

## PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH SABILAL MUHTADIN KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

Siti Kholifah<sup>1\*</sup>, Ali Murtopo<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Islam Indragiri

\*e-mail: [www.kholifahsiti2321@gmail.com](mailto:www.kholifahsiti2321@gmail.com)

**Received:** 09-07-2024

**Revised:** 21-07-2024

**Accepted:** 25-07-2024

**Abstrak** Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja guru di madrasah aliyah sabilal muhtadin kabupaten indragiri hilir. Metode penelitian dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dengan pendekatan analisis korelasi sederhana dan analisis regresi linear sederhana, dengan populasi 21 orang guru. Teknik sampel yang digunakan adalah Nonprobability Sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, angket, dan dokumentasi. Serta, dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas, uji hipotesis, uji T, dan uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian menyebutkan bahwa pengaruh variabel kompensasi finansial sebesar 81,66%, sedangkan pengaruh variabel kinerja guru sebesar 76,26% dan dapat dilihat pada nilai korelasi sebesar 0,726 (72,6%), dengan melihat pada tabel interpretasi maka termasuk hubungan variabel yang kuat. Serta, nilai T hitung sebesar 4,606 dan T tabel sebesar 2,080 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Kriteria pengujian jika T hitung > T tabel dan jika Signifikansi < 0,05 maka Ha diterima, H0 ditolak. Kemudian pada uji regresi linear sederhana yaitu  $Y = a + bX$ , a = angka konstan dari Unstandardized Coefficients sebesar 6,749, dan b = angka koefisien regresi sebesar 1,194, yang berarti bahwa setiap penambahan 1% tingkat Kompensasi Finansial, maka Kinerja Guru akan meningkat sebesar 1,194. Serta R Square sebesar 0,528 artinya sebesar 52,8% Kinerja guru di madrasah aliyah sabilal muhtadin kabupaten indragiri hilir dipengaruhi oleh kompensasi finansial dengan interpretasi sedang, dan sebesar 47,2% dipengaruhi faktor lain seperti semangat, motivasi, jabatan, peraturan dan kebijakan yang berlaku, keterampilan, kepuasan kerja, dan lain-lain.

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

**Abstrac** *The aim of this research is to determine the effect of financial compensation on teacher performance at Madrasah Aliyah Sabilal Muhtadin, Indragiri downstream district. The research method in this study is quantitative with a simple correlation analysis approach and simple linear regression analysis, with a population of 21 teachers. The sampling technique used is Nonprobability Sampling. Data collection techniques use interviews, questionnaires and documentation. Also, validity tests, reliability tests, normality tests, linearity tests, hypothesis tests, T tests and coefficient of determination tests were carried out. Based on the research results, it is stated that the influence of the financial compensation variable is 81.66%, while the influence of the teacher performance variable is 76.26% and can be seen in the correlation value of 0.726 (72.6%), by looking at the interpretation table it includes the variable relationship strong. Also, the calculated T value is 4.606 and the T table is 2,080 with a significance value of 0.000. Test criteria if T count > T table and if significance < 0.05 then Ha is accepted, H0 is rejected. Then in the simple linear regression test, namely  $Y = a + bx$ . And the R Square is 0.528, meaning that 52.8% of teacher performance at Madrasah Aliyah Sabilal Muhtadin, Indragiri downstream district is influenced by financial compensation with a moderate interpretation, and 47.2% is influenced by other factors such as enthusiasm, motivation, position, applicable regulations and policies. , skills, job satisfaction, etc.*

**Keyword :** Financial Compensation, Teacher Performance

## I. PENDAHULUAN

Pendidikan menjadi salah satu kebutuhan manusia dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk mencapai tingkat kehidupan yang maju dan sejahtera. Didalam UU No. 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang dimiliki dirinya, masyarakat dan negara (Undang Undang RI No. 20, 2003; 3).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima guru sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi finansial diberikan berdasarkan kebijaksanaan guru dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun. Dapat dikatakan pula kompensasi adalah suatu imbalan baik secara finansial maupun non finansial (financial reward) yang diberikan terhadap guru atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam suatu organisasi. Kompensasi dapat berupa finansial atau uang atau segala sesuatu yang dapat di ukur dengan uang, atau bisa juga dalam bentuk non-finansial yaitu bisa berupa penghargaan, jabatan, kondisi kerja dan lainnya (Siti Mujanah, 2019; 1).

Guru sebagai sumber daya manusia dibidang pendidikan harus diperhatikan dalam berbagai segi karena tanpa kehadiran sumber daya manusia tidak mungkin roda lembaga pendidikan berjalan dengan lancar. Sebagai sebuah profesi, guru juga memiliki kebutuhan yang banyak dimana semua kebutuhan itu terdapat motif yang mendasari aktifitas seseorang. Pemberian kompensasi sangat penting, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja. Sistem kompensasi yang diberikan secara adil akan mendorong guru agar lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, manusia terdorong untuk melakukan suatu usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima. Apabila seseorang berpersepsi imbalan yang di terimanya tidak memadai, maka kemungkinan yang terjadi adalah seseorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Salah satu faktor yang mendorong motivasi kerja seseorang adalah

kompensasi (Mesiono, 2012; 142).

Tidak dapat dielakkan bahwa sebagian besar manusia melakukan pekerjaan untuk mendapatkan uang sebagai motif pembelian kebutuhan hidup mereka. Oleh karena itu, untuk mendorong motivasi kerja diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan bagi kedua belah pihak. Tidak bisa di pungkiri bahwa salah satu yang mendorong seseorang untuk bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan (kompensasi finansial). Kinerja guru tentu menjadi tolak ukur dan perhatian dalam semua pihak. Seorang guru harus benar-benar berkompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik eksternal maupun internal. Sekolah menuntut agar guru memiliki semangat kerja tinggi, serta ulet dalam bekerja, kompetensi yang tinggi, dan disiplin kerja yang tinggi, akan tetapi masih banyak manajemen sekolah yang kurang memperhatikan masalah dalam kepuasan kerja. Apabila sekolah membayar gaji kepada seseorang dibawah rata-rata dari apa yang diterima, maka orang tersebut akan merasakan ketidakpuasan sehingga banyak penelitian yang menemukan bahwa gaji merupakan karakteristik pekerjaan yang sering disebut ketidakpuasan.

Sebagai pendidik guru di dalam kinerjanya tentu membutuhkan kompensasi atau upah yang sudah sepatutnya di terima sebagai suatu penghargaan dari kinerja yang telah di lakukan. Namun, kompensasi yang di berikan sampai saat ini belum memenuhi kebutuhan guru terutama guru yang belum bersertifikasi. Sehingga banyak guru yang melakukan pekerjaan sampingan seperti mengajar di dua sekolah atau lebih, menjual pulsa, pakaian, makanan, dan lain sebagainya demi memenuhi kebutuhan hidup mereka. Faktanya saat ini banyak guru yang belum merasakan kesejahteraan, artinya banyak guru yang memperoleh gaji yang tidak sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan. Selanjutnya, jika ada penerimaan guru maka dalam wawancara seleksi penerimaan tersebut, hal yang paling sensitif dan urgent yang ditanyakan selain latar belakang pendidikan, pengalaman dan komitmen kerja adalah gaji. Tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja, gaji juga berdampak pada keikhlasan guru mendidik. Sebab, gaji rata-rata diterapkan disekolah swasta maupun negeri saat ini masih jauh dari standarisasi Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), kecuali Pegawai Negeri Sipil (PNS). Berbagai upaya pun dilakukan oleh guru honorer demi terpenuhi kebutuhan pokoknya. Kebijakan sertifikasi guru yang mewajibkan guru harus mengajar minimal

24 jam pelajaran selama satu minggu, guru honorer yang belum bersertifikasi “berebut” jam pelajaran dengan guru yang bersertifikat.

Kompensasi yang diberikan kepada pendidik dan tenaga kependidikan sebagaimana telah terangkum dalam Undang-undang No.14 Tahun 2005 pasal 51 yang menyebutkan bahwa guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya berhak untuk memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial, mendapat promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerjanya, dan memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual. Selanjutnya dalam pasal 52 juga di sebutkan bahwa penghasilan sebagaimana disebutkan pada pasal 51, meliputi: gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain yang berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, tunjangan kehormatan, serta maslahat tambahan yang terkait dengan tugas sebagai pendidik yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi (Undang Undang No. 14, 2005; 117).

Sebagai pendidik guru di dalam kinerjanya tentu membutuhkan kompensasi atau upah yang sudah sepantasnya di terima sebagai suatu penghargaan dari kinerja yang telah di lakukan. Namun, kompensasi yang di berikan sampai saat ini belum memenuhi kebutuhan guru terutama guru honorer. Faktanya saat ini banyak guru yang belum merasakan kesejahteraan, artinya banyak guru yang memperoleh gaji yang tidak sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan. Gaji tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja, gaji juga berdampak pada keikhlasan guru mendidik. Sebab, gaji rata-rata diterapkan disekolah swasta maupun negeri saat ini masih jauh dari standarisasi upah minimum kabupaten/kota, kecuali pegawai negeri sipil (PNS). Selanjutnya, keberhasilan kinerja guru akan berdampak positif bagi pembelajaran, terutama keberhasilan dalam mencapai tujuan di dalam proses pembelajaran. Hasil dari kinerja guru juga dapat dilihat dari keberhasilan pengelolaan sekolah dan keberhasilan peserta didik yaitu prestasi-prestasi yang dicapai oleh peserta didiknya. Semua itu tidak akan lepas dari pada kinerja para pendidiknya yang baik. Oleh sebab itu, kinerja guru sangat perlu diperhatikan agar supaya para guru mendapatkan hasil yang sesuai dengan apa yang telah diperjuangkan.

Kajian terdahulu dalam penulisan artikel ini adalah dari skripsi Nursakinah (2019), “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Mengajar terhadap Kinerja Guru

Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa”, (Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar, 2019). Hasil Penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Karena semakin sering kompensasi diberikan maka kinerja guru ekonomi SMA Negeri di kabupaten gowa akan semakin meningkat. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang Kompensasi terhadap kinerja guru, menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan yang ada diantaranya yaitu pada penelitian ini membahas dua variabel bebas (X) yaitu indikator kompensasi finansial dan motivasi mengajar, sedangkan dalam penelitian ini hanya membahas satu variabel bebas (X) yaitu hanya Kompensasi saja. Fokus yang terdapat pada penelitian ini tertuju pada Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa, sedangkan pada penelitian yang peneliti lakukan lebih berfokus kepada bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja guru yang di laksanakan di madrasah aliyah sabilal muhtadin kabupaten indragiri hilir.

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Sabilal Muhtadin Kabupaten Indragiri Hilir maka sebaiknya guru-guru honorer meningkatkan kualitasnya baik dalam mengajar maupun mengikuti pelatihan-pelatihan, mempersiapkan diri untuk bisa mengikuti pendaftaran sertifikasi guru, maupun kegiatan penunjang lainnya yang berada di kabupaten indragiri hilir, dan tentunya menjadi suatu perhatian bagi pemerintah agar bagaimana kualitas pendidikan bisa seimbang dengan kondisi kesejahteraan para guru.

## **II. METODE**

Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif, yaitu menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Dalam pengumpulan sebuah data, peneliti terjun langsung kelapangan atau lokasi penelitian untuk memperoleh data yang dibutuhkan, dan memberikan kuisisioner kepada para guru untuk pengambilan data kuesioner dalam hal ini peneliti menggunakan cara manual, atas kesepakatan dengan kepala Madrasah Aliyah Sabilal Muhtadin Kabupaten Indragiri Hilir karena menurut beliau lebih mudah.

Penelitian ini dilaksanakan di madrasah aliyah sabilal muhtadin kabupaten indragiri hilir, selama 4 bulan, yaitu sejak dikeluarkan surat riset penelitian, yakni sejak tanggal 27 Maret 2024 sampai dengan tanggal 30 juni 2024. Populasi adalah totalitas atau himpunan keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti. Populasi penelitian ini

adalah pendidik dan tenaga kependidikan yang berada di madrasah aliyah sabibal muhtadin kabupaten indragiri hilir yang berjumlah 21 orang guru untuk semua mata pelajaran dengan perincian, 1 orang guru PNS, 2 orang GTT TK I (Guru Tidak Tetap), 5 orang guru sertifikasi, 1 orang tenaga kependidikan, dan selebihnya 12 orang guru honorer. Sedangkan kualifikasinya adalah sebagai berikut, 2 orang lulusan Madrasah Aliyah, 1 orang lulusan Akabah, 15 orang lulusan strata 1 (S1), 2 orang lulusan strata 2 (S2), dan 1 orang lulusan strata 3 (S3). Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah Nonprobability Sampling dengan jenis Sampling Jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 30 orang, atau penelitian yang membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh atau sampel sensus. Dengan alasan karena jumlah populasi pada penelitian ini hanya 21 orang guru yang ada di madrasah aliyah sabibal muhtadin kabupaten indragiri hilir. Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan di dalam penelitian menggunakan wawancara, kuesioner (angket), dan dokumentasi. Untuk menganalisis data yang diperoleh selama penelitian adalah menggunakan analisis statistik deskriptif. Analisis statistik deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk mendeskripsikan data atau menggambarkan data yang telah terkumpul dari tiap-tiap variabel yang diteliti sehingga lebih mudah dipahami. Yang termasuk dalam statistik deskriptif antara lain penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, dan perhitungan persentase.

**Tabel.1 Hasil Analisis Korelasi Sederhana**

		<b>Correlations</b>	
		Kompensasi Finansial	Kinerja Guru
<b>Kompensasi Finansial</b>	Pearson Correlation	1	.726**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	21	21
<b>Kinerja Guru</b>	Pearson Correlation	.726**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	

---

N	21	21
---	----	----

---

*Sumber : Di olah di SPSS v.25 tahun 2024*

### III. HASIL

Berdasarkan hasil penelitian menyebutkan bahwa terdapat Pengaruh Yang Signifikan Dari Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Sabilal Muhtadin Kabupaten Indragiri Hilir. Hal tersebut dapat dilihat dari pengaruh variabel kompensasi finansial sebesar 81,66%, sedangkan, persentase perolehan variabel kinerja guru sebesar 76,26%, dan pada pengujian statistik (uji T), hasil nilai T hitung sebesar 4,606 dan T tabel sebesar 2,080 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan kriteria pengujian jika T hitung > T tabel dan jika Signifikansi < 0,05 maka Ha diterima, H0 ditolak. Sehingga hasilnya yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Sabilal Muhtadin Kabupaten Indragiri Hilir. Kemudian pada pengujian statistik melalui uji regresi linear sederhana yaitu  $Y = a + bX$ , a = angka konstan dari Unstandardized Coefficients nilainya sebesar 6,749, dan b = angka koefisien regresi nilainya sebesar 1,194. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat Kompensasi Finansial (X), maka Kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar 1,194. Serta nilai R Square sebesar 0,528 yang artinya sebesar 52,8%.

Kinerja guru di madrasah aliyah sabilal muhtadin kabupaten indragiri hilir dipengaruhi oleh kompensasi finansial, dan sebesar 47,2% dipengaruhi faktor-faktor lain diluar penelitian seperti: motivasi, jabatan, peraturan dan kebijakan yang berlaku, keterampilan, dan lain-lain. Pemberian kompensasi ini merupakan salah satu cara dalam menumbuhkan semangat dalam mengajar sehingga guru lebih giat dan disiplin. Guru yang memiliki semangat dalam mengajar maka dapat meningkatkan kinerjanya pula di dalam mengajar. Selain itu, kompensasi juga dapat meningkatkan kesejahteraan guru sehingga berdampak positif pada kinerja guru. Selanjutnya kompensasi meliputi, Imbalan ekstrinsik yang berbentuk uang dan ekstrinsik yang bentuknya benefit atau tunjangan, dan Imbalan Intrinsik. Imbalan ekstrinsik yang berbentuk uang diantaranya: gaji, upah, honor, bonus, komisi, insentif, dan lain-lain. Sedangkan ekstrinsik yang bentuknya benefit atau tunjangan diantaranya: uang transportasi, uang pensiun, dan lain-lain. Imbalan Intrinsik yaitu yang tidak berbentuk fisik dan hanya dapat dirasakan berupa, kelangsungan pekerjaan, jenjang karir yang jelas, kondisi lingkungan kerja,

pekerjaan yang menarik dan lain-lain.

Dari hasil penelitian yang diambil dari Madrasah Aliyah Sabilal Muhtadin Kabupaten Indragiri Hilir Terkait Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Guru bahwa, regulasi dalam pemberian kompensasi finansial tidak ada peraturan tertulis tetapi dalam hal tersebut melalui sebuah intruksi antara kepala yayasan, kepala sekolah dan bagian keuangan. Kompensasi yang di berikan yaitu tunjangan dan insentif. Setiap guru memiliki jam mengajar yang berbeda-beda, sehingga kompensasi yang diterima tiap bulannya pun berbeda pula, semakin banyak jam mereka mengajar maka semakin banyak pula kompensasi yang mereka terima. Selanjutnya honor yang diterima guru adalah sebesar 1.500.000 untuk guru tetap, guru DPK (guru ASN yang diperbantukan di lembaga swasta) sebesar 400.000, dan untuk guru honorer sebesar 900.000.

Berdasarkan hasil penelitian di atas bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru dapat meningkat jika kompensasi finansial tersebut meningkat, namun sebaliknya jika kompensasi finansial menurun maka dapat menurunkan kinerja para guru. Dengan demikian kompensasi finansial dan kinerja guru merupakan variabel yang mempunyai keterkaitan secara langsung dalam kegiatan belajar mengajar yang sesuai dengan kebutuhan belajar peserta didik di jenjang madrasah aliyah. sehingga kompensasi finansial yang diberikan memberikan pengaruh yang positif baik melalui indikator ataupun faktor-faktor lainnya seperti semangat, motivasi, jabatan, peraturan dan kebijakan yang berlaku, keterampilan, kepuasan kerja, dan lain-lain yang bisa mempengaruhi kinerja guru di madrasah aliyah sabilal muhtadin kabupaten indragiri hilir.

#### **IV. DISKUSI**

Dari hasil penelitian diatas didapati nilai korelasi antara variabel independen yaitu kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru adalah sedang ( $r$  hitung 0,528). Dari hasil penelitian didapati nilai koefisien variabel bebasnya yang bertanda positif. Ini menunjukkan hubungan linier yang positif, artinya apabila variabel kompensasi finansial ditingkatkan maka kinerja guru juga akan meningkat. Jika dihubungkan antara hasil penelitian dengan teori, didapati untuk variabel kompensasi finansial menunjukkan keadaan yang sesuai dengan apa pada teori manajemen sumber daya manusia. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan

kepuasan kerja guru adalah melalui kompensasi finansial (Mathis Jackson,2000; 153).

Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima guru untuk balas jasa atas kinerjanya. Kompensasi dalam bentuk financial sangat penting bagi guru, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya guru juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi guru terutama untuk pengembangan karir mereka (Simamora Henry, 2004; 68).

Kompensasi sangat penting bagi guru sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran kualitas mereka diantara para guru itu sendiri, di dalam keluarga dan masyarakat (Hani Handoko, 2004; 54). Kompensasi seringkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada guru sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada sekolah (Mutiara S Panggabeh, 2002; 57).

Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah: Sebagai pembentuk kepuasan kerja, dengan balas jasa, guru akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya (Hariandja & Marihot Tua Efendi, 2002; 69).

Sebagai motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Sebagai pembentuk disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin guru semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku. Sedangkan kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi guru. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya (Sopiah, 2008; 92).

Guru atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam sekolah. Lingkungan juga bisa mempengaruhi kinerja seseorang (Henry Simamora, 2004; 132).

Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, dan banyak terjadi konflik akan memberi dampak negatif yang mengakibatkan penurunan pada kinerja seseorang. Sedangkan, kinerja guru adalah tingkat hasil kerja guru dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan (Henry Simamora, 2004;132). Kinerja guru akan baik bila digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian (Suyadi Prawirosentono, 2009; 71). Oleh karena hubungan antar kedua variabel tersebut menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Dari hasil penelitian tersebut maka, didapatkan nilai koefisien kompensasi finansial yang positif dan menunjukkan jika kompensasi ditingkatkan atau dilakukan dengan tepat maka akan dapat meningkatkan kinerja guru itu sendiri, begitu juga sebaliknya. Dan pengaruhnya signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini kalau dihubungkan dengan teori manajemen personalia bahwa proses pemberian kompensasi sangat menentukan kinerja guru dalam sebuah institusi. Berdasarkan uji determinasi ( $R^2$ ), besarnya koefisien determinasinya adalah sebesar 0,528, mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat adalah 52,8%. Sedangkan sisanya 47,2% ( $100\% - 52,8\% = 47,2\%$ ) oleh faktor-faktor lain seperti, semangat, motivasi, jabatan, peraturan dan kebijakan yang berlaku, keterampilan, maupun kepuasan kerja.

## **VI. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kompensasi finansial pengaruhnya sebesar 81,66%, sedangkan variabel kinerja guru pengaruhnya sebesar 76,26%. Selain itu, dibuktikan dari perhitungan uji analisis korelasi sederhana dengan nilai sebesar 0,726 (72,6%), yang berkisar antara 0,60 – 0,799 yang menunjukkan korelasi positif antara kompensasi finansial dan kinerja guru dengan hubungan yang kuat, dan hasil uji analisis regresi linier sederhana dengan nilai konstanta 6,749 kompensasi finansial adalah 6,749, maka kinerja guru bernilai 6,749, dan nilai koefisien regresi bernilai positif yaitu 1,194 maka dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kompensasi finansial sebesar 1,194 maka kinerja guru juga meningkat sebesar 1,194, Serta nilai  $R = 0,726$  dan koefisien

determinasi (R Square) sebesar 0,528 (52,8%) dengan interpretasi sedang.

Jadi, besarnya kontribusi variabel Kompensasi finansial (X) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah 52,8% sedangkan sisanya 47,2% ( $100\% - 52,8\% = 47,2\%$ ) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti, semangat, motivasi, jabatan, peraturan dan kebijakan yang berlaku, keterampilan, kepuasan kerja, dan lain-lain. Kemudian, hasil nilai T hitung sebesar 4,606 dan T tabel sebesar 2,080 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, maka  $H_a$  diterima,  $H_0$  ditolak. Maka, hasilnya yaitu terdapat Pengaruh Yang Positif Antara Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Sabilal Muhtadin Kabupaten Indragiri Hilir.

## VII. UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih khususnya kepada pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan sehingga terselesaikannya penulisan artikel skripsi ini, dan tidak lupa peneliti ucapkan terimakasih kepada pihak sekolah baik kepada kepala madrasah, waka kurikulum, waka kesiswaan, guru, tata usaha dan bagian keuangan Madrasah Aliyah Sabilal Muhtadin yang telah mengizinkan peneliti melakukan riset sehingga terselesaikannya proses penelitian ini dengan tepat waktu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aprijon. 2024. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Slta Di Kecamatan Bangkinag. Jurnal Kewirausahaan. Vol 13. No. 1. Januari – Juni 2024 : Menara Riau.
- Hani Handoko. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPF.
- Hariandja. Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta: Grasindo.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Malayu Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mesiono. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung : Cita Pustaka.
- Mutiara S Panggabeh. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghallia

Indonesia.

- Nursakinah. 2019. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Mengajar terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa*. Makassar: Universitas Negeri Makassar.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suyadi Prawirosentono. 2009. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Siti Mujanah. 2019. *Manajemen Kompensasi*. Surabaya : Cv. Putra Media Nusantara.  
*Undang Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.*  
*Undang Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas.*