SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI (MTSN) 1 DI KABUPATEN MAROS

KAMARUDDIN
NIM:1661201347

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2020

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI (MTSN) 1 DI KABUPATEN MAROS

Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk
Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi

Di susun dan diajukan oleh

KAMARUDDIN
NIM:1661201347

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2020

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA GURU PADA MARDASAH TSANAWIYAH NEGERI 1 MAROS

disusun oleh:

KAMARUDDIN

1661201347

Telah diujikan dan diseminarkan
pada tanggal 26 Agustus 2020

TIM PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Dr. Dahlan, S.E., M.M.	Ketua	.....
Sarnawiah, S.E., M.Si.	Anggota	.....
Dr. H. Muhammad Ikram Idrus, S.E., M.Si	Anggota	.....
Abdul Hafid Burhami, S.E., M.M.	Anggota	.....

Maros, 29 Agustus 2020
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros
Dekan,

Dr. Dahlan, S.E., M.M.
NIDN. 0931125807

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI (MTSN) 1 MAROS

Disusun dan diajukan oleh :

KAMARUDDIN
NIM:1661201347

Telah diperiksa dan setuju untuk di seminarkan.

Pembimbing 1	Pembimbing 2
Dr. H. Muh. Ikram Idrus, SE.,M.M	**Abdul Hafid Burhami, SE.,M.M.**

Maros, 21 Agustus 2020

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros
Dekan,

Dr. Dahlan, SE., M.M

Scanned by CamScanner

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Kamaruddin
NIM	: 1661201347
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi saya yang berjudul :

PENGARUH KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA GURU PADA MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 1 MAROS

Adalah murni hasil karya ilmiah saya sendiri dan bukan merupakan sebagian atau seluruh karya ilmiah orang lain kecuali kutipan dengan menyebutkan sumbernya dan mencantumkan di dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa di dalam karya ilmiah ini mengandung unsur-unsur plagiasi, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Maros, 15 Juli 2020

Yang menyatakan

Kamaruddin

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur senantiasa peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas rahmat, karunia dan Ridho-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan dan penulisan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi tercinta, Muhammad SAW yang telah menyinari duni ini dengan cahaya islami. Teriring harapan semoga kita termasuk umat beliau yang akan mendapatkan syafa'at dihari kemudian. Amin Ya Rabbal Alamin.

Penelitian ini berjudul "**Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 1 di Kabupaten Maros"**, diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi FEB UMMA.

Proses penyelesaian skripsi ini sungguh merupakan suatu perjuangan panjang bagi peniliti. Peneliti menyadari bahwa dalam proses penelitian, hingga penulisan skripsi, peneliti menemui banyak hambatan. Namun berkat bantuan, motivasi, doa, dan pemikiran berbagai pihak, maka hambatan-hambatan tersebut dapat teratasi dengan baik. Peneliti berharap dengan selesainya skripsi ini, bukanlah akhir dari sebuah karya, melainkan awal dari semuanya, awal dari sebuah perjuangan hidup.

Terima kasih yang sebesar-besarnya peneliti haturkan kepada Orang Tuaku serta saudara-saudaraku atas segala pengorbanan, pengertian, kepercyaan, dan segala do'anya sehingga peneliti dapat

menyelesaikan studi dengan baik. Kiranya Allah SWT senantiasa melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada kita semua.

Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya peneliti sampaikan kepada:

1. Dr. H. Ikram Idrus, M.S selaku Ketua YAPIM MAROS.
2. Prof. Nurul Ilmi Idrus, M.Sc,Ph.D selaku Rektor Universitas Muslim Maros.
3. Dr. Dahlan, S.E, M.M selaku Ketua Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
4. Wakil Dekan I, II, II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
5. Nurlaela, S.E, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
6. Dr. H. Muh. Ikram Idrus, SE., M.M selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, tenaga, pikiran, memberi motivasi dalam membimbing dan mengarahkan peneliti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Keikhlasan beliau memberi semangat kepada peneliti untuk mengerjakan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.
7. Abdul Hafid Burhami, SE., M.M selaku Pembimbing II yang senantiasa dan meluangkan waktunya untuk memberi bimbingan dan motivasi kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini serta berdiskusi ketika ide awal penelitian ini peneliti ajukan hingga revisi-revisi penelitian ini sehingga menambah wawasan peneliti. Dari keikhlasan beliau,

peneliti senantiasa bersemangat mengerjakan skripsi ini meskipun terasa cukup berat.

8. Bapak dan Ibu dosen FEB UMMA yang tidak dapat kami sebut namanya satu persatu yang telah memberikan ilmu selama peneliti menempuh pendidikan.
9. Staf pegawai FEB UMMA yang telah bekerja dengan hati yang tulus dan melayani dengan penuh sabar demi kelancaran proses perkuliahan.
10. Serta para shabat saya yang tak henti-hentinya memberi support serta rekan-rekan mahasiswa program studi Manajemen FEB UMMA, atas segala bantuan dan kerjasamanya selama peneliti menjalani perkuliahan.

Terlalu banyak orang yang berjasa dan mempunyai andil kepada peneliti selama menempuh pendidikan di UMMA, sehingga tidak akan termuat bila dicantumkan namanya satu persatu, kepada mereka semua tanpa terkecuali peneliti ucapkan terima kasih.

Akhirnya, peneliti berharap semoga karya sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan untuk kemajuan pendidikan di Indonesia khususnya di Kabupaten Maros,

Maros, 22 Agustus 2020

Penulis

ABSTRAK

KAMARUDDIN. 2020. *Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTSN) 1 di Kabupaten Maros* (dibimbing oleh H. Muh. Ikram Idrus dan Abdul Hafid Burhami).

Tujuan penelitian ini adalah untuk . Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTSN) 1 di Kabupaten Maros

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana, uji T, analisis korelasi dan determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Guru di terima dengan dasar Nilai T hitung 2,093 lebih besar dari nilai T tabel 2.06390. kemudian hasil uji koefesien korelasi menunjukkan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Guru mempunyai hubungan yang Rendah, Kemudian berdasarkan hasil uji Determinasi menunjukkan bahwa kontribusi Kompensasi Tidak Langsung sebesar 15,4% terhada variabel Kinerja Guru.

Kata Kunci : Kompensasi Tidak Langsung, Kinerja Guru.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....i
HALAMAN PERSETUJUAN.....ii
HALAMAN PENGESAHAN.....iii
KATA PENGANTAR iv
ABSTRAK vii
DAFTAR ISI viii
DAFTAR GAMBAR x
DAFTAR TABEL xi

BAB I. PENDAHULUAN 1
A. LATAR BELAKANG 1
B. RUMUSAN MASALAH..... 4
C. TUJUAN PENELITIAN..... 4
D. MANFAAT PENELITIAN..... 4

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA..... 6
A. KOMPENSASI 6
B. KINERJA..... 13
C. PENELITIAN TERDAHULU..... 22
E. KERANGKA PIKIR 23
F. HIPOTESIS..... 24

BAB III. METODE PENELITIAN 25
A. TEMPAT DAN WAKTU..... 25
B. JENIS DAN SUMBER DATA 25
C. TEKNIK PENGUMPULAN DATA..... 27
D. POPULASI DAN SAMPEL..... 27
E. METODE ANALISIS DATA..... 27
F. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL..... 31

BAB IV. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN 32
A. SEJARAH MTsN 1 MAROS..... 32
B. VISI DAN MISI MTsN 1 MAROS 35
C. TUJUAN MTsN 1 MAROS 36
D. STRUKTUR ORGANISASI 37

BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 38
A. KARAKTERISTIK RESPONDEN..... 38
B. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS..... 40
C. DESKRIPSI VARIABEL PENELITIAN 42
D. ANALISIS DATA 45

BAB VI. PENUTUP 50
A. KESIMPULAN 50
B. SARAN 50

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No Halaman

1. Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 22
2. Tabel 3.1 Interpretasi Koefisien Korelasi 29
3. Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 38
4. Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 39
5. Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 39
6. Tabel 5.4 Uji Tabel Validitas 40
7. Tabel 5.5 Uji Reliabilitas Variabel 41
8. Tabel 5.6 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kompensasi Tidak Langsung 42
9. Tabel 5.7 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Guru 43
10. Tabel 5.8 *Coefficients* 46
11. Tabel 5.9 Model *Summary* 47

DAFTAR GAMBAR

No Halaman

1. Gambar 2.1 Kerangka Pikir 24
2. Gambar 4.1 Struktu Organisai.....37

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan bisnis setiap hari terus mengalami peningkatan. Hal ini menuntut sebuah lembaga atau organisasi untuk selalu meningkatkan kemampuan dan kinerjanya. Kualitas dari berbagai sektor utamanya kualitas pada sumber daya manusia menjadi hal yang mutlak dimiliki oleh organisasi untuk bisa bersaing dan mendapatkan pangsa pasar. Persaingan ini tidak hanya terjadi disektor bisnis yang menghasilkan barang, tetapi juga persaingan pada sektor jasa.

Salah satu sektor jasa yang berkembang saat ini adalah salah satunya jasa pendidikan. Masyarakat modern memandang bahwa pendidikan adalah salah satu jalan untuk memperoleh kualitas hidup yang lebih baik. Di Indonesia, pendidikan dimulai pada jenjang sekolah dasar hingga perguruan tinggi. Tingkat persaingan di setiap jenjang pendidikan yang tinggi membuat sekolah selalu berusaha meningkatkan kapasitasnya, seperti kapasitas tenaga pendidiknya.

Lembaga pendidikan adalah lembaga yang punya orientasi memberi pelayanan akademik terhadap peserta didik. Peran sentral pelayanan akademik diemban oleh guru sebagai orang yang berpendidikan dan memiliki kapasitas akademik untuk melakukan transfer ilmu kepada peserta didik. Guru memiliki peran dalam meningkatkan mutu pendidikan tempat mereka bekerja. Kinerja yang baik seorang guru selain

akan meningkatkan kualitas sebuah lembaga pendidikan juga akan meningkatkan kualitas akademik peserta didik.

Seorang guru dikatakan memiliki kinerja yang baik jika mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai seorang guru. Guru hari ini dituntut tidak hanya mampu memberi materi pelajaran, tapi juga dituntut untuk selalu memberikan pendidikan moral kepada siswa sehingga substansi pendidikan dapat tercapai dengan maksimal. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah pemberian kompensasi atau imbalan jasa baik yang berbentuk finansial maupun non finansial yang sesuai dengan kebijakan yang berlaku.

Pemberian kompensasi dimaksudkan untuk menumbuhkan semangat bekerja bagi para guru dengan harapan seorang guru mampu menjalankan tugasnya secara maksimal. Pemberian kompensasi selain untuk meningkatkan kinerja guru, juga untuk memberi peningkatan kesejahteraan. Kompensasi tidak hanya tentang pemberian gaji atau upah, tapi juga bentuk-bentuk balas jasa lain yang diberikan oleh lembaga selain gaji atau upah.

Bentuk kompensasi selain upah biasa disebut sebagai kompensasi tidak langsung. Kompensasi ini adalah bentuk penghargaan dari lembaga untuk guru atas pencapaian kinerja yang telah diberikan bagi lembaga pendidikan atau sekolah. Pemberian kompensasi tidak langsung haruslah objektif sesuai dengan kinerja seorang guru. Pemberian jaminan

kesehatan, tunjangan, liburan dan cuti juga termasuk dalam kompensasi tidak langsung (Nawawi, 2008:317).

MTsN 1 Maros adalah salah satu sekolah menengah pertama dibawah naungan Kementerian Agama yang ada di Kabupaten Maros. Guru yang berstatus guru PNS berjumlah 26 orang. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh penulis, bentuk kompensasi tidak langsung yang diterima oleh guru berupa Tunjangan Profesi Guru (TPG), Tunjangan Hari Raya (THR), cuti tahunan dan cuti melahirkan dan asuransi BPJS Kesehatan.

Pemberian kompensasi ini diharapkan dapat memberi dampak positif bagi peningkatan kinerja guru yang ada di MTsN 1 Maros. Kinerja guru akan berpengaruh positif terhadap peningkatan mutu pendidikan dan citra sekolah di masyarakat yang pada akhirnya akan meningkatkan minat calon peserta didik untuk melanjutkan sekolah di MTsN 1 Maros.

Namun fakta dilapangan kinerja guru MTsN 1 Maros, menunjukkan kinerja guru yang kurang baik, Hal ini dapat dilihat dari wawancara dan pengamatan dilapangan yang kami lakukan terhadap beberapa sekolah menunjukkan bahwa kinerja guru yang sudah mendapatkan kompensasi tidak langsung masih jauh dari yang diharapkan. Guru masih banyak yang tidak tepat waktu dalam mengajar, penyelesaian tugas yang dibebankan masih belum optimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Tidak**

Langsung Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 1 Maros".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

Apakah kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja guru di MTsN 1 Maros?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja guru di MTsN 1 Maros.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

   Manfaat penelitian secara teoritis adalah sebagai berikut :

   a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi, informasi, dan bukti empiris khususnya mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang berkaitan dengan Komoensasi tidak langsung dalam meningkatkan kinerja guru.
   b. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang semakin dalam mengenai konsep kinerja pegawai. Khususnya tentang pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap Kinerja guru

agar analisis hubunganya semakin memperkaya ilmu Sumber Daya Manusia.

c. Untuk peneliti, menambah wawasan keilmuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pengaruh Kompensasi tidak langsung terhadap Kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

a. Peneliti

Penelitian ini sebagai syarat untuk menyelesaikan studi strata satu dan peneliti berharap agar kiranya penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya, utamanya terkait kompensasi tidak langsung terhadap kinerja guru

b. Institusi

Penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat bagi kampus Universitas Muslim Maros dan khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

c. Objek Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 1 Maros untuk mengetahui pengaruh kompensasi tidak langsung Terhadap Kinerja guru, sehingga dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja guru dalam ruang lingkup Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 1 Maros.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Kompensasi

Kompensasi merupakan hal yang sensitif bagi perusahaan dan karyawan. Kerap kali terjadi pemberian kompensasi yang tidak memberi kepuasan bagi salah satu pihak. Jadi dapat dikatakan bahwa kompensasi merupakan suatu kesepakatan diantara perusahaan dan karyawan yang rumit untuk diputuskan.

Menurut Sofyandi (2008:160) berpendapat bahwa “Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik dalam bentuk upah per jam ataupun gaji secara periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia”.

Menurut Handoko (2010:178) “Yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Berdasarkan beberapa defenisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik berupa uang, penghargaan, fasilitas, dan kesempatan karir, atas semua pengorbanan, kontribusi, jasa dan tanggung jawab karyawan kepada perusahaan untuk pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri.

1. Pengertian Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi tambahan yang

diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesehjahteraan karyawan. Nawawi (2008:316) “Kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai bagian keuntungan. Sedangkan menurut Handoko (2010:183), “Kompensasi tidak langsung adalah balas jasa pelengkap atau tunjangan yang diberikan pada karyawan berdasarkan kemampuan perusahaan. Jadi kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan, karena diperlakukan sebagi upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Selanjutnya, menurut Nawawi (2008:316) menggolongkan kompensasi tidak langsung menjadi beberapa bagian yaitu :

a. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*time-off benefit*), meliputi:
   1) Istirahat *on the job*
   2) Periode makan
   3) Periode waktu cuti
   4) Hari-hari sakit
   5) Liburan dan cuti
   6) Alasan lain, misalnya kehamilan, kecelakaan, upacara pemakaman
b. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya, meliputi :
   1) Jaminan pembayaran upah dalam jumlah tertentu selama suatu periode

2) Rencana-rencana pensiun

3) Tunjangan hari tua

4) Tunjangan pengobatan

5) Pembentukan koperasi atau yayasan yang mengelola kredit karyawan

c. Program pelayanan karyawan, meliputi:

1) Rekreasi

2) Kafetaria

3) Perumahan

4) Beasiswa pendidikan

5) Fasilitas pembelian

6) Konseling finansial dan legal

7) Aneka ragam pelayanan lain

d. Pembayaran kompensasi yang tetap secara legal

Kompensasi tidak langsung yang digunakan adalah perlindungan ekonomis terhadap bahaya berupa tunjangan kesehatan, bayaran diluar jam kerja (sakit, hari besar, cuti), dan program pelayanan karyawan berupa penyediaan fasilitas-fasilitas (kendaraan, sarana olahraga, sarana ibadah) dengan alasan ketiga item tersebut sesuai dengan kondisi yang ada dalam Sekolah. Kompensasi tidak langsung diberikan kepada Guru dalam rangka menciptakan kondisi mengajar yang menyenangkan, dan memberikan kepuasan pada sehingga diharapkan Guru merasa nyaman dalam mengajar.

Kompensasi tidak langsung menurut Handoko (2010:65) maksud pokok pemberian atau penyediaan tipe kompensasi pelengkap, sering disebut *fringe benefit*, adalah untuk mempertahankan karyawan organisasi dalam jangka panjang, apapun sebutannya, program-program penyediaan kompensasi pelengkap dapat dikelompokkan menjadi 5 (lima) kategori, yaitu :

1) Pembayaran waktu tidak bekerja (*time off benefits*).
2) Perlindungan ekonomis terhadap bahaya.
3) Program-program pelayanan pegawai (fasilitas).
4) Pembayaran kompensasi yang ditetapkan secara legal. Keamanan dan kesehatan karyawan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi Tidak Langsung

Program kompensasi umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, pemerintah dan masyarakat. Agar tujuan dapat tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak, hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan Asas Adil dan wajar, dan undang-undang perburuhan. Menurut Sofyandi (2008:162), organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh :

a. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja.

Permintaan tenaga kerja artinya: pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif

tinggi. Penawaran tenaga kerja : artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.

b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar.

Bahwa ukuran besar-kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.

c. Serikat buruh atau organisasi karyawan.

Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemenamenaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawan.Dengan demikian, maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi.

d. Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan.

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan.

e. Biaya hidup/*cost of living*.

Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan menentukan besarnya kom pensasi. Sebagai contoh tingkat upah didaerah atau kota terpencil akan lebih kecil dibandingkan dengan tingkat upah di kota-kota besar.

f. Posisi atau jabatan karyawan.

Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan.

g. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.

Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya.

h. Sektor pemerintah

Pemerintah sebagi pelindung masyarakat berkewajiban untuk menertibkan sistem kompensasi yang ditetapkan perusahaan/organisasi, serta instansi-instansi lainnya, agar karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam hal pemberian upah minimum bagi para karyawan.

Jika perusahaan memperhatikan faktor-faktor kompensasi di atas dengan semaksimal mungkin, maka tujuan bersama akan mudah tercapai. Besarnya kompensasi harus disesuaikan dengan jasa yang diberikan karyawan, kebutuhan dan peraturan yang berlaku. Sehingga perusahaan harus selalu mengetahui perkembangan yang berhubungan dengan kompensasi baik didalam perusahaan atau diluar perusahaan.

Bagi karyawan, kompensasi merupakan sumber pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sehingga jumlah kompensasi yang akan diberikan perusahaan kepada karyawan juga harus mempertimbangkan kebutuhan dan kecukupan kompensasi yang diterimanya.

Kompensasi dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan sesuai dengan besar tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan akan memberikan kepuasan kepada karyawan. Hal ini akan menjadi suatu dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik yang akan menguntungkan perusahaan untuk pencapaian tujuannya.

3. Indikator Kompensasi Tidak Langsung

Menurut Sofyandi (2008:159) terdapat empat indikator kompensasi tidak langsung, yaitu:

a. Cuti adalah yang diberikan untuk waktu tidak bekerja. Meliputi cuti hamil, cuti tahunan, kecelakaan, izin anggota keluarga meninggal.
b. Tunjangan yaitu pendapatan tambahan selain gaji yang diterima oleh guru. Meliputi Tunjangan profesi guru (TPG), tunjangan jabatan, tungangan makan, tunjangan hari raya, tunjangan anak dan istri
c. Fasilitas adalah segala bentuk hal yang didapat seorang guru untuk mempermudah melakukan pekerjaan. Meliputi Fasilitas kendaraan operasional, fasilitas rumah dinas.

d. Asuransi diberikan pemerintah untuk menjamin kesejahteraan guru. Meliputi BPJS kesehatan.

B. Kinerja

Dahlan (2018:6) Kinerja pegawai atau karyawan akan baik bila ia mempunyai keahlian (*skiil*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji, upah dan insentif yang sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan masa depan yang lebih baik.

Definisi kinerja menurut Bambang Kusriyanto dalam Mangkunegara (2005: 9) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam).

Faustino Cardosa Gomes dalam Mangkunegara, (2005:9) mengemukakan definisi kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Menurut Mangkunegara (2005: 9), kinerja guru (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya. Menurut Leon C. Mengginson

dalam Mangkunegara, (2005: 10), penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang guru melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara, (2005: 10) mengemukakan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu barang.

Handoko (2001: 235), penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja guru. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para guru tentang pelaksanaan kerja mereka.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan guru dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggapan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan penentuan imbalan. Tujuan dari penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi dari SDM organisasi.

a. Tujuan evaluasi kinerja

Secara spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Agus Sunyoto dalam Mangkunegara, (2005: 10) adalah:

1) Meningkatkan saling pengertian antara guru tentang persyaratan kinerja.
2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang guru, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3) Memberikan peluang kepada guru untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan,sehingga guru termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

b. Sasaran penilai kinerja

Penilaian kinerja pegawai memiliki beberapa sasaran seperti yang dikemukakan Agus Sunyoto dalam Mangkunegara, (2005: 11) yaitu:

1) Membuat analisis kerangka waktu lalu secara berkesinambungan dan periodik baik kinerja guru maupun organisasi.

2) Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para guru melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya. Atas dasar evaluasi kebutuhan pelatihan ini dapat menyelenggarakan program pelatihan dengan tepat.
3) Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh guru, mutu dan bahan baku yang harus dicapai, sarana dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja guru.
4) Menentukan potensi guru yang berhak memperoleh promosi, dan kalau berdasarkan hasil diskusi antara guru dengan pimpinan itu untuk menyusun suatu proposal mengenai sistem bijak (merit system) dan sistem promosi lainnya, seperti imbalan (yaitu reward system recommendation).

Handoko (2010: 138-139), penilaian hendaknya memberikan gambaran akurat mengenai prestasi kerja guru sehingga untuk mencapai tujuan ini sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (jon related), praktis, mempunyai standar-standar dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan. Job related berarti bahwa sistem menilai perilaku-perilaku kritis yang mewujudkan keberhasilan sekolah. Sedangkan suatu sistem disebut praktis bila dipahami atau dimengerti oleh para penilai dan guru. Di samping harus job related dan praktis, evaluasi prestasi kerja memerlukan standar-

standar pelaksanaan kerja (performance standard) dengan mana prestasi kerja diukur. Agar efektif, standar hendaknya berhubungan dengan hasil-hasil yang diinginkan pada setiap pekerjaan. Lebih lanjut, evaluasi juga memerlukan ukuran-ukuran prestasi kerja yang dapat diandalkan (performance measures). Berbagai ukuran ini, agar berguna, harus mudah digunakan, reliabel dan melaporkan perilaku-perilaku kritis yang menentukan prestasi-prestasi kerja.

Menurut Sastrohadiwiryo (2009: 232), penilaian kinerja (prestasi kerja) merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia. Dikatakan penilaian kinerja subyektif, karena kebanyakan pekerjaan benar-benar tidak mungkin diukur secara obyektif, hal ini disebabkan beberapa alasan, termasuk alasan kerumitan dalam tugas pengukuran, lingkaran yang berubah-ubah, dan kesulitan dalam merumuskan tugas dan pekerjaan individual tenaga kerja secara rinci. Dengan demikian, penilaian kinerja sangat mungkin keliru dan sangat mudah dipengaruhi oleh sumber yang tidak aktual. Tidak sedikit sumber tersebut mempengaruhi proses penilaian sehingga harus diperhitungkan dan dipertimbangkan dengan wajar.

Penilaian kinerja dianggap memenuhi sasaran apabila memiliki dampak yang baik pada tenaga kerja yang baru dinilai kinerja/keragaannya.

c. Krieria penilaian kinerja

Menurut Simamora (2004: 362-363), meskipun mustahil setiap

kriteria kinerja yang universal yang dapat diterapkan pada semua pekerjaan, adalah mungkin menentukan beberapa karakteristik yang harus dimiliki oleh kriteria apabila kriteria itu diharapkan bermanfaat bagi penilaian kinerja. Karakteristiknya adalah:

1) Kriteria yang baik harus mampu diukur dengan cara-cara yang dapat dipercaya. Konsep keandalan pengukuran mempunyai dua komponen: stabilitas dan konsistensi. Stabilitas menyiratkan bahwa pengukuran kriteria yang dilaksanakan pada waktu yang berbeda haruslah mencapai hasil yang kira-kira serupa. Konsistensi menunjukkan bahwa pengukuran kriteria yang dilakukan dengan metode yang berbeda atau orang yang berbeda harus mencapai hasil yang kira-kira sama.
2) Kriteria yang baik harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerjamereka. Salah satu tujuan penilaian kinerja adalah evaluasi kinerja anggota organisasi. Jikalau kriteria semcam itu memberikan skor yang identik kepada semua orang, maka kriteria tersebut tidak berguna untuk mendistribusikan kompensasi atas kinerja, merekomendasikan kandidat untuk promosi, ataupun menilai kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
3) Kriteria yang baik haruslah sensitif terhadap masukan dan tindakan pemegang jabatan. Karena tujuan penilaian kinerja adalah untuk menilai efektivitas individu anggota organisasi, kriteria efektivitas

yang dipakai dalam sistem itu haruslah terutama di bawah kebijakan pengendalian orang yang sedang dinilai.

4) Kriteria yang baik harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai. Adalah penting agar orang-orang yang kinerjanya sedang diukur merasa bahwa kinerja yang sedang digunakan memberikan petunjuk yang adil dan benar tentang kinerja mereka.

d. Unsur-unsur penilaian kinerja

Sastrohadiwiryo (2009: 235), belum adanya kesamaan antara sekolah yang satu dengan sekolah lainnya dalam menentukan unsur yang harus dinilai dalam proses penilaian kinerja yang dilakukan manajemen/penyelia penilai disebabkan selain terdapat perbedaan yang diharapkan dari masing-masing sekolah, juga karena belum terdapat standar baku tentang unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian. Pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.

1) Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melasanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku

tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanaan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kesetiaan tenaga kerja terhadap sekolah sangat berhubungan dengan pengabdiannya. Pengabdian yang dimaksud adalah sumbangan pikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan publik

2) Hasil kerja

Yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

4. Ketaatan

Yang dimaksud ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta

kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan sekolah maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

5. Kejujuran

Yang dimaksud dengan kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

6. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya.

8. Kepemimpinan

Yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok. Penilaian unsur kepemimpinan bagi

tenaga kerja sebenarnya khusus diperuntukkan bagi tenaga kerja yang memiliki jabatan di seluruh hirarki dalam sekolah.

Menurut Muhibbin (2001:56) indikator kinerja guru meliputi :

a) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
b) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa.
c) penguasaan metode dan strategi mengajar.
d) Pemberian tugas-tugas kepada siswa.
e) Kemampuan mengelola kelas.
f) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

C. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

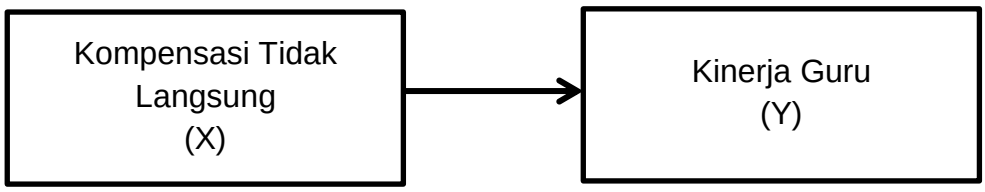
No	Nama Peneliti / Tahun	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Laura (2012)	Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus di Ruang Perawatan VIP Anggrek dan Ruang Perawatan K, RS Persatuan Gereja Indonesia Cikini, Jakarta),	kompensasi lansung dan tidak langsung mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji-t pada penelitian ini diketahui bahwa kompensasi langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	Zulkarnaen (2018)	Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT	Berdasarkan hasil penelitian dapat bahwa diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 82,7% atau nilai 0,827 yang menunjukkan arti bahwa kompensasi

		Pranata Jaya Abadi Banjaran	langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung (X2) memberikan pengaruh simultan (bersama-sama) sebesar 82,7% terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 17,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang diabaikan penulis. Adapun nilai Adjusted R 2 0,820 atau nilai sebesar 82,0% yang menunjukkan arti bahwa, bila ada variabel bebas lain yang akan dimasukkan, variabel kompensasi langsung dan tidak langsung, tetap berpengaruh sebesar 82,0%. Terhadap kinerja karyawan.

D. Kerangka Pikir

Kompensasi tidak langsung adalah program penghargaan kepada guru sebagai peningkatan kompetensi guru dalam pencapaian hasil belajar siswa, sedangkan kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh guru dalam rangka mencapai tujuan sekolah dalam periode waktu tertentu. Jika dikelola dengan baik, kompensasi tidak langsung akan membantu sekolah mencapai tujuannya dan memeproleh, memelihara dan menjaga guru dengan baik. Sebaliknya tanpa adanya kompensasi tidak langsung berakibat ketidak puasan serta kurangnya kinerja guru.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Guru Di MTsN 1 Maros.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

E. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :bahwa kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada MTsN 1 Maros.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari hingga Juni 2020. Lokasi penelitian di MTsN 1 Maros Kelurahan Maccini Baji Kecamatan Lau Kabupaten Maros.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut:
   a. Jenis data kualitatif yaitu data yang terbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya wawancara, analisis dokumen, diskusi terfokus, atau observasi yang telah dituangkan dalam catatan lapangan (transkrip). Bentuk lain data kualitatif adalah gambar yang diperoleh melalui pemotretan atau rekaman video.
   b. Jenis data kuantitatif yaitu data yang terbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistik.

Analisis yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menguraikan tentang kompensasi tidak langsung dalam meningkatkan Kinerja Guru MTsN 1 Maros dengan mengambil sampel Guru untuk dibagikan kuesioner kepada responden yang bersifat tertutup.

Cara penilaian terhadap hasil jawaban dari kuesioner tersebut dengan menggunakan skala likert yaitu untuk mengukur sikap dan pendapat responden. Dengan skala likert ini, responden diminta untuk melengkapi kuesioner yang mengharuskan mereka untuk menunjukkan tingkat persetujuannya terhadap serangkaian pernyataan dengan bobot tertentu.

Bobot pada setiap pernyataan yaitu :

1) Sangat Setuju (SS) : Bobot 5
2) Setuju (S) : Bobot 4
3) Ragu ragu (RR) : Bobot 3
4) Tidak Setuju (TS) : Bobot 2
5) Sangat Tidak Setuju (STS) : Bobot 1

2. Sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara untuk mengetahui permasalahan dalam penelitian ini.
b. Data sekunder yaitu jenis data tertulis berupa dokumen laporan-laporan yang sumbernya diperoleh dari semua bahan yang tertulis, arsip dan dokumen dari kantor yang menjadi obyek penelitian. Misalnya data tentang struktur organisasi, keadaan pegawai serta literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dan lain sebagainya.

C. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan teknik:

1. Wawancara sebagai alat pengumpulan data, yang dimaksud untuk menjaring data informasi siswa ataupun tenaga pendidik dengan jalan bertanya langsung kepada sumber data baik kepada siswa yang bersangkutan maupun kepada orang lain.
2. Kuesioner adalah data yang dikumpulkan dengan cara mengajukan seluruh pertanyaan secara tertulis kepada responden dan sumber data. Angket digunakan untuk memperoleh data dari responden tentang kompensasi tidak langsung dan kinerja guru.

D. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan guru MTsN 1 Maros sebanyak 26 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini keseluruhan guru MTsN 1 Maros sebanyak 26 orang dengan tehnik sampel jenuh.

E. Metode Analisis dan Pengujian Analisis

1. Uji validitas

Uji validitas menurut Sujarweni (2014:1935), adalah instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain validitas berkaitan dengan ketepatan dengan alat ukur dengan instrumen yang valid akan menghasilkan data yang valid juga, atau dapat juga dikatakan bahwa jika data yang dihasilkan dari sebuah

instrument valid maka instrumen tersebut juga valid. Dalam melakukan pengujian validitas ini menggunakan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) for Windows versi 24, dimana r minimal = 0,3.

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

a) Jika nilai R tabel > 0,3 maka dinyatakan Valid.

b) Sementara jika nilai R tabel < 0,3 maka dinyatakan tidak Valid.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sujarweni (2014:193), adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka mengahasilkan data yang sama. Reabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tindensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Dalam melakukan pengujian Reabilitas ini menggunakan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 24.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reabilitas adalah sebagai berikut :

a. Jika nilai Cronbach’s Alpha > 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten
b. Sementara jika nilai Cronbach’s Alpha < 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten

3. Regresi linier sederhana

Menurut Sugiyono (2009:51), menyatakan bahwa analisis regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Untuk menjawab pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja guru maka rumus yang digunakan adalah :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

X = Kompensasi tidak langsung

a = Nilai konstan

b = Koefisien regresi

4. Koefisien korelasi

Koefisien korelasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur tingkat kerataan hubungan antara variabel independen dengan variable dependen. Nilai R akan berkisar antara 0 - 1, semakin mendekati 1 hubungan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen semakin kuat.

Tabel 3.1 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval koenfisien	Tingakat hubungan
0.80 – 1.000	Sangat kuat
0.60 – 0.799	Kuat
0.40 – 0.599	Cukup kuat
0.20 – 0.399	Rendah
0.00 – 0.199	Sangat rendah

Sumber : J. Supranto 2008

5. Koefesien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh atau sumbangan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Koefisien determinasi (r^2) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (motivasi kerja non finansial) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja guru) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

6. Uji t (parsial)

Sujarweni (2014:195),Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variable bebas (*independent*) berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat (*dependent*) secara parsial dengan α=0,05 dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis.

Pengujian ini dilakukan dengan membandingakan t hitung dengan t tabel pada derajat kesalahan 5%. Apabila t hitung > t tabel maka variabel bebasnya (X) memberi pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat (Y). Sebaliknya apabila t hitung < t tabel maka variabel bebasnya (X) tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat (Y).

Kriteria dari pengujian hipotesis secara parsial pada tingkat signifikansi 0,05 (5%), Apabila nilai t hitung > nilai t tabel maka Hipotesis diterima.

F. Definisi Operasional Variabel

1. Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi tambahan yang yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan Sekolah terhadap semua guru dalam usaha meningkatkan kesejahteraan Guru MTsN 1 Maros.
2. Kinerja guru adalah kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas yang sering dihubungkan dengan peningkatan kompetensi guru MTSN 1 Maros dalam pencapaian hasil belajar siswa.

BAB IV
GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah MTsN 1 Maros

Madrasah Tsanawiyah adalah lembaga pendidikan yang sederajat dengan sekolah menengah pertama yang memiliki ciri Islam yang dikelola dan dikembangkan di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia. Sebagai lembaga pendidikan yang mempunyai ciri khas Islam, madrasah memegang peranan penting dalam proses pembentukan kepribadian anak didik, karena melalui pendidikan madrasah ini para orang tua berharap anak-anaknya memiliki dua kemampuan sekaligus, tidak hanya pengetahuan umum (IPTEK) tetapi juga memiliki kepribadian dan komitmen yang tinggi terhadap agamanya (IMTAQ).

Kurikulum Madrasah Tsanawiyah sama dengan kurikulum Sekolah Menengah Pertama, hanya saja pada MTs terdapat porsi lebih banyak mengenai pendidikan agama Islam. Selain mengajarkan mata pelajaran sebagaimana Sekolah Menengah Pertama, juga ditambah dengan pelajaran-pelajaran seperti: Al Quran Hadits, Akidah dan Akhlak, Fikih, Sejarah Kebudayaan Islam, dan Bahasa Arab.

Madrasah sebagai lembaga pendidikan berciri khas Agama Islam dituntut untuk mengikuti perkembangan global dan tuntutan masyarakat, Penyelenggaraan pendidikan di Madrasah harus lebih demokratis, dan pengelolaan serta pembinaan madrasah dapat disesuaikan dengan kondisi, lingkungan serta sumber daya yang dimilikinya

Untuk memenuhi tuntutan tersebut, pemerintah Indonesia menerbitkan Undang Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Peraturan Pemerintah RI No. 19 tahun 2005 tetang Standar Nasional Pendidikan sebagaimana sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, dan dikuatkan dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 61 Tahun 2014 tentang Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Pada Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah, yang mengamanatkan setiap satuan pendidikan untuk menetapkan dan mengembangkan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP).

Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan adalah kurikulum operasional yang disusun dan dilaksanakan di masing-masing satuan pendidikan. KTSP memberi ruang yang luas bagi satuan pendidikan untuk mengembangkan kurikulumnya sendiri sesuai dengan kebutuhannya. Setiap satuan pendidikan diberi kewenangan untuk mengembangkan kurikulum sendiri-sendiri.

Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) pada MTs Negeri 1 Maros mengacu pada Standar Nasional Pendidikan (SNP) dan Kurikulum 2013, dan pengembangan KTSP memperhatikan, antara lain:

1. Acuan Konseptual, meliputi:
   a. Peningkatan iman, takwa, dan akhlak mulia
   b. Toleransi dan kerukunan umat beragama
   c. Persatuan nasional dan nilai-nilai kebangsaan
   d. Peningkatan potensi, kecerdasan, bakat, dan minat sesuai dengan tingkat perkembangan dan kemampuan peserta didik
   e. Kebutuhan kompetensi masa depan
   f. Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni
   g. Keragaman potensi dan karakteristik daerah serta lingkungan
   h. Karakteristik
2. Prinsip Pengembangan, meliputi:
   a. Berpusat pada potensi, perkembangan, kebutuhan, dan kepentingan peserta didik dan lingkungannya pada masa kini dan yang akan datang
   b. Belajar sepanjang hayat
   c. Menyeluruh dan berkesinambungan
3. Prosedur Operasional, meliputi:
   a. Analisis, meliputi:
      1) Analisis ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai Kurikulum
      2) Analisis kebutuhan peserta didik, satuan pendidikan, dan lingkungan
      3) Analisis ketersediaan sumber daya pendidikan

b. Penyusunan, meliputi:

1) Perumusan visi, misi, dan tujuan pendidikan
2) Pengorganisasian muatan kurikuler
3) Pengaturan beban belajar peserta didik
4) Penyusunan kalender pendidikan satuan pendidikan
5) Penyusunan mata pelajaran muatan lokal
6) Penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran setiap muatan pembelajaran.

c. Penetapan

Penetapan KTSP dilakukan oleh kepala madrasah berdasarkan hasil rapat dewan pendidik dengan melibatkan komite madrasah dan pengawas madrasah sebagai supervisor

d. Pengesahan.

Pengesahan dilakukan oleh Kepala kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros sesuai dengan kewenangannya.

Berdasarkan kewenangan penyusunan KTSP oleh satuan pendidikan, maka MTs Negeri 1 Maros menyusun Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) yang akan digunakan sebagai acuan kegiatan madrasah pada tahun pelajaran 2019/2020.

B. Visi dan Misi MTsN 1 Maros

1. Visi

"Terwujudnya peserta didik yang berkualitas unggul di bidang Imtaq dan Iptek***"***

2. Misi

a. Meningkatkan kedisiplinan dalam lingkungan Madrasah
b. Meningkatkan kualitas pendidikan dan pengamalan agama di Madrasah
c. Mengembangkan profesi guru, pegawai, dan potensi siswa
d. Membentuk lingkungan Madrasah yang mampu berkomunikasi dalam bahasa Arab dan bahasa Inggris.
e. Menerapkan budaya hidup sehat dan bersih
f. Menerapkan pembelajaran berbasis Aiti
g. Menjalin kerjasama yang harmonis antar warga Madrasah dan Masyarakat.

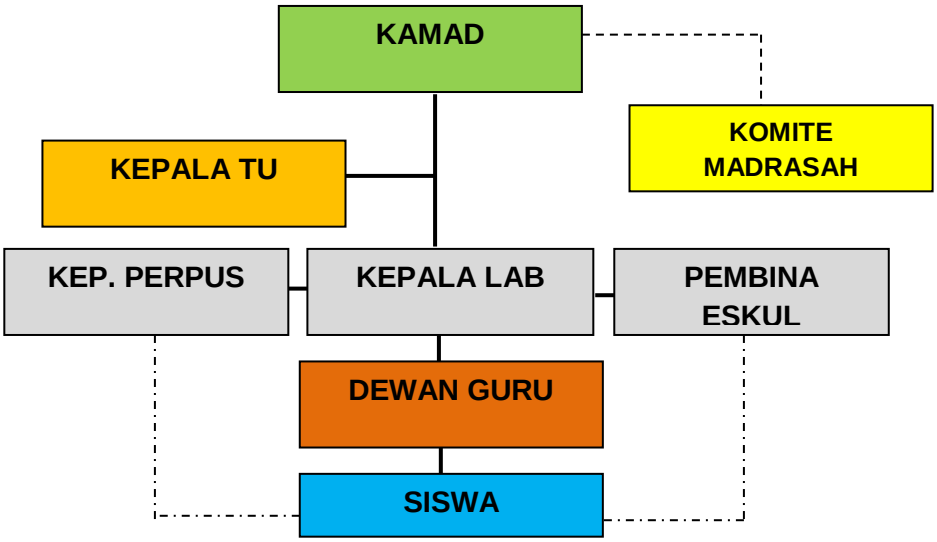
C. Tujuan Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Maros

Secara khusus tujuan pendidikan di MTs Negeri 1 Maros adalah :

1. Menumbuhkan semangat keunggulan dan kompetitif secara intensif kepada seluruh warga madrasah.
2. Melaksanakan kegiatan belajar mengajar secara optimal yang berorientasi pada pencapaian kompetensi dasar yang berbasis madrasah.
3. Memiliki kemampuan akademik yang lebih baik dari sekolah umum.
4. Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama sehingga tamatan dapat memiliki budi pekerti dan akhlaq yang mulia.

5. Mampu dan terampil dalam menggunakan peralatan teknologi dan media lainnya.
6. Mengupayakan lahirnya siswa yang berprestasi baik secara akademik maupun pada kegiatan ekstrakurikuler yang nantinya dapat bersaing di pentas daerah maupun nasional dan internasional.

D. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

BAB V
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Sebagai awal proses analisis dalam hasil penelitian ini, dilakukan analisis terhadap karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

1. Jenis Kelamin

Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut.:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 1 di Kabupaten Maros

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki – Laki	8	30,76
Perempuan	18	69,23
Jumlah	26	100

Sumber: Data di olah 2020

Berdasarkan tabel 5.1 peroleh data bahwa, dari 26 orang pada Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 1 Maros. Jumlah yaitu responden berjenis kelamin Laki – laki sebanyak 30,76% atau 8 orang. Sedangkan responden perempuan sebanyak 18% atau 69,23 orang. Ini berarti dalam penelitian ini responden permpuan lebih banyak jumlahnya dari pada responden laki-laki.

2. Usia

Jumlah responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 1 di Kabupaten Maros

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
≤ 20	0	0
21 – 30	2	7,69
31 – 40	9	34,63
41 – 50	12	46,15
51 ≥	3	11,53
Jumlah	26	100

Sumber: Data di olah 2020

Berdasarkan data tabel 5.2 menunjukkan bahwa responden yang paling banyak adalah berusia 41 – 50 tahun yaitu 46,15% atau berjumlah 12 orang, Umur 31 – 40 tahun yaitu 34,63% atau berjumlah 9 orang, umur 21 – 30 tahun yaitu 7,69% atau berjumlah 2 orang, dan umur lebih dari 51 tahun yaitu 11,53% atau berjumlah 3 orang.

3. Tingkat Pendidikan

Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 1 di Kabupaten Maros

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA	0	0
D1 – D4	0	0
S1	20	76,9

S2	5	19,2
S3	1	3,8
Jumlah	26	100

Sumber: Data di Olah 2020

Tabel 5.3 menunjukkan tingkat pendidikan responden dari 26 orang total responden 76,9% atau 20 orang yang berpendidikan S1, 19,2% atau 5 orang yang berpendidikan S2 dan 3,8% atau 1 orang yanng berpendidikan S3.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep/gejala kejadian yang di ukur. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif, maka butir pernyataan atau indicator tersebut dinyatakan valid jika r hitung ≥ r tabel (pada taraf 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.4 Uji Tabel Validitas

Variabel	Indikator	Koefesien Korelasi ®	Nilai R Tabel	Keterangan
Kompensasi tidak Langsung	X1	0,790	0,3	VALID
	X2	0,421	0,3	VALID
	X3	0,780	0,3	VALID
	X4	0,561	0,3	VALID
Kinerja Guru	Y1	0,706	0,3	VALID
	Y2	0,788	0,3	VALID
	Y3	0,815	0,3	VALID
	Y4	0,881	0,3	VALID

	Y5	0,681	0,3	VALID
	Y6	0,783	0,3	VALID

Sumber. Hasil Olah Data SPSS 24

Hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian mempunyai koefesien regresi lebih besar dari r tabel (r hitung > r tabel) sehingga semua indikator dan variable pada penelitian ini dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas di gunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi dalam penelitian yang sama. Suatu variable di katakan reliable jika memberikan *Cronbach Alpha* lebih besar dari r tabel (*Cronbach Alpha* > 0,60). Hasil pengujian reliabilitas setiap variable dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.5 Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi tidak Langsung	0,656	Reliabel
Kinerja Guru	0,859	Reliabel

Sumber. Hasil Olah Data SPSS 24

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukan semua variable mempunyai nilai Cronbach Alpa > 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur masing-masing variable dari kuesioner adalah reliable yang berarti bahwa kuesoiner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner handal (dapat dihandalkan).

C. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Kompensasi Tidak Langsung (X)

Kompensasi Tidak Langsung merupakan program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai bagian keuntungan. Distribusi jawaban responden mengenai variable Kompensasi tidak Langsung dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6
Distribusi Jawaban Responden
Mengenai Variabel Kompensasi Tidak Langsung (X)
Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 1 Maros

Item	SS		S		RR		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	38,5	13	50,0	2	7,7	0	0	1	3,8	26	100
2	13	50,0	13	50,0	0	0	0	0	0	0	26	100
3	9	34,6	15	57,7	2	7,7	0	0	0	0	26	100
4	13	50,0	13	50,0	0	0	0	0	0	0	26	100

Sumber : Data di olah 2020

a. Pada saat saya cuti, saya tetap diberikan gaji penuh tanpa ada potongan.

   Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan Sangat Setuju Yaitu ; 38,5% atau 10 orang, Setuju sebanyak 50% atau 13 orang, ragu-ragu sebanyak 7,7% atau 2 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 3,8% atau 1 orang.

b. Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan saya lakukan.

   Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan Sangat Setuju Yaitu ; 50% atau 13 orang, Setuju sebanyak 50% atau 13 orang,

c. Tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif.

   Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu :34,6% atau 9 orang, setuju sebanyak 57,7% atau 15 orang, ragu - ragu sebanyak 7,7% atau 2 orang.

d. Asuransi kesehatan memberikan rasa aman dan kepastian akan masa depan kesehatan saya.

   Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan Sangat setuju yaitu : 50% atau 13 orang, setuju sebanyak 50% atau 13 orang.

Berdasarkan uraian pada masing – masing item dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak langsung pada MTSN 1 Kabupaten Maros dalam kategori cukup baik karena 50% responden yang menjawab sangat setuju dan setuju pada kuesioner yang di bagikan peneliti ke responden.

2. Kinerja Guru (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung yang diberikan kepadanya. Distribusi jawaban responden mengenai variable Kinerja Guru dapat di lihat pada tabel berikut ini ;

Tabel 5.7
Distribusi Jawaban Responden
Mengenai Variabel Kinerja Guru (Y)
Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 1 Maros

Item	SS		S		RR		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	42,3	13	50,0	1	3,8	0	0	1	3,8	26	100

2	8	30,8	16	61,5	0	0	0	0	2	7,7	26	100
3	5	19,2	18	69,2	1	3,8	0	0	2	7,7	26	100
4	6	23,1	19	73,1	0	0	0	0	1	3,8	26	100
5	7	26,9	1	65,4	0	0	0	0	2	7,7	26	100
6	8	30,8	14	53,8	1	3,8	0	0	3	11,5	26	100

Sumber : Data di olah 2020

a. Saya mampu membuat perencanaan dan persiapan belajar mengajar dikelas.

   Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu; 42,3% atau 11 orang, setuju sebanyak 50% atau 13 orang, ragu-ragu sebanyak 3,8% atau 1 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 3,8% atau 1 orang.

b. Saya menguasai materi yang akan diajarkan kepada siswa dikelas.

   Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu : 30,8% atau 8 orang, setuju sebanyak 61,5% atau 16 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 7,7% atau 2 orang.

c. Saya menguasai metode dan strategi belajar mengajar dikelas.

   Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu ; 19,2% atau 5 orang, setuju sebanyak 69,2% atau 18 orang, ragu-ragu sebanyak 3,8% atau 1 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 7,7% atau 2 orang.

d. Saya memberikan tugas tugas kepada siswa sebagai bahan pembelajaran.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu : 23,1 % atau 6 orang, setuju sebanyak 73,1% atau 19 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 3,8% atau 1 orang.

e. Saya mampu mengelola kelas dengan baik.

Berdasarkan tabel diatas responden menyatakan sangat setuju yaitu :26,9% atau 7 orang, setuju sebanyak 65,4% atau 1 orang, sangat tidak setuju sebanyak 7,7% atau 2 orang.

f. Saya mampu melakukan penilaian dan evaluasi hasil belajar dari siswa.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu : 30,8% atau 8 orang, setuju sebanyak 53,8% atau 14 orang, ragu-ragu sebanyak 3,8% atau 1 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 11,5% atau 3 orang.

Berdasarkan uraian pada masing – masing item dapat disimpulkan bahwa kinerja guru pada MTSN 1 Maros dalam kategori cukup baik karena 50% responden yang menjawab sangat setuju dan setuju pada kuesioner yang di bagikan peneliti ke responden.

D. Analisis Data

1. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi adalah analisis tentang hubungan antara dua variable atau lebih, variable bebas dengan satu variable terikat. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear sederhana antara pengaruh Kompensasi tidak Langsung (X) terhadap Kinerja Guru (Y) dengan

menggunakan data sebagaimana terlampir pada skripsi ini. Analisis linear sederhana bertujuan untuk meramalkan nilai pengaruh variable bebas terhadap variable terikat dengan menggunakan rumus persamaan regresi sebagai berikut.

Analisis regresi dilakukan dengan bantuan computer program SPSS 24, dasar pengambilan keputusan berdasarkan angka probabilitas. Jika angka probabilitas hasil analisis ≤ 0,05 maka hipotesis diterima.

Kompensasi tidak langsung merupakan program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai bagian keuntungan kepada pegawai, tentu hal ini sangat erat kaitanya dengan kinerja pegawai sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian, apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan Program SPSS 24, maka diperoleh hasil analisis regresi sebagai berikut.

Tabel 5.8
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.509	1.255		1.203	.241
	Kompensasi Tidak Langsung	.594	.284	.393	2.093	.047

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber, Hasil olah SPSS 24

Berdasarkan tabel 5.7 diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut.

Y = 1.509 + 0.594 X

1. Nilai konstanta sebesar 1.509 yang berarti bahwa jika nilai X = 0 atau konstan maka nilai Y = 1.509.
2. Jika variable X (Kompensasi tidak Langsung) naik sebesar 1%, maka variable Y (Kinerja Guru) akan mengalami kenaikan sebesar 0,594

2. Analisis Korelasi

Analisis koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana korelasi atau hubungan antara variable Kompensasi Tidak Langsung (X) terhadap variable Kinerja (Y). berikut ditampilkan interpretasi koefisien korelasi

Dari data yang telah di olah maka di peroleh sebagai berikut:

Tabel 5.9
Model Summary

					Change Statistics			
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.393[a]	.154	.119	.811	.154	4.382	1	24	.047

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Tidak Langsung
Sumber : Data diolah dari SPSS Statistik

Berdasarkan tabel 5.8 menggambarkan bahwa nilai koefisien korelasi (*r*) sebesar 0,393 menunjukkan bahwa terjadi korelasi yang rendah berada antara (0.20 – 0,399) menunjukkan adanya hubungan antara variabel X terhadap variabel Y yang rendah. Jadi Kompensasi

tidak Langsung mempunyai hubungan yang rendah terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 1 Maros.

3. Analisis Koefesien Determinasi

Koefisien detrminasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS 24. Berdasarkan tabel 5.8 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ditentukan dengan melihat nilai (R square) yang diperoleh sebesar 0.154 atau 15,4% yang ditafsirkan bahwa Kompensasi tidak Langsung (X) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 15,4% terhadap Kinerja Guru dan 84,6% dipengaruhi oleh faktor lain selain Kompensasi tidak Langsung.

4. Hasil Uji T

Pengujian parsial (Uji T) digunakan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variable bebas secara individu dalam menerangkan variable terikat. Hasil analisis Uji T dapat dilihat pada tabel 5.7.

Pada tabel 5.7 t hitung sebesar 2,093 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,06390. Hal ini dapat dijelaskan bahwa nilai t hitung > t tabel yang berarti hipotesi yang diajukan diterima atau terbukti. Sedangkan nilai signifikansi variabel X pada tabel 5.7 sebesar 0,047 dan tingkat kepercayaan α 0,05. Hal ini dapat dijelaskan tingkat kepercayaan 0,05 < nilai signifikasi variabel X 0,047 yang berarti kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 1 Maros. Dengan demikian hipotesis yang

menyatakan bahwa kompensasi tidak langsung berpegaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 1 Maros di terima atau terbukti.

BAB VI
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh siginifikan terhadap kinerja guru MTSN 1 Maros.
2. Hipotesis yang menyatakan bahwa Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh terhadap kinerja guru MTSN 1 Maros diterima atau terbukti.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis menyarankan kepada kepala sekolah yang mungkin dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi kemajuan sekolah dimasa yang akan datang. Adapun saran-sarannya yaitu sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada pengelola Sekolah MTsN 1 Kabupaten Maros dapat mengupayakan gurunya untuk mendapatkan kompensasi tidak langsung sehingga mendorong kinerja guru yang lebih meningkat dan optimal dalam melakukan setiap pekerjaan.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menyempurnakan apa yang telah diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Anas, Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010

Anwar, Arifin, *Profil Baru Guru dan Dosen Indonesia*, Jakarta: Pustaka Indonesia, 2007

Dahlan, *Kepemimpinan Di Era Otonomi Daerah,* Bandung, CV Mujahid Press, 2018

Handoko, Hani, *Manajemen Persona lia Dan Sumber daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, BPFE UGM, 2010

http://definisimu.blogspot.com/2012/08/definisi-kinerja.html

John M. Ivan Cevich, Robet Konopaske, Michael T matteson, *Prilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 2006

Kamus Ilmu-ilmu Sosial, Jakarta: CV. Rajawali, 1986

Laura, Hana, *Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Ruang Perawatan VIP Anggrek Dan Ruang Perawatan K RS Persatuan Gereja Indonesia Cikini Jakarta*, Penelitian, 2012

Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 2005

Muhibbin, Syah. *Pendidikan dan Pengembangan Kinerja Guru*, http://uharsputra- wordpress.com.2001

Nanang Fattah, *Landasan Mnajemen Pendidikan*, Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2001

Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan Keempat, Yogyakarta, Gadjah Mada University, 2008.

Sastrohadiwiryo, Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bandung, Bumi Aksara, 2009

Siagian. Sondang. Jakarta: *Rineka Cipta, Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, 2002

Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, STIE YPKN,2004

Sofyandi, Herman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Yogyakarta, Graha Ilmu, 2008

Sujarweni, Wiratna, 2014, *SPSS Untuk Penelitian*, Yogyakarta, Pustaka Baru Press

Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2009

Syafaruddin, *Efektifitas Kebijakan Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2008

Syaiful, Bari Djamarah. *Kompensasi tidak langsung dan Profesionalisme Guru*, [online] Available: http://id.shovoong.com social sciences education.

Wahjosumidjo, *Kepimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003

Zulkarnaen, Wandy, *Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian staf operasional PT Pranata jaya Abadi Banjaran*, Penelitian, 2018