

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di *Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bandung Barat*

Muhammad Wildan Fauzi Nur*

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*muhammadwildanfauzinur@gmail.com

Abstract. This study aims to determine the effect of compensation on teacher performance at Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 West Bandung. This research is categorized as descriptive study and quantitative approach with questionnaire as the instrument. Populations in this study are 34 teachers. The sampling process is conducted using saturation sampling technique. The data collection process is conducted using questionnaires and observations. The instrument's validity test is conducted using product moment pearson while the reliability test using Cronbach Alpha with the assistance of SPSS. The measuring instrument is proven to be valid and reliable to be used as the research instrument. This study's hypothesis test is conducted using simple linear regression analysis. The results show that compensation have no effect and is significant on teacher performance with a value of 1,362 and sig of 0,183.

Keywords: *Compensation, Teacher Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bandung Barat. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian deskriptif dan pendekatan kuantitatif dengan instrument berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah guru sebanyak 34 orang. Pengambilan sampel dengan menggunakan Teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan observasi. Uji validitas instrument dengan menggunakan *product moment pearson* sedangkan uji reabilitas dengan *cronbach Alpha* dengan bantuan SPSS. Alat ukur terbukti valid dan reliable untuk instrument penelitian. Uji hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai 1.362 dan sig 0,183.

Kata Kunci: *Kompensasi, Kinerja Guru.*

A. Pendahuluan

Pendidikan yakni alat guna mempersiapkan dunia esok yang lebih baik, juga untuk memperbaiki keadaan sekarang. Untuk itu, mengingat bahwasanya pendidikan yakni suatu permasalahan yang sangat penting serta kompleks sebab berhubungan dalam berbagai sektor kehidupan bagi rakyat dan pemerintah Indonesia, sehingga perlunya tahapan pembangunan yang dilakukan dan direncanakan.

Guru dalam hal ini haruslah diperhatikan sebab menjadi pelanggan internal sehingga dalam penyampaian pembelajaran di ruang kelas merasa puas dan juga puas atas hasil yang diperoleh siswa. Pencapaian kualitas guru bisa diraih jika sejumlah kebutuhan yang diharapkan oleh guru tersebut bisa terpenuhi. Kebutuhan guru merupakan imbalan jasa atau kebutuhan kompensasi berupa tunjangan, uang, ataupun fasilitas lain sesuai ketentuan yang berlaku. Suatu alat pendorong dalam meningkatkan serta menumbuhkan semangat serta gairah kerja yakni dengan pemberian kompensasi tersebut. Jiwa semangat yang dimiliki guru saat mengajar dianggap mudah meningkatkan kinerjanya dalam mendidik dan mengajar siswa. (Handayani, 2015)

Kompensasi yakni seluruh balas jasa yang karyawan terima sebagai hasil dari atas suatu pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi baik berbentuk tunjangan seperti uang, insentif, bonus, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, uang makan, atau uang cuti atau lainnya (Armida, 2017).

Bagi karyawan kompensasi sangatlah penting atau dalam konteks ini merupakan guru, mengingat ukuran nilai pekerjaan guru berdasarkan besaran kompensasi yang diterima guru tersebut. Akan tetapi sebaliknya ukuran besar kecilnya suatu kompensasi bisa berpengaruh pada kepuasan kerja, motivasi dan prestasi kerja pegawai. Suatu kompensasi tidak hanya menjadi hal terpenting bagi guru saja, tetapi penting juga bagi instansi atau lembaga pendidikan yang menaungi guru dalam bekerja, karena sejumlah program kompensasi ialah cara lembaga dalam mempertahankan SDM atau guru didalamnya. Bila lembaga pendidikan tidak memberikan kompensasi secara proporsional, objektif dan berkeadilan, maka mustahil bagi lembaga tersebut dapat mempertahankan guru dengan kualitas tinggi.

Apabila suatu lembaga pendidikan bisa meraih tujuan yang sudah ditetapkan bisa diartikan bahwasanya lembaga pendidikan itu efektif, yang dimana tujuan lembaga pendidikan salah satunya yakni peningkatan kinerja guru guna meningkatkan performa organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Bagaimana pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bandung Barat? Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui kompensasi di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bandung Barat.
2. Untuk mengetahui kinerja di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bandung Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bandung Barat.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bandung Barat yang berjumlah 34 orang.

Dengan Teknik pengambilan sampel yaitu Teknik sampling jenuh diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 34 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, observasi, dan studi Pustaka. Adapun Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis deskriptif.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Perhitungan

Variabel	t hitung	T tabel	Sig.	Keputusan
X dan Y	1.362	1.694	0,183	Ho diterima

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.362 < 1.694$) dengan nilai signifikansi $0.183 > 0.05$ maka H_0 diterima secara statistik dan dari hasil uji t nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dalam hal ini ($0,183 > 0,05$) yang berarti tidak terdapat pengaruh yang era tantara kompensasi terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian terlihat bahwa pemberian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru karena kompensasi yang diterima oleh guru sudah memenuhi standar dari masing-masing guru. Pemberian kompensasi seperti gaji, upah, tunjangan, insentif, dan uang pension sudah dirasa baik oleh guru dan sudah memenuhi standar.

Besar kecilnya kompensasi yang diterima tidak berpengaruh pada kinerjanya. Hal ini dikarenakan guru bukan hanya untuk mencari kompensasi, namun ada hal lain yang ingin dicapai oleh guru.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kompensasi di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bandung Barat sudah mendapatka respon baik dengan nilai rata-rata 122. Nilai tersebut berada pada interval 115,7 – 142,9 dengan skor 65% dan berada pada kategori baik.
2. Kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bandung Barat sudah mendapat respon baik dengan nilai rata-rata 138,8. Nilai tersebut berada pada interval 115,7 – 142,9 dengan skor 77% dan berada pada kategori baik.
3. Kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bandung Barat menunjukkan bahwa kompensasi yang ada tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Sesuai dengan hasil uji t penelitian dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,362 sedangkan nilai t_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05 sebesar 1,694. Sehingga perbandingannya adalah $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,362 < 1,694$). Maka H_0 diterima yang berarti variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bandung barat.

Daftar Pustaka

- [1] Armida, F. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bni Syariah Cabang Surakarta Skripsi. In *Skripsi IAIN Salatiga*.
- [2] Handayani, T. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru. *Utilitas*, 1(1), 24–34.
- [3] Wahyuni Dewi, Frenrika Rusman. (2022). *Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. X*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis, 2(1), 11-15.