bentuk upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan guru. Tunjangan tersebut berlaku baik bagi guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun bagi guru yang berstatus non-Pegawai Negeri Sipil (Non-PNS). Dengan peningkatan kinerja dan kesejahteraan guru, lembaga pendidikan ataupun sekolah mengharapkan guru agar dapat meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. (Borang 2008, 246).

Namun dewasa ini kondisi guru yang telah tersertifikasi belum membawa dampak yang positif dalam peningkatan kinerja guru. Masih ditemui guru yang telah lulus sertifikasi terlambat masuk kelas karena merasa sudah memiliki sertifikasi dan akan mendapatkan tunjangan profesi secara otomatis. Hal ini menyebabkan waktu pembelajaran semakin menjadi berkurang. Pendapat ini sejalan dengan Baedhowi sebagaimana yang dikutip oleh Payong bahwa kompetensi guru yang lulus sertifikasi melalui penilaian portofolio tidak banyak mengalami peningkatan, malah ada kecenderungan mengalami penurunan. (Marselus 2011, 88). Jika guru yang sudah tersertifikasi saja belum menunjukkan kinerjanya secara optimal, maka dapat diduga kinerja guru yang belum tersertifikasi tidak lebih baik.

Tabel 1.2 Keadaan Guru MAN 1 Kota Bekasi yang Sudah Sertifikasi Pada Tahun 2022

Golongan	Sertifikasi
PNS	38 Guru
Non PNS	18 Guru
Jumlah	56 Guru

Sumber : Administrasi Tata Usaha MAN 1 Kota Bekasi

Dari tabel 1.2 dapat dilihat jumlah guru MAN 1 Kota Bekasi yang sudah disertifikasi pada Tahun 2022 adalah sebanyak 56 orang di antaranya 38 guru PNS dan 18 guru non PNS. Besaran tunjangan guru ini diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2009 tentang Tunjangan Khusus Guru dan Dosen, Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, serta Tunjangan Kehormatan Profesor. Dalam Pasal 1 Ayat 4 diterangkan bahwa tunjangan profesi merupakan tunjangan yang diberikan kepada guru dan dosen yang sudah memiliki sertifikasi pendidik sebagai penghargaan

sudah mengikuti sertifikasi guru dan atas profesionalitasnya. Untuk tunjangan profesi guru non PNS yang sudah memiliki surat keputusan penyetaraan adalah sebesar Rp 1,5 juta perbulannya. Sistem pencairan TPG ini menggunakan sistem triwulan yang artinya guru akan mendapatkan TPG setiap tiga bulan sekali. Besarnya TPG merupakan akumulasi TPG setiap bulan yaitu dengan perhitungan $RP\ 1,5\ \text{juta} \times 3\ \text{bulan} = 4,5\ \text{juta}$. Adapun tunjangan profesi guru yang berstatus PNS ditetapkan satu kali gaji pokok sesuai dengan golongannya, dan kebijakan ini diatur dalam Pasal 4 NO. 41 Tahun 2009.

Gaji yang belum layak tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari bagi para guru terlebih jika sudah berkeluarga dan memiliki anak yang masih duduk di bangku sekolah. Gaji guru di Indonesia khususnya untuk guru non PNS dan belum tersertifikasi belum bisa memberikan jaminan penghidupan yang layak bagi mereka. Gaji yang belum layak inilah yang membuat antusias dalam melaksanakan tugas belum sepenuhnya dilakukan dengan baik oleh sebagian guru. Bila kondisi ini berlarut-larut akan menyebabkan kinerja guru menurun. Tentu hal ini sejalan dengan pendapat Widyani yang mengatakan bahwa faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang mempengaruhi tinggi-rendahnya kinerja guru. Makin tinggi kesejahteraannya, maka makin tinggi pula kinerjanya. Sebaliknya, makin rendah kesejahteraannya, maka makin rendah pula kinerjanya. Dengan demikian, tingginya kesejahteraan guru menjadi salah satu hal yang dapat memotivasi guru untuk bekerja dengan baik. (Widyani 2015, 52).

Dengan adanya penghasilan guru yang rendah ini, masih ada beberapa guru di MAN 1 Kota Bekasi memiliki tempat mengajar di beberapa sekolah lain khususnya guru non PNS dan belum tersertifikasi. Pada umumnya gaji yang diterima guru tersebut lebih rendah daripada Upah Minimum Kota (UMK) Bekasi tahun 2022 yaitu sebesar RP 4.816.000/ bulan. Seharusnya MAN 1 Kota Bekasi menyesuaikan gaji para guru dengan UMK karena UMK merupakan standar terendah bagi perusahaan atau organisasi untuk menggaji karyawannya.

Namun perlu diketahui, bahwa seorang guru memiliki kinerja yang tinggi tidak hanya karena pengaruh kompensasi yang tinggi yang diberikan sekolah melainkan guru dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi juga untuk meningkatkan sumber daya manusia di Indonesia, terutama pada generasi mudanya. Kinerja secara langsung berhubungan dengan kemampuan daya serap siswa, tujuan bersekolah bagi siswa agar menjadi anak yang cerdas dan mampu menghadapi tantangan-tantangan masa depan. Guru yang memiliki kinerja yang baik juga dibuktikan oleh prestasi belajar siswa yang baik.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan korelasi. Kata korelasi berasal dari bahasa Inggris *correlation*. Dalam bahasa Indonesia sering diterjemahkan dengan hubungan atau saling berhubungan, atau hubungan timbal balik, yaitu suatu cara untuk menjawab masalah dengan cara menghubungkan ada atau tidak adanya hubungan yang signifikan antara variabel Y *Variabel Dependent* (Kinerja Mengajar Guru) terhadap variabel X *Variabel Independent* (Pemberian Kompensasi) di MAN 1 Kota Bekasi. Penelitian ini dilakukan di MAN 1 Kota Bekasi, di Jl. Markisa Raya II Kelurahan Teluk Pucung Kecamatan Bekasi Utara, Jawa Barat. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2022 sampai bulan Februari 2022.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru di MAN 1 Kota Bekasi yang berjumlah 72 guru, di antaranya 40 guru PNS dan 32 guru non PNS. Teknik sampling menggunakan sampel acak sederhana (*simple random sampling*). Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, dengan asumsi bahwa populasi berdistribusi normal. Populasi

sebanyak 72 guru dengan ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel sebesar 10%. Maka diperoleh:

$$\begin{aligned} \text{Sample (n)} &= \frac{72}{1 + 72 \cdot (0,1)^2} \\ &= \frac{72}{1 + 72 \cdot (0,01)} \\ &= \frac{72}{1 + 0,72} \\ &= \frac{72}{1,72} \\ &= 41,86. \text{ Jadi jumlah sampel sebanyak 42 guru.} \end{aligned}$$

Teknik pengumpulan data menggunakan angket pada kedua variabel yang dilakukan secara online melalui google formulir, sedangkan teknik analisis data pada kedua variabel ini diolah menggunakan program olah data statistik yaitu SPSS versi 25. Uji normalitas, dengan menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Simornov test dengan SPSS versi 25 akan dilihat berdasarkan kriteria: Jika $\text{asympt sig (2 - tailed)} \geq 0,10$, maka data berdistribusi normal. Jika $\text{asympt sig (2 - tailed)} \leq 0,10$, maka data tidak berdistribusi normal. Uji homogenitas menggunakan SPSS versi 25, dengan kriteria keputusan jika nilai signifikan $> 0,10$ maka homogeny, jika nilai signifikan $\leq 0,10$ maka tidak homogen. Uji korelasi menggunakan analisis korelasi *Product Moment* untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel X dan variabel Y dengan kriteria keputusan: Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data berkorelasi, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tidak berkorelasi. Uji regresi linier sederhana, persamaan regresi diuji menggunakan uji regresi linier sederhana berdasarkan kriteria: melihat nilai signifikansi jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka Variabel X berpengaruh terhadap Variabel Y, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y. Uji r (koefisien determinasi), menghitung koefisien determinasi yang berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Uji f anava, peneliti melakukan pengujian F (ANAVA) untuk mengetahui adanya hubungan variabel X dengan variabel Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Variabel Pemberian Kompensasi (variabel X)

Perhitungan analisis deskriptif dengan bantuan program SPSS versi 25 diperoleh hasil skor sebagai berikut : Nilai rata-rata/mean = 92,90 median = 93,00 mode = 87 standar deviasi/simpangan baku = 10,722 nilai minimum = 69 nilai maximum = 110 dan sebagian besar subyek cenderung menerima kompensasi pada kategori sangat baik.

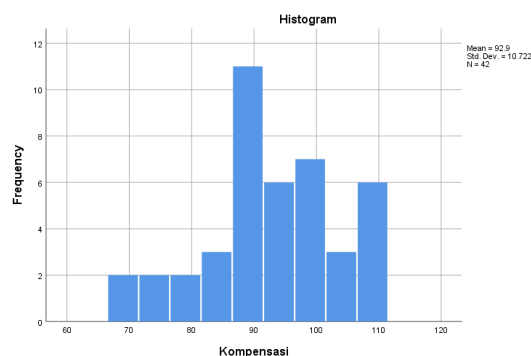
b. Distribusi Frekuensi Pemberian Kompensasi

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi

Statistics	
Kompensasi	
N	Valid 42
	Missing 0
Mean	92.90
Median	93.00
Mode	87 ^a
Std. Deviation	10.722
Variance	114.966
Range	41
Minimum	69
Maximum	110
Sum	3902
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown	

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari responden yang berjumlah 42 siswa, diperoleh data mean sebesar 92.90, median sebesar 93.00, standar deviasi 10.722, varian 114.966. Data tendensi sentral ini menjadi bahan untuk mengetahui distribusi frekuensi sebagai persyaratan analisis data selanjutnya.

c. Gambar 4.1 Grafik Histogram Variabel X (Pemberian Kompensasi)



Grafik histogram yang menunjukkan distribusi frekuensi data variabel pemberian kompensasi menunjukkan data normal, karena bila ditarik garis dari ujung kiri ke ujung kanan maka data terbesar akan terkumpul di tengah. Ini menjadi indikator bahwa akan dapat dihitung dengan uji statistik parametrik, namun semuanya harus diuji lagi dengan uji persyaratan analisis lanjutan.

d. **Variabel Kinerja Mengajar Guru (variabel Y)**

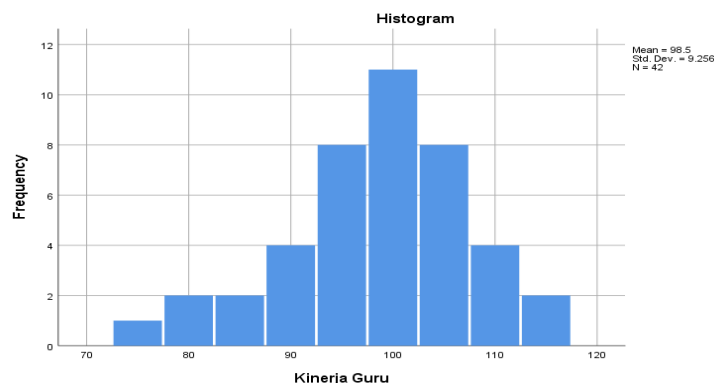
Gambar 4.2 Grafik Histogram Variabel Y (Kinerja Mengajar Guru)

Statistics		
Kinerja Guru		
N	Valid	42
	Missing	0
Mean		98.50
Median		99.50
Mode		100 ^a
Std. Deviation		9.256
Variance		85.671
Range		40
Minimum		75
Maximum		115
Sum		4137
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown		

Perhitungan analisis deskriptif dengan bantuan program SPSS 25 diperoleh hasil skor mean sebesar 98,50 median 99,50 mode 100 standar deviasi/simpangan baku 9,256 nilai minimum 75 nilai maximum 115 dan sebagian besar subyek cenderung memiliki kinerja mengajar pada kategori sangat baik.

e. **Distribusi Frekuensi Kinerja Mengajar Guru**

Gambar 4.2 Grafik Histogram Variabel Y (Kinerja Mengajar Guru)



Grafik histogram yang menunjukkan distribusi frekuensi data variabel kinerja mengajar guru menunjukkan data normal, karena bila ditarik garis dari ujung kiri ke ujung kanan maka data terbesar akan terkumpul di tengah. Ini menjadi indikator bahwa akan dapat dihitung dengan uji statistik parametrik, namun semuanya harus diuji lagi dengan uji persyaratan analisis lanjutan.

Uji Persyarat Analisis

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.31457696
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.117
	Negative	-.074
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.166 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Perhitungan uji normalitas dengan SPSS versi 25 diketahui kedua variabel memiliki nilai asumsi *Asymp.Sig.(2-tailed)* = 0,166 > 0,05 menunjukkan bahwa data memiliki signifikansi karena antara t_{hitung} dengan t_{tabel} menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Jadi dapat diambil keputusan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas

Tabel 4.4. Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Total Variabel Kompensasi dan Kinerja Guru	Based on Mean	1.537	1	82	.219
	Based on Median	1.552	1	82	.216
	Based on Median and with adjusted df	1.552	1	81.924	.216
	Based on trimmed mean	1.552	1	82	.216

Berdasarkan tabel output uji homogenitas dengan SPSS versi 25 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk data penelitian sebesar 0,219 yang artinya nilai signifikan dalam uji homogenitas tersebut lebih besar dari 0,05. (0,219 > 0,05) menunjukkan bahwa data penelitian tersebut adalah homogen atau dapat dikatakan mempunyai varian yang sama.

3. Uji Korelasi

Tabel 4.5 Hasil Uji Korelasi

Correlations			
		Kompensasi	Kinerja Guru
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.731**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	42	42
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.731**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	42	42

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

Dari Output hasil uji korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS *versi 25* pada tabel di atas dapat diinterpretasikan bahwa nilai signifikansi diperoleh sebesar **0,000** yang artinya lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ($0,000 < 0,05$). Jadi dapat diambil keputusan bahwa terdapat korelasi antara variabel X dengan variabel Y. Sedangkan untuk mengetahui tingkat keeratan korelasi bisa kita lihat pada tabel tersebut diperoleh nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,731 yang artinya terdapat hubungan antara variabel *Pemberian Kompensasi dengan Kinerja Mengajar Guru*.

Untuk mengetahui jenis hubungan kedua variabel positif atau negatif, dapat dilihat pada nilai *Pearson Correlation* tersebut yaitu (0,731) tidak terdapat minus didalam angka sebelum 0, (bukan -0,731). Jadi dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja mengajar guru dengan derajat hubungan korelasi kuat.

Pada nilai *pearson correlation* terdapat tanda (**) yang menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel berbanding lurus, sehingga peningkatan satu variabel (X) akan diikuti peningkatan variabel (Y).

4. Uji Regresi Linier Sederhana

a. Uji r (Koefisien Determinasi)

Tabel 4.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.535	.523	6.393

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Output tabel di atas menjelaskan tentang nilai korelasi atau hubungan. Pada tabel tersebut nilai R sebesar 0,731. Dari output tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,535 yang mengandung pengertian bahwa variabel pemberian

kompensasi memberikan kontribusi terhadap kinerja mengajar guru sebesar 53,5% sedangkan sisanya 46,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

b. Output Uji F

Tabel 4.7 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1877.671	1	1877.671	45.942	.000 ^b
	Residual	1634.829	40	40.871		
	Total	3512.500	41			
a. Dependent Variable: Kinerja Mengajar Guru						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi						

Output tabel dari bagian ketiga dari uji analisis regresi linier sederhana biasa disebut juga uji F (ANOVA), yang bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan variabel X dengan variabel Y. dari output tersebut diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 45,942 dan nilai signifikansi 0,000, nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang mengandung arti bahwa ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y atau dengan kata lain model regresi ini dapat dipakai untuk memprediksi variabel dependen.

c. Output Hasil Akhir Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.863	8.707		4.578	.000
	Kompensasi	.631	.093	.731	6.778	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Mengajar Guru						

Output tabel bagian keempat dari uji analisis regresi linier sederhana ini menjelaskan bahwa diketahui nilai Constant (a) sebesar 39,863 sedang nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,631, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 39,863 + 0,631X$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Kinerja Guru)

X = Variabel bebas (Kompensasi)

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien regresi atau nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y

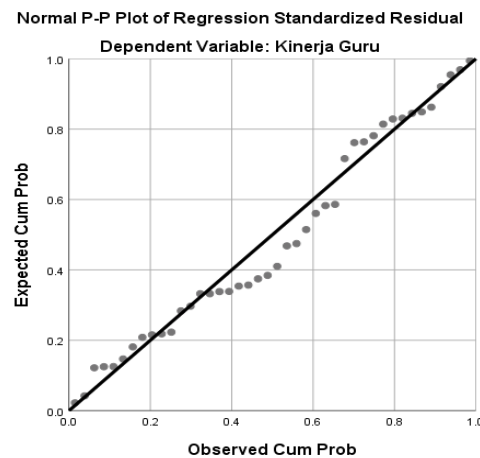
Persamaan regresi tersebut dapat diterjemahkan bahwa:

1. Konstanta sebesar 39,863 mengandung arti bahwa konsistensi variabel Y adalah sebesar 39,863
2. Koefisien variabel X sebesar 0,631 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% dari nilai variabel X, maka nilai variabel Y bertambah sebesar 0,631. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif.

Pengambilan keputusan terakhir dalam Uji Regresi Linier Sederhana dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel *Coefficients*, diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X (Pemberian Kompensasi) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Mengajar Guru)
2. Berdasarkan nilai t, diketahui nilai t_{hitung} sebesar $6,778 > t_{tabel}$ 1,684 (diketahui dari data t tabel dengan $n-1-1$ ($42-1-1= 40$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X (Pemberian Kompensasi) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Mengajar Guru).

Gambar 4.3 Grafik Plot Uji Analisis Regresi Linier Sederhana



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan hasil penelitian dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

1. Pemberian kompensasi (variabel X) memiliki skor rata-rata 92,90, median 93,00, modus 87 dengan nilai tertinggi 110 dan nilai terendah 69 dan masuk ke dalam kategori sangat baik dengan rata-rata skor 92,90.
2. Kinerja mengajar guru (Variabel Y) memiliki skor rata-rata 98,50, median 99,50, modus 100 dengan nilai tertinggi 115 dan nilai terendah 75 dan masuk ke dalam kategori sangat baik dengan rata-rata skor 98,50.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pemberian kompensasi dengan kinerja mengajar guru di MAN 1 Kota Bekasi yang diperoleh dari perhitungan nilai $r_{hitung} = 0,731$ dengan nilai $t_{hitung} = 6,778 > t_{tabel} = 1,684$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat

hubungan yang positif dan signifikan antara pemberian kompensasi dengan kinerja mengajar guru di MAN 1 Kota Bekasi.

4. Dari output SPSS versi 25 diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,535 yang mengandung pengertian bahwa sumbangan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) adalah sebesar 53,5% sedangkan sisanya 46,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, Siti. (2019). *Kompensasi dan Komitmen Guru*. Pontianak : Penerbit PGRI Provinsi Kalbar.
- Ali Aqsa, Muhammad. (2018). “Analisis Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan PT. Bima Sakti Pertiwi Pekanbaru”, dalam *Jurnal Daya Saing*, Volume. 4, No. 2 .
- Arifin, Zainal. (2015). *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Ariskha, Aprilia, Muhammad Yamin Siregar dan Isnaniah Laila. (2020). “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan”, dalam *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Volume. 1, No. 1, dari <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi>.
- Astuti, Widia dan Lasmiatun. (2021). “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah Parung”, dalam *Jurnal ARASTIRMA*, Volume. 1.
- Azwar, Budi. (2017). “Kajian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru”, dalam *Jurnal Ilmu Pengetahuan dan Pengembangan Masyarakat Islam*, Volume. 12, No. 1.
- Azwar, Khairul, Yusrizal dan Murniati AR. (2015), “Pengaruh Sertifikasi dan Kinerja Guru Terhadap Peningkatan Hasil Belajar Siswa di SMPN 2 Banda Aceh”, dalam *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Volume. 3, No. 2 dari Borang, Deitje S. “Upaya Peningkatan Kompetensi dan Profesionalisme Guru SMK di Era Sertifikasi, Seminar Internasional, ISSN 1907-2066 (Peran LPTK dalam Pengembangan Pendidikan Vokasi di Indonesia, dari <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/APTEKINDO/article/viewFile/60/54>.
- Handayani, Trisni. 1 (2015). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru”, dalam *Jurnal Utilitas*, Volume. 1.
- Hasibuan, Sri Hariati dan Munasib, Adi. (2020). “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, dalam *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume. 3, No. 2.
- Herman, Sofyandi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu., <http://e-repository.unsyiah.ac.id/JAP/article/view/2568>
- Irham & Basith Yudril. (2018). “Revitalisasi Makna Guru dari Ajaran Tasawuf dalam Kerangka Pembentukan Karakter”, dalam *Jurnal Ulul Albab*, Volume. 19, No. 1.
- Kartowagiran, Badrun. (2013). “Kinerja Guru Profesional”. dalam *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, Volume. No. 3.
- Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Tunjangan Tenaga Kependidikan Presiden Republik Indonesia, Pdf
- Made, Wirartha. (2006). *Metode Penelitian Sosial Ekonomi*. Yogyakarta : Andi offset.

- Mariatie, Novtri, Siti Hasanah, Syarifuddin, Erlin Fanggal dan Raden Wardani.(2021). “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Motivasi Kerja”, dalam *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, Volume. 1, No. 2.
- Marista, Mariam dan Imaniyaiti, Nani. “Kompensasi dan Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Guru”, dalam *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Volume. 2, No. 1 (Januari 2017), dari <http://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/article/view/00000>
- Marselus, Payong. (2011). *Sertifikasi Profesi Guru*. Jakarta : PT Indeks Permata Putri Media.
- Maswan, dan Muslimin, Khoirul. (2017). *Teknologi Pendidikan : Penerapan Pembelajaran Yang Sistematis*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Mulyasa,E. (2004). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi,Hadari. (1996). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta : PT Gunung Agung.
- Notty, Noviana. (2021). “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru dan Staff Sekolah Advent DKI Jakarta”, dalam *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen dan Bsinis*, Volume. 4, No. 1.
- Nuraini dan Tanu, Yusuf Budiana. (2020). “Pengaruh Tingkat Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan LAB Business School Kota Tangerang”, dalam *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Sosial*, Volume. 1, No. 1.
- Nurfuadi. (2012). *Profesionalisme Guru*. Purwokerto : STAIN Press.
- Oktiyani, Rina dan Nainggolan, Kaman. “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Klaten” dalam *Jurnal Ecomedica*, Volume. 4, No. 2 (2016), dari <http://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/ecomedica>
- Pitri,Alisyah..(2017).“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Batusangkar”, dalam *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, Volume. 2, No. 1 .
- Rahmawati,Eti. (2019). “Pengaruh Pembinaan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Non PNS Pada SMP Swasta di Sektor 1 Kabupaten Indramayu”, dalam *Edum Jurnal*, Volume. 2, No. 1.
- Resawati, Retno dan Larashati,Irena.(2016).“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru”, dalam *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*, Volume. 10, No. 2.
- Riduwan. (2013). *Pengantar Statistik Dalam Penelitian*. Jakarta : Change Publication.
- Ridwan dan Sunarto. 2011. *Pengantar Statistik*. Bandung : Alfabeta.
- Rina, Abu Talkah & Ahsin Daroini. (2020). “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMK PGRI 1 Nganjuk”, dalam *Jurnal Otonomi*, Volume. 20, No. 1.
- Rohani, Ni Ketut. (2004). “Pengaruh Pembinaan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTP Negeri di Kota Surabaya”, dalam *Jurnal Pendidikan Dasar*, Volume. 5, No. 1.
- S, Supardi U. (2013). *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*. Jakarta : Change Publication.

- Sanjaya, Wina. (2005). *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Prenada Media.
- Sarpandadi, Ahmad. (2016). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru”, dalam *Jurnal Tarbawi*, Volume. 2, No. 2.
- Setianingsih, Wiwin dan Kader, Mukhtar Abdul. (2018). “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru”, dalam *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume. 5, No. 2. dari <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ekonologi>.
- Siregar, Roklamasi, Mahdum dan Nurpit Junus. (Desember 2019). “The Relation Between Motivation and Compensation Of Teacher Performance Atyunion High School Kecamatan Mandau-Bengkalis”, dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Volume. 7, No. 2 dari <https://jmp.ejournal.unri.ac.id/index.php/JMP/index>.
- Siswanto. (2013). *Etika Profesi Guru Pendidikan Agama Islam*. Surabaya : Pena Salsabila.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. (2002). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Undang-Undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 Pasal 3, pdf.
- Undang-undang Tentang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 Pasal 35, pdf.
- Undang-undang Tentang Tunjangan Khusus Guru dan Dosen NO. 41 Tahun 2009 Pasal 1 Ayat 1, pdf
- Uno, Hamzah B. 2007. *Model Pembelajaran : Menciptakan Proses Belajar Mengajar Yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Usman, Moh Uzer. (2006). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Warmi, Ayu. (2020). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Rambah Kabupaten Rokan Hulu”, dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Volume. 2, No. 2.
- Widayati, Kus Daru. (2019). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi”, dalam *Jurnal Sekretaris dan Manajemen*, Volume. 3, No. 1.
- Widyani. (2015). *Etika Profesi Keguruan*. Yogyakarta : Gava Meida.
- Wina, Sanjaya. (2015). *Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wursanto. (2010). *Manajemen Personalian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Yusuf, Mochamad dan Anwar, M. Anzor. (Desember 2017). “Pengaruh Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Darul Ulum 2 Unggulan BPPT Jombang”, dalam *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, Volume. 3, No. 1.
- Zilawati, Andri Astuti dan Daris. (2021). “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Batanghari”, dalam *Jurnal Pendidikan Dosen dan Guru*, Volume. 1, No. 2.