

ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU

Selvi Sara¹, Muh. Hidayat², Yuyu Sri Astuti³

1 Jurusan Tarbiyah Prodi MPI Institut Agama Islam Negeri Bone, Mare

e-mail: selvisara@gmail.com

2 Jurusan Tarbiyah Prodi MPI Institut Agama Islam Negeri Bone, Dua Boccoe

e-mail : ular.aswaja@gmail.com

3 Jurusan Tarbiyah Prodi MPI Institut Agama Islam Negeri Bone, Awangpone

e-mail : yuyusriastuti920@gmail.com

ABSTRACT

The success of education institutions is inseparable from the achievement of the performance of teachers. Good teacher performance will produce a quality education. One factor that contributes to teacher performance is compensation. Compensation is anything that is received by employees as remuneration for their work. Teacher performance is the ability to carry out work or tasks owned by teachers in completing a job. This study aims to apply compensation and the significant effect of giving compensation on teacher performance. The research method used in this study is a quantitative method.

Keywords: *Financial Compensation, Teacher Performance*

ABSTRAK

Keberhasilan lembaga pendidikan tidak terlepas dari pencapaian kinerja guru. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan pendidikan bermutu. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kinerja guru adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kinerja guru adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki guru dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan kompensasi dan pengaruh signifikan pemberian kompensasi terhadap kinerja guru. Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.

Kata Kunci: *Kompensasi Finansial, Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Dalam sebuah lembaga pendidikan, guru memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting. Berkenaan dengan lembaga pendidikan, guru merupakan tenaga pendidik yang mempunyai tugas pokok dan fungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan tempat mereka bekerja, agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal, maka seorang guru diharapkan memiliki kinerja yang tinggi terhadap pekerjaannya di tempat mereka bekerja.

Seorang guru dikatakan memiliki kinerja yang tinggi apabila memahami arti atau makna kinerja 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 guru ini adalah prestasi belajar siswa yang baik.

Kinerja seorang guru dapat tercermin dengan baik bila hasil kinerja guru dapat dihargai dengan baik pula. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah dengan pemberian kompensasi atau imbalan jasa, baik yang berbentuk uang, tunjangan, maupun fasilitas-fasilitas lainnya sesuai dengan kebijaksanaan yang ada.

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.¹

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompetensi sesuai kebutuhannya.

Kinerja guru adalah tingkatan dimana guru mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan Suprihanto mengatakan bahwa kinerja seorang guru pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.²

Semua guru berhak mendapatkan penghasilan yang baik, tak terkecuali guru honorer atau guru non PNS yaitu berupa gaji dan tunjangan. Pasal 14 UU Guru dan Dosen menyatakan bahwa semua guru berhak memperoleh penghasilan yang layak diatas kebutuhan hidup minimum.

¹ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: PT BPFY-Yogyakarta, 2000), h.126.

² Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2001), h. 422.

Pemberian kompensasi yang adil dan benar sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja atau prestasi kerja berasal dari pengertian *performance*. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.³

METODE

1. Jenis Penelitian

Jenis pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan latar belakang bahwa untuk mencapai tujuan awal penelitian yaitu mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja guru serta terdapat variabel-variabel serta pengujian hipotesis. Variabel-variabel yang digunakan adalah kompensasi dan kinerja. Hal ini diperkuat oleh pendapat dari Nurastuti bahwa penelitian jenis ini *explanatory research* berusaha menguji hipotesis yang menyatakan hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih.

2. Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

Tabel 1. Definisi Operasional

Variabel	Indikator
Kompensasi Finansial (X1)	1. Gaji 2. Insentif
Kinerja Guru (X2)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu

Teknik pengukuran yang digunakan adalah dengan menggunakan skala Libert yaitu untuk mengukur sikap dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dengan menggunakan skala Likert, maka variabel dijabarkan menjadi indikator yang terukur sehingga dapat dijadikan tolak ukur membuat item di ukur dengan skor 1-5.

Tabel 2. Skala Pengukuran

No.	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Puas/ Setuju	5
2	Puas/Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Kurang Puas/ Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Puas/ Tidak Setuju	1

³ Michael Armstrong, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Penerjemah Sofyan Cikmat dan Haryanto* (Jakarta: PT. Alex Media Komputindo. 1998), h. 15.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kompensasi Finansial

a. Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap organisasi dan karena itulah organisasi memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.⁴

Kompensasi merupakan satu hal yang dianggap penting dalam meningkatkan kinerja guru walaupun bukan satu-satunya. Masalah kompensasi merupakan hal yang berkaitan dengan aspek kesejahteraan guru. Pemberian kompensasi merupakan salah satu proses yang kompleks tetapi penting bagi pegawai manapun. Pentingnya kompensasi bagi guru sangat berpengaruh terhadap perilaku dan hasil kerjanya, sedangkan bagi lembaga pendidikan kompensasi mencerminkan upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki.

Kompensasi harus mempunyai dasar logika, rasional dan dapat dipertahankan karena menyangkut faktor emosional dari sudut pandang seorang guru. Apabila guru memandang kompensasi yang diterimanya tidak memadai maka semangat dan kinerjanya akan menurun. Sebaliknya jika kompensasi yang diterima sesuai dengan apa yang telah dilakukan maka kepuasan kerja, semangat dan kinerja gurupun akan meningkat. Guru dalam melaksanakan tugasnya agar semangat perlu adanya pemicu salah satunya yaitu balas jasa yang mereka terima sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan untuk lembaga pendidikan.

Pengertian kompensasi juga di kemukakan oleh beberapa pakar, yaitu:

- 1) Menurut Malayu kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan perusahaan. Barang langsung disini maksudnya berupa gaji, upah dan insentif.
- 2) Menurut Efendi kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. (skripsi nursakinah).
- 3) Menurut William B. Werther dan Keith Davis kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

⁴ Aprijon, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Slta Di Kecamatan Bangkinang," *Jurnal Mitra Pendidikan* 1, no. 1 (2017): 44–57.

4) Menurut Hani Handoko kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.⁵

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi dalam suatu sekolah, jelas mengandung tujuan-tujuan positif, sebagai bagian dari manajemen SDM, pemberian kompensasi bertujuan untuk:

1) Memperoleh guru yang memenuhi persyaratan

Salah satu cara organisasi untuk memperoleh guru yang memenuhi persyaratan (*qualified*) dapat dilakukan dengan pemberian sistem kompensasi. Sistem kompensasi yang baik merupakan faktor penarik masuknya guru *qualified*.

2) Mempertahankan guru yang ada

Sistem kompensasi yang kurang baik dengan iklim usaha yang kompetitif dapat menyulitkan organisasi/sekolah dalam mempertahankan guru yang *qualified*.

3) Menjamin keadilan yang ada

Pemberian kompensasi yang baik juga bertujuan untuk menjamin keadilan. Dalam arti, sekolah memberikan imbalan yang sepadan untuk hasil karya atau prestasi kerja yang diberikan pada sekolah.

4) Menghargai perilaku yang diinginkan

Besar kecilnya pemberian kompensasi juga menunjukkan penghargaan sekolah terhadap perilaku guru yang diinginkan. Bila guru berperilaku sesuai dengan harapan sekolah, maka penilaian kinerja yang diberikan akan lebih baik daripada guru yang berperilaku kurang sesuai dengan harapan sekolah. Penilaian nilai kinerja yang baik diiringi dengan pemberian nilai kinerja yang baik dapat meningkatkan kesadaran guru bahwa perilaku dinilai dan dihargai sehingga guru akan selalu berusaha memperbaiki perilakunya.

5) Mengendalikan biaya-biaya

Dalam jangka pendek, pemberian kompensasi pada guru yang berprestasi akan memperbesar biaya. Namun secara jangka panjang, kerja guru yang lebih efektif dan efisien akibat pemberian kompensasi yang baik dapat mengendalikan biaya-biaya yang tidak perlu. Organisasi/sekolah sering kali mengeluarkan biaya-biaya yang tidak perlu akibat rendahnya produktivitas atau kurang efektif dan efisiensi kerja guru. Sering kali biaya yang tidak perlu ini besarnya melebihi biaya tetap. Pemberian kompensasi yang baik diharapkan dapat mendorong guru untuk lebih efisien dan efektif dalam bekerja.

6) Memenuhi peraturan-peraturan legal

⁵ Ibid.

Kompensasi juga bertujuan untuk memenuhi peraturan-peraturan legal seperti Upah Minimum Rata-rata (UMR), Ketentuan Lembur, Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), Asuransi Tenaga Kerja (Astek) dan fasilitas lainnya.

7) Pemenuhan kebutuhan ekonomi

Guru menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhannya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah ataupun gaji tersebut secara priodik berarti adanya jaminan “*economic security*”nya beserta keluarga menjadi tanggungannya.⁶

c. Jenis-jenis Kompensasi

1) Kompensasi yang bersifat finansial

Kompensasi ini terdiri dari dua macam yaitu langsung dan tidak langsung.

a) Kompensasi langsung, terdiri dari:

- (1) Bayaran pokok yang didalamnya termasuk gaji dan upah.
- (2) Bayaran prestasi (*merit pay*) yaitu pembayaran yang berdasarkan kinerja dijadikan prosedur standar untuk mencoba menggandengkan kenaikan gaji dengan kinerja guru selama tahun sebelumnya.
- (3) Bayaran insentif (*insentive*), merupakan tambahan-tambahan gaji atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh sekolah.

b) Kompensasi tidak langsung, terdiri dari :

- (1) Program-program perlindungan, termasuk asuransi kesehatan, asuransi jiwa, asuransi tenaga kerja, dan pensiun.
- (2) Bayaran diluar jam kerja, misalnya liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil.
- (3) Fasilitas-fasilitas, misalnya kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

2) Kompensasi non finansial

Kompensasi ini terdiri dari kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.⁷

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Untuk mencapai keadilan dalam pemberian kompensasi maka ada beberapa faktor penting yang perlu diperhatikan dalam penetapan kompensasi yaitu:

1) Pendidikan

Faktor latar belakang pendidikan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kompensasi karena berdasarkan latar belakang pendidikan dapat dijadikan sebagai tolak ukur pemberian kompensasi sesuai dengan jenjang pendidikan

⁶ Abbas Padil, Manajemen Sumber Daya Manusia, h. 125.

⁷ Ibid.

terakhir, antara guru yang lulusan sarjana dengan lulusan SMA, dapat terlihat perbedaan jumlah kompensasi yang diterima oleh guru.

2) Pengalaman

Pengalaman merupakan keadaan yang didapat seseorang dengan melihat dan merasakan langsung pekerjaan yang dihadapi, sehingga seseorang menjadi tahu, mengerti dan memahami seluk beluk pekerjaannya. Pengalaman ini berupa pengetahuan dalam hal pekerjaan hal ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kompensasi. Sehingga dapat dilihat antara guru yang berpengalaman dengan yang kurang berpengalaman.

3) Tanggungan

Tanggungan merupakan beban yang harus dipikul oleh pegawai. Tanggungan ini dapat dijadikan penentuan kompensasi, penetapan tanggungan yang diberikan suatu organisasi biasanya ditetapkan melalui kebijakan organisasi tersebut. Sekolah akan memberikan dasar pertimbangan dalam pemberian kompensasi kepada guru yang mempunyai tanggungan keluarga besar.

4) Kemampuan lembaga pendidikan

Kemampuan sekolah merupakan hal yang harus dipertimbangkan, karena aktivitas didalam lembaga pendidikan antara yang satu dengan yang lain saling berhubungan apalagi jika di sekolah swasta.

5) Keadaan Ekonomi

Berhubungan dengan ongkos hidup, dimana penetapan kompensasi melalui penentuan batas minimal biaya hidup guru sesuai dengan ketentuan yang berlaku di sekolah.⁸

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja berasal dari pengertian *performance*, adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis sekolah, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari

⁸ NURSAKINAH NURSAKINAH, "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sma Negeri Di Kabupaten Gowa," *Jurnal Ekonomi* 4, no. 1 (2018): 75–84.

pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.⁹

Kinerja adalah suatu konstruk multidimensional yang sangat kompleks, dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi dan aspek apa yang dievaluasi.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang guru.

Kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance* yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama.

Pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah di tetapkan mencapai tujuan organisasi.¹⁰

Dari beberapa defenisi yang dikemukakan di atas, maka kesimpulan pengertian atau definisi kinerja atau *performance* dapat di simpulkan, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang dalam organisasi baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Guru merupakan salah satu faktor penting dalam proses pembelajaran, dalam undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 Guru dan Dosen dijelaskan bahwa : “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing (ta’lim) mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”¹¹

⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja, Edisi III* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 7.

¹⁰ Muhammad Ilyas Ismail, *Guru Sebuah Identitas* (Cet. I; Makassar: Alauddin University Press, 2013), h. 67.

¹¹ Abd. Rahman Getteng, *Menuju Guru Profesional dan Ber-etika* (Cet. VIII; Yogyakarta: Penerbit Graha Guru, 2012), h. 9.

Guru adalah sosok yang dipercaya ucapannya dan ditiru tindakannya. Guru tidak hanya mengajar di kelas tetapi juga mendidik, membimbing dan menuntun serta membentuk karakter peserta didik menjadi lebih baik.¹²

Kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar. Seorang guru tidak dapat terlepas dari kompetensi yang melekat dan harus dikuasai. Kompetensi guru merupakan bagian penting yang dapat menentukan tingkat kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar yang merupakan hasil kerja dan dapat diperlihatkan melalui suatu kualitas hasil kerja dan dapat diperlihatkan melalui suatu kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecepatan dan komunikasi yang baik.

Kinerja guru ditunjukkan pada hasil kerja dan perilaku dalam bekerja. Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.¹³

Dari pembahasan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru adalah suatu aktifitas guru yang dilakukan dalam rangka membimbing, mendidik, mengajar dan melakukan *transfer of knowledge* kepada peserta didik sesuai dengan kemampuan keprofesionalan yang dimilikinya dan hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh seorang guru dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh pimpinan lembaga pendidikan terutama kepala sekolah.

b. Aspek-aspek Kinerja Guru

Aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja seorang guru dalam sekolah, yaitu:

- 1) Kemampuan teknik, yaitu kemampuan yang menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh.
- 2) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional.
- 3) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, dan membawa guru melakukan negoisasi.¹⁴

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Faktor utama yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang dalam organisasi adalah perasaan puas, guru merasa kesejahteraan material dan spritual terpenuhi.

¹² Siti Azisah, *Guru dan Pengembangan Kurikulum Berkarakter* (Cet. I; Makassar: Alauddin University Press, 2014), h. 13.

¹³ Astuti, "Implementasi Peran Kepala Sekolah dalam Mnegembangkan Kinerja Guru," *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* volume 8, No. 1 (2019): 784–796.

¹⁴ Supardi, *Kinerja Guru, Edisi I* (Cet. II; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 54.

Adanya kepuasan dalam memenuhi keinginannya maka seseorang akan bekerja dengan efektif dengan penuh semangat.¹⁵

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi:

- 1) Motivasi Kinerja Guru, yaitu dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi guru sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri, tetapi upaya motivasi dari luar juga dapat memberikan semangat kerja guru, misalnya dorongan uang diberikan dari kepala sekolah kepada guru.
- 2) Etos Kinerja Guru, guru memiliki etos kerja yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan proses belajar mengajar dibandingkan dengan guru yang tidak ditunjang oleh etos kinerja dalam melaksanakan tugasnya, guru memiliki etos yang berbeda-beda. Etos kerja perlu dikembangkan oleh guru, karena pergeseran waktu yang mengakibatkan segala sesuatu dalam kehidupan manusia berubah dan berkembang, kondisi yang terbuka akan menerima dan menyalurkan kreativitas, perubahan lingkungan terutama bidang teknologi.
- 3) Lingkungan Kinerja Guru, lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, meliputi:
 - a) Lingkungan Sosial-Psikologis, yaitu lingkungan serasi dan harmonis antar guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, kepala sekolah dengan Staff tata usaha (TU) dapat menunjang berhasilnya kinerja guru.
 - b) Lingkungan Fisik, ruang kinerja guru hendaknya memenuhi syarat-syarat yaitu: ruangan harus bersih, ada ruangan khusus untuk kerja, peralatan dan perabotan tertata dengan baik, mempunyai penerangan yang baik, tersedia meja kerja yang cukup, sirkulasi udara yang baik dan jauh dari kebisingan.
- 4) Tugas dan Tanggung Jawab Guru:
 - a) Tanggung jawab moral, yaitu guru harus memiliki kemampuan menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral pancasila.
 - b) Tanggung jawab dan proses pembelajaran di sekolah, yaitu setiap guru harus menguasai cara pembelajaran yang efektif, mampu membuat persiapan mengajar dan memahami kurikulum dengan baik.
 - c) Tanggung jawab guru di bidang kemasyarakatan, yaitu turut menyukseskan pembangunan masyarakat, untuk itu guru harus mampu membimbing, mengabdikan dan melayani masyarakat.
 - d) Tanggung jawab guru di bidang keilmuan, yaitu guru turut serta memajukan ilmu dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan.

¹⁵ Muchtar Buchari, *Pendidikan dalam Pembangunan* (Cet. I; Yogyakarta: PT. Tiara Wacana, 1994), h. 40

e) Optimalisasi kelompok kerja guru.

5) Kedisiplinan

Menurut The Liang Gie yang dikutip oleh Ondi Saondi dan Haris Suherman dalam bukunya *Etika Profesi Keguruan*, disiplin adalah suatu keadaan tertib di mana setiap orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang.¹⁶

Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, Kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, yang berdasarkan kemampuan bukan kepada asal-usul keturunan atau warisan, juga menjunjung tinggi kualitas, inisiatif dan kreativitas, kerja keras dan produktivitas.

Indikator kinerja guru :

1.) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru yaitu, menyusun program tahunan (PROTA), program semester (PROMES), penyusunan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

Penyusunan program pembelajaran dapat dibedakan menjadi program tahunan dan program semester. Program tahunan merupakan rencana pembelajaran yang disusun untuk setiap mata pelajaran yang berlangsung selama satu tahun ajaran pada setiap mata pelajaran dan kelas tertentu yang disusun menjadi bahan ajar.

Pembelajaran berkenaan dengan kegiatan bagaimana guru melaksanakan pembelajaran serta bagaimana siswa belajar. Kegiatan pembelajaran ini merupakan suatu kegiatan yang disadari dan direncanakan. Suatu kegiatan yang direncanakan atau kegiatan berencana menyangkut tiga hal, yaitu perencanaan, pelaksanaan dari perencanaan dan evaluasi. Demikian juga halnya dengan pembelajaran. Setiap guru semestinya melakukan persiapan pembelajaran sebelum memasuki suatu proses pembelajaran.

2.) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran terbagi menjadi 3 tahap yaitu, pra kegiatan sebelum masuk pada pelaksanaannya guru harus menyiapkan bahan ajar, menyiapkan RPP, menyiapkan media dan metode. Pelaksanaan kegiatan, pada pelaksanaan kegiatan pembelajaran guru memberikan motivasi saat membuka pelajaran, mengawali pembelajaran dengan mengaitkan materi sebelumnya, kemudian menyampaikan materi yang telah dipersiapkan, memberikan contoh untuk memperjelas materi pokok,

¹⁶ Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan* (Cet. I; Bandung: Refika Aditama, 2010), h. 19

menggunakan media sesuai tujuan pembelajaran, guru juga dapat menggunakan sumber belajar sesuai kebutuhan peserta didik dan memberikan kesempatan kepada peserta didik menanyakan materi pokok yang belum jelas. Pasca kegiatan, sebelum menutup kegiatan pembelajaran guru memberikan kesimpulan diakhir pelajaran dan menginformasikan materi pelajaran selanjutnya.

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan memulai pembelajaran, mengelola pembelajaran dan mengakhiri pembelajaran.

4) Evaluasi/ Penilaian Pembelajaran

Sebelum evaluasi hasil belajar dilaksanakan, terlebih dahulu disusun perencanaan yang baik dan matang. Adapun tahapan evaluasi pembelajaran, yaitu:

- a) Perencanaan. Dalam tahap perencanaan hal-hal yang dilakukan mencakup: perumusan tujuan evaluasi, penetapan aspek-aspek yang akan diukur menetapkan instrumen dalam bentuk tes dan merencanakan waktu evaluasi.
- b) Menyiapkan instrumen. Bentuk instrumen dapat berbentuk tes secara tertulis (tes tulis), secara lisan (tes lisan) dan dengan tes perbuatan. Dalam melaksanakan tes tulis, soal-soal tes dituangkan dalam bentuk tertulis dengan jawaban tes juga tertulis. Selanjutnya dalam pelaksanaan tes lisan soal tes diajukan secara lisan dan dan dijawab secara lisan pula. Adapun tes perbuatan dilaksanakan dengan pemberian perintah atau tugas yang harus dilaksanakan oleh peserta didik untuk mengukur taraf kompetensi yang bersifat keterampilan.
- c) Melaksanakan Penilaian. Setelah melaksanakan tes evaluasi pada peserta didik guru melakukan penilaian terhadap hasil tes evaluasi.
- d) Mengolah hasil. Mengolah hasil/data berarti ingin memberikan nilai atau makna terhadap data yang sudah dikumpulkan. Dalam pengolahan data biasanya sering digunakan analisis statistik digunakan jika ada data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka-angka, sedangkan data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kata-kata, tidak dapat diolah dengan statistik, maka data tersebut harus diubah terlebih dahulu menjadi data kuantitatif.
- e) Mengadministrasikan hasil evaluasi. Tahap akhir dari prosedur evaluasi adalah mengadministrasikan hasil evaluasi peserta didik dalam bentuk raport. Salah satu penggunaan hasil evaluasi adalah laporan. Laporan dimaksud untuk memberikan *feedback* kepada semua pihak yang terlibat dalam pembelajaran, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan demikian guru dapat menggunakan hasil evaluasi untuk membantu pemahaman peserta didik menjadi lebih baik.

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan yang telah dilakukan. Adapun kegiatan dalam melaksanakan penilaian hasil belajar yaitu, merencanakan dan melaksanakan penilaian, mengelola dan memeriksa hasil penilaian serta melaporkan hasil penilaian.

Adapun identitas guru yang menjadi sampel penelitian. Adapun hasilnya seperti terangkum dalam tabel 3, sebagai berikut :

Tabel 3. Identitas Responden

No.	Responden	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
1	Jenis kelamin	Pria	30	38,46
		Wanita	48	61,54
Jumlah			78	100,00
2	Umur	<25	10	12,82
		25-45	40	51,28
		>45	28	35,90
Jumlah			78	100
3	Pendidikan	SD	-	-
		SLTP/SMP	-	-
		SLTA/SMA	-	-
		DIII	-	-
		S1	75	96,15
		S2	3	3,85
Jumlah			78	100,00
4	Masa kerja	<10	32	41,03
		11-20	20	38,46
		>20	16	20,51
Jumlah			78	100

Dari tabel 1 Di atas terlihat bahwa dari 78 orang yang menjadi responden dalam penelitian ini. Didominasi oleh perempuan yaitu sebanyak 48 orang, sementara sisanya 30 orang laki-laki. Selanjutnya jika dilihat dari tingkat umur ternyata didominasi oleh umur 25 tahun sampai 45 tahun yaitu sebanyak 40 orang, diikuti umur 45 tahun keatas yaitu sebanyak 28 orang. Sementara berdasarkan masa kerja guru, didominasi oleh masa kerja yang kurang dari 10 tahun yaitu sebanyak 32 orang diikuti masa kerja 11 sampai 20 tahun yaitu sebanyak 30 orang.

Hasil uji validitas dan realibilitas data :

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keputusan
Kinerja Guru (Y)	Q1	0,5332	0,227	Valid
	Q2	0,4789	0,227	Valid
	Q3	0,5398	0,227	Valid
	Q4	0,6011	0,227	Valid
	Q5	0,2832	0,227	Valid
Kompensasi (X)	Q1	0,5428	0,227	Valid
	Q2	0,6031	0,227	Valid
	Q3	0,6031	0,227	Valid
	Q4	0,5339	0,227	Valid
	Q5	0,5664	0,227	valid

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil seperti pada Tabel 4. Dari tabel tersebut terlihat bahwa variabel kinerja guru (Y) yang terdiri dari 5 pertanyaan, ternyata semua item pertanyaan tersebut dinyatakan valid, karena koefisien korelasi dari semua item pertanyaan pada variabel kinerja guru (Y) lebih besar r tabelnya, begitu juga dengan variabel Kompensasi (X).

Selanjutnya semua indikator yang valid dari masing-masing variabel tersebut dilakukan uji *reliabilitas*.

Tabel 5. Hasil Uji Realibility

Variabel	<i>Alpha Cronbach'S</i>	Keterangan
Kinerja Guru (Y)	0,7174	Reliabel/ Handal
Kompensasi (X)	0,7893	Reliabel/ Handal

Dari tabel 5 tersebut didapat hasil pengujian untuk semua variabel diperoleh nilai *alpha cronbach's* diatas 0.50, ini berarti bahwa tingkat kehandalan dari butir-butir pertanyaan untuk variabel yang diteliti sudah baik. Dengan demikian untuk kelima variabel sudah baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara persial kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Karena semakin sering kompensasi diberikan maka kinerja guru akan semakin meningkat. Kinerja dapat meningkat dengan baik bila diiringi dengan pemberian kompensasi yang adil. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar para guru atau pegawai akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuannya, dengan demikian jelaslah bahwa pemberian kompensasi yang adil terhadap guru dapat meningkatkan kinerja guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap organisasi dan karena itulah organisasi memberikan penghargaan terhadap

prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Berdasarkan hasil penelitian beserta pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang kuat antara variabel kompensasi terhadap kinerja guru.
2. Secara persial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja guru.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran antara lain:

1. Diharapkan pihak sekolah selalu fokus pada kompensasi, karena faktor ini sangat menentukan kinerja guru.
2. Disarankan bagi peneliti berikutnya yang berminat melakukan penelitian kinerja guru untuk meneliti dari aspek lain seperti motivasi, disiplin kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprijon. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Slta Di Kecamatan Bangkinang." *Jurnal Mitra Pendidikan* 1, no. 1 (2017): 44–57.
- ASTUTI, ASTUTI."Implementasi Peran Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Kinerja Guru." *Adaara Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Volume* 8 no. 1 (2019): 784–796.
- Azisah, Siti. *Guru dan Pengembangan Kurikulum Berkarakter*. I; Makassar: Alauddin University Press, 2014.
- NURSAKINAH, NURSAKINAH. "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sma Negeri Di Kabupaten Gowa." *Jurnal Ekonomi* 4, no. 1 (2018): 75–84.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: PT BPFE-Yogyakarta, 2000.
- Michael, Amstrong, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Penerjemah Sofyan Cikmat dan Haryanto*, Jakarta: PT. Alex Media Komputindo. 1998.
- Getteng, Abd.Rahman. *Menuju Guru Profesional dan Beretika*. Cet. VIII; Yogyakarta: Penerbit Graha Guru 2012.
- Ismail, Muhammad Ilyas. *Guru Sebuah Identitas*. Cet. I; Makassar: Alauddin University Press, 2013.
- Muchtar, Buchari. *Pendidikan dalam Pembangunan*, Cet. I; Yogyakarta: PT. Tiara Wacana, 1994
- Padil, Abbas. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Makassar: Alauddin University.

Supardi. *Kinerja Guru, Edisi I*, Cet. II; Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014

Saondi, Ondi dan Aris Suherman. *Etika Profesi Keguruan*, Cet. I; Bandung: Refika Aditama, 2010.

Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 2001.

Wibowo. *Manajemen Kinerja, Edisi III*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.