



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

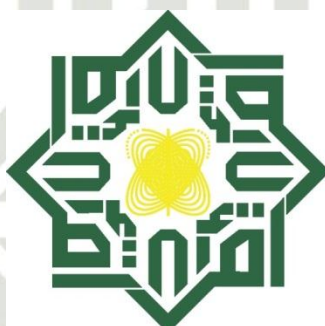


State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**PENGARUH ANALISIS JABATAN, PELATIHAN
DANKOMPENSASI TERHADAP KINERJA
TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH
TSANA WIYAH IDRIS BINTAN**

TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Untuk Mendapatkan
Gelar Magister Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd)



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

SAFIYAH RIYANTINI
NIM 22190624055

Dosen Pembimbing Tesis:

Dr. Hj. Zaitun, M.Ag
Dr. Ellya Roza, M.Hum

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
1444 H/2023 M**



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا
THE GRADUATE PROGRAMME

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 Po.BOX. 1004
 Phone & Fax (0761) 858832. Website: <https://pasca.uin-suska.ac.id>. Email : pasca@uin-suska.ac.id.

Lembaran Pengesahan

Nama : Safiyah Riyantini
 Nomor Induk Mahasiswa : 22190624055
 Gelar Akademik : M.Pd. (Magister Pendidikan)
 Judul : Pengaruh Analisis Jabatan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Idris Bintan

Tim Penguji

Prof. Dr. H. Ilyas Husti, MA
 Ketua / Penguji I

Dr. Muhammad Fitriyadi, M.A.
 Sekretaris / Penguji II

Dr. Zaitun, M.Ag.
 Penguji III

Dr. Agustiar, M.Ag.
 Penguji IV

Tanggal Ujian/Pengesahan : 16 Juni 2023

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


PERSETUJUAN PEMBIMBING

Kami yang bertanda tangan di bawah ini, selaku pembimbing tesis dengan ini menyetujui bahwa tesis yang berjudul "PENGARUH ANALISIS JABATAN, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH TSANAWIYAH IDRIS BINTAN" yang ditulis oleh:

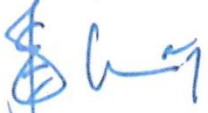
Nama : Safiyah Riyantini
NIM : 22190624055
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Untuk diajukan pada sidang Munaqasah Tesis pada Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

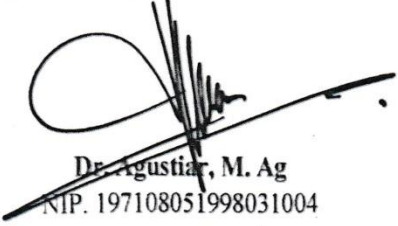
Tanggal: 6 Mei 2023
Pembimbing I


Dr. Zaitun, M. Ag
NIP. 197205101998032006

Tanggal: 6 Mei 2023
Pembimbing II


Dr. Ellya Roza, M. Hum
NIP. 196011231992032001

Megetahui
Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam


Dr. Agustiar, M. Ag
NIP. 197108051998031004



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DR. ZAITUN, M.AG
DOSEN PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Perihal: Tesis Saudara

SAFIYAH RIYANTINI

Kepada Yth.

Direktur Pascasarjana

Uin Suska Riau

di

Pekanbaru

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan terhadap isi tesis saudara:

Nama : Safiyah Riyantini
NIM : 22190624055
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul : PENGARUH ANALISIS JABATAN, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH TSANAWIYAH IDRIS BINTAN

Maka dengan ini dapat disetujui dan diuji untuk diberikan penilaian dalam sidang ujian Tesis Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 06 Mei 2023

Pembimbing I

Dr. Zaitun M. Ag

NIP. 197205101998032006



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DR. ELLYA ROZA, M.HUM
DOSEN PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Perihal: Tesis Saudara

SAFIYAH RIYANTINI

Kepada Yth.

Direktur Pascasarjana

Uin Suska Riau

di_

Pekanbaru

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan terhadap isi tesis saudara:

Nama : Safiyah Riyantini
NIM : 22190624055
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul : PENGARUH ANALISIS JABATAN, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH TSANAWIYAH IDRIS BINTAN

Maka dengan ini dapat disetujui dan diuji untuk diberikan penilaian dalam sidang ujian Tesis Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 06 Mei 2023

Pembimbing II

Dr. Ellya Roza, M.Hum

NIP. 196011231992032001



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Safiyah Riyantini
NIM : 22190624055
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjungpinang/15 Juli 1997
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya tulis dengan judul: **“Pengaruh Analisis Jabatan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Idris Bintan”** Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister dari Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau, merupakan hasil karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan (Tesis) ini, yang saya kutip dari hasil karya orang lain, telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian (Tesis) ini bukan hasil karya saya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Pekanbaru, 06 Mei 2023

Penulis



Safiyah Riyantini
NIM:22190624055

MOTTO

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

"Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lainnya"

(HR. Ahmad, ath-Thabrani, ad-Daruqutni)

إِنَّ لِكُلِّ دِينٍ خُلُقًا وَخُلُقُ الْإِسْلَامِ الْحَيَاءُ

"Sesungguhnya setiap agama memiliki akhlak, dan akhlak Islami adalah rasa malu"

(HR. Ibnu Majah)

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan segala keridhaan hati penulis bersyukur atas kehadiran Allah SWT telah memberikan petunjuk, pertolongan, kesehatan, kesempatan, kenikmatan serta limpahan kasih dan sayang-Nya, sehingga penulis berhasil menyelesaikan tesis ini yang berjudul **“Pengaruh Analisis Jabatan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Idris Bintan”**. Selanjutnya, sholawat serta salam teruntuk sang Dola yakni Nabi Muhammad SAW, yang telah berjasa dan berhasil menanamkan nilai kemuliaan untuk segenap umat manusia di penjuru dunia ini sebagai bejodoman dan bakat untuk mengarungi kehidupan baik di dunia maupun kehidupan di akhirat. Tesis ini ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan mendapatkan gelar Magister Pendidikan (M.Pd) pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Tesis ini dapat diselesaikan berkat ridho Allah SWT, bantuan moril dan non moril keluarga penulis, serta bimbingan dari berbagai pihak baik moral maupun material. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan dengan penuh hormat ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Suami tercinta Yulanda Saputra, putra – putra kesayangan Zhafran Satya Elhada dan Gibran Aqsha Elhada yang menemani dalam keadaan apapun,

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

juga senantiasa berkorban dan mendoakan agar menjadi orang yang bermanfaat serta dapat mewujudkan cita-cita yang diimpikan.

Bapak Prof. Dr. Hairunas, M.Ag, sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak Prof. Dr. Ilyas Husti, MA, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah memberi izin dalam penelitian dan penulisan tesis ini.

Ibu Dr. Zaitun, M.Ag selaku Wakil Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah memberi izin dalam penelitian dan penulisan tesis ini.

Bapak Dr. Agustiar, M.Ag, selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah memberikan arahan serta dukungan dalam penelitian dan penulisan tesis ini

Ibu Dr. Zaitun, M.Ag selaku Dosen Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, tenaga dan pemikirannya untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam pelaksanaan pembuatan tesis ini.

Ibu Dr. Ellya Roza, M.Hum, selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, tenaga dan pemikirannya untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam pelaksanaan pembuatan tesis ini.

Bapak dan Ibu Dosen Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, terima kasih atas ilmu yang diajarkan, semoga menjadi amal jariyah disisi Allah SWT.



UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

8. Rekan-rekan seperjuangan mahasiswa S2 Jurusan Manajemen Pendidikan Islam kelas A tahun 2021, Semoga sehat selalu dan sukses untuk kita semua.
9. Terimakasih juga saya ucapkan kepada .semua Asatidz dan Asatidzah Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Idirs Bintang yang telah membantu penulisan dalam menyelesaikan Tesis ini. Semoga bantuan yang diberikan dalam bentuk apapun, semoga mendapat pahala yang setimpal dari Allah SWT.
Tidak ada gading yang tak retak dan tidak ada manusia yang sempurna, selaku manusia biasa penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan tesis ini. Dengan senang hati penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun untuk perbaikan kemudian hari. Mudah-mudahan tesis ini bermanfaat bagi kita semua. Aamin.

Pekanbaru, 06 Mei 2023
Penulis

SAFIYAH RIYANTINI
NIM: 22190624055

UIN SUSKA RIAU

DAFTAR ISI

Hak cipta dilindungi undang-undang. Dilarang mengutip atau memperbanyak isi buku ini tanpa ijin dari penerbit.

1. Dalam mengutip atau memperbanyak isi buku ini, wajib mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN PENGUJI	i
PENGESAHAN PEMBIMBING	
PENGESAHAN PERSETUJUAN	
CIPTA DINAS PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN	
MOTTO	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Penegasan Istilah	7
C. Identifikasi, Rumusan Masalah dan Pembatasan Masalah.....	9
D. Kegunaan Penelitian.....	10
Kegunaan Penelitian	11
Sistematika Penulisan	12
BAB II KERANGKA TEORITIS	
A. Landasan Teori	14
1. Analisis Jabatan.....	14
2. Pelatihan	26
3. Kompensasi	36
4. Kinerja	45
B. Penelitian Relevan.....	54
C. Konsep Operasional	57
D. Kerangka Pemikiran	60
E. Hipotesis	62

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

A.	Jenis, Sifat dan Pendekatan Penelitian	64
B.	Tempat dan Lokasi Penelitian	64
C.	Populasi dan Sampel	65
D.	Teknik Pengambilan Sampel.....	66
E.	Sumber Data (Informan Penelitian)	66
F.	Teknik Pengumpulan Data	67
G.	Teknik Pengolahan Data	69
H.	Teknik Analisis Data	70

BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL

A.	Gambaran Umum Penelitian	77
B.	Analisis Deskriptif	90
C.	Analisis Kualitas Data.....	96
D.	Uji Asumsi Klasik	99
E.	Uji Hipotesis	103

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A.	Kesimpulan.....	106
B.	Saran	106

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Muatan Struktur Kurikulum.....	85
Kegiatan Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila.....	89
Kegiatan Ekstrakurikuler	88
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Variabel X1	91
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Variabel X2....	92
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Variabel X3	94
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Variabel Y.....	95
Hasil Uji Validitas Variabel Analisis Jabatan X1	97
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X2).....	97
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3).....	98
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	98
Hasil Uji Reliabilitas.....	99
Tabel Uji Normalitas Kolmogrov – Smirnov	100
Hasil Uji Heteroskedastisitas	102
Uji Autokorelasi.....	102
Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	103
Hasil Uji Parsial	104

DAFTAR LAMPIRAN

- © Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Lampiran 1 : Angket Penelitian(Kuisisioner)
 2. Lampiran 2 : Tabulasi Data
 3. Lampiran 3 : Data SPSS Olah data
 4. Lampiran 4 : *The Rules of Employees*
 5. Lampiran 5 : Dokumentasi Foto
 6. Lampiran 6 : Sertifikat TOEFL
 7. Lampiran 7 : Sertifikat TOAFL
 8. Lampiran 8 : Sertifikat Turnitin
 9. Lampiran 9 : Bukti Submit Jurnal
 10. Lampiran 10 : Surat Izin Penelitian
 11. Lampiran 11 : Surat Rekomendasi
 12. Lampiran 12 : Surat selesai penelitian
 13. Lampiran 13 : Kartu Bimbingan
 14. Lampiran 14 : Biodata Penulis
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengacukan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman Transliterasi Arab Latin yang merupakan hasil keputusan bersama (B) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

Konsonan

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada halaman berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
	Ba	B	Be
	Ta	T	Te
	S a	S	Es (dengan titik di atas)
	Jim	J	Je
	Ha	H	Ha (dengan titik dibawah)
	Kha	Kh	Ka dan Ha
	Dal	D	De
	Z al	Z	Zet (dengan titik di atas)
	Ra	R	Er
	Zai	Z	Zet
	Sin	S	Es
	Syin	Sy	Es dan ye
	Sad	S	Es (dengan titik di bawah)
	Dad	D	De (dengan titik di bawah)
	Ta	T	Te (dengan titik di bawah)
	Za	Z	Zet (dengan titik di bawah)
	‘Ain	‘	Apostrof terbalik
	Gain	G	Ge

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



ف	Fa	F	Ef
ق	Qof	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	—	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
اَ	<i>Fathah</i>	A	A
اِ	<i>Kasrah</i>	I	I
اُ	<i>Dhammah</i>	U	U

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:



1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
اَ / اِ fathah dan alif atau ya	fathah dan alif atau ya	a	a dan garis di atas
اِ / اِي kasrah dan ya	kasrah dan ya	i	i dan garis di atas
اُ / اِي dammah dan wau	dammah dan wau	u	u dan garis di atas

Contoh:

- : mata
- : rama
- : qila
- : Yamutu

Ta marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua, yaitu: ta marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h). Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : Raudah al-atfal
- الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : Al-madinah al-fadilah

5. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Contoh:

- رَبَّنَا : Rabbana
- بَجَّيْنَا : Najjaina



الْحَجُّ : Al-hajj

عَدُوٌّ : 'aduwwun

Jika huruf *ي* ber-tasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf

kasrah (ي), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* (i).

Contoh:

أَلِيٌّ : 'ali (bukan 'aliyy atau 'aly)

عَرَبِيٌّ : 'arabi (bukan 'arabiyy atau 'araby)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf (*alif lam ma'arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contohnya:

الشَّمْسُ : Al-syamsu (bukan asy-syamsu)

الزَّلْزَلَةُ : Al-zalزالah (bukan az-zalزالah)

الْفَلْسَفَةُ : Al-falsafah

الْبِلَادُ : Al-biladu

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif. Contohnya:

تَأْمُرُنَا : Ta'muruna

النَّوْءُ : Al-nau'

شَيْءٌ : Syai'un

أُمُورٌ : Umirtu

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



8. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah, atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah, atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Al-Qur'an* (dari *Al-Qur'an*), *Sunnah*, *khusus* dan *umum*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh: *Fii Zilal al-Qura'an*, *Al-sunnah qabl al-tadwin*.

9. *Lafz al-jalalah* (الله)

Kata Allah yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilahi* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh: *دِينُ اللَّهِ : dinullah*, *بِاللَّهِ : billahi*.

Adapun *ta marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalalah*, ditransliterasi dengan huruf (t). Contoh: *هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : hum fi rahmatillah*.

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- © Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Contoh:

Nasir al-Din al-Tusi

Abu Nasr al-Farabi

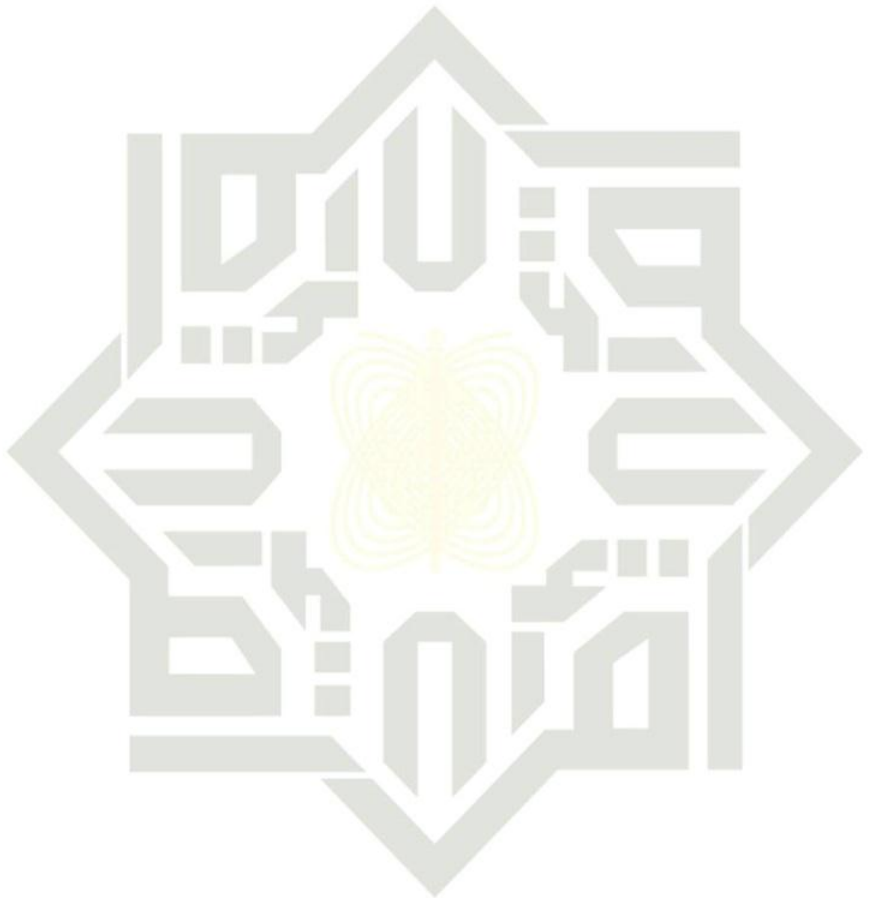
Al-Gazali

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

ABSTRAKSI

Sariyah Riyantini (2023) : *“Pengaruh Analisis Jabatan, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Idris Bintan”*. Tesis Program Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau”

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Analisis Jabatan, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Idris Bintan. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Idris Bintan. Teknik pengambilan sampel digunakan adalah Nonprobability Sampling, yang berjumlah 30 responden yang merupakan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Idris Bintan. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, angket dan dokumentasi. sedangkan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinieritas), uji statistik (uji t, uji F, uji koefisien determinasi). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Analisis Jabatan, Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Idris Bintan.

Kata Kunci : Analisis Jabatan, Pelatihan, Kompensasi, Kinerja.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya atau hasil penelitian dan penemuan yang dicantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

Sahyah Riyantini, (2023): *The Effect of Position, Training, and Compensation Analyses to the Teacher Performance at Islamic Junior High School of Idris Bintan. The Thesis of Islamic Education Management Master's Program (MPI) Postgraduate at State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau*

This research aimed at knowing the effect of position, training, and compensation analyses to the teacher performance at Islamic Junior High School of Idris Bintan. The population of this research were teachers at Islamic Junior High School of Idris Bintan. Nonprobability sampling technique was used in this research. The samples of this research were 30 teachers at Islamic Junior High School of Idris Bintan. Observation, questionnaire, and documentation techniques were used for collecting the data. This research used classic assumption tests (normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test), statistical test (t test, F test, coefficient of determination test). The findings of this research showed that the analyses of position, training, and compensation were significantly affecting the teacher performance at Islamic Junior High School of Idris Bintan.

Keywords: *Analysis, Position, Training, Compensation, Performance*

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ملخص

صفية ريانيني، (٢٠٢٣): تأثير التحليل عن المنصب، التدريب، والتعويض

نوعية إجراء عمل المدرس في المدرسة الثانوية إدريس

بينتان. رسالة الماجستير في قسم إدارية التعليم

الإسلامية بكلية الدراسات العليا بجامعة السلطان

شريف قاسم الإسلامية الحكومية برياو

يهدف هذا البحث إلى معرفة تأثير التحليل عن المنصب، التدريب، والتعويض

نوعية إجراء عمل المدرس في المدرسة الثانوية إدريس بينتان. وأسلوب تعيين العينة عينة

غير احتمالية، وعدد المستجيبين ثلاثون مستجيبا حيث يكونون مدرسين في المدرس

الثانوية بينتان. ومن أساليب جمع البيانات ملاحظة واستبانة ووثيقة. ومن أساليب تحليل

البيانات الاختبار عن الإدعاء التقليدي (الاختبار الاستوائي، الاختبار غير المتجانس

الاختبار بالتعدد الخطي)، الاختبار الإحصائي (اختبار t ، واختبار F ، اختبار معالم

التقرير). ونتيجة البحث دلت على أن التحليل عن المنصب، والتدريب والتعويض تؤثر

نوعية إجراء عمل مدرسين في المدرسة الثانوية إدريس بنتان تأثيرا هاما.

الكلمات الرئيسية: التحليل عن المنصب، التدريب، التعويد، نوعية العمل

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan makhluk sosial yang tak dapat dipungkiri bahwa setiap saat selalu berhubungan dengan manusia lainnya. Manusia juga merupakan anggota organisasi, yang mana setiap organisasi pasti memiliki tujuan yang jelas. Untuk mencapai tujuan didalam sebuah organisasi, maka manusia harus bekerja sama dan melakukan aktivitas - aktivitas. Dalam rangka mendapatkan tenaga kerja yang professional, memenuhi kualifikasi, dan menjanjikan untuk menduduki posisi tertentu sangatlah tidak mudah. Maka dari itu perlu dilakukan Analisis Jabatan, Pelatihan dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan job desk dan beban kerjanya agar memberi semangat dan motivasi pendidik dalam mengembangkan potensi dan keahliannya.

Analisis jabatan atau biasa disebut dengan analisis pekerjaan merupakan kegiatan atau proses menghimpun dan menyusun berbagai informasi yang berkenaan dengan setiap pekerjaan, tugas – tugas, jenis – jenis pekerjaan dan tanggung jawabnya secara operasional untuk mewujudkan tujuan organisasi atau lembaga.¹

Kunci keberhasilan suatu lembaga pendidikan bagi seorang pendidik yakni harus mendapatkan kesempatan untuk memiliki sebuah karir yang berhasil, salah satu caranya dengan pelatihan atau pengembangan diri. Pelatihan diartikan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar

¹ Veithzal Rifai dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 11.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 © Hak Cipta UIN Suska Riau
 Stare Isami University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori. Adapun bagian dari keterampilan yang dimaksud meliputi *physical skill, intelectual skill, social skill, managerial skill* dan lain-lain.²

Melalui kegiatan pelatihan yang dilakukan, lembaga diharapkan dapat meningkatkan perubahan tenaga pendidik dalam segala hal baik pada perilaku, pekerjaan, keahlian maupun ketepatan dan kecepatan dalam bekerja serta menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga dengan adanya pelatihan tersebut akan sangat mempengaruhi peningkatan kompetensi yang berdampak pada kinerja.

Selain itu dalam meningkatkan kompetensi juga dipengaruhi oleh Kompensasi. Dalam hal ini Sastrohadiwiryo yang dikutip dari Lijian Poltak Sinambela mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan³. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Analisis Jabatan, Pelatihan dan Kompensasi akan berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Edison, kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.⁴ Secara umum

² *Ibid*, hlm 63

³ Lijian Poltak Sinambela. *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara. 2016), hlm. 218.

⁴ Edison Emron dkk. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Bandung. Alfabeta. 2016), hlm 7.



© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 Stage Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.⁵

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁶ Dari pengertian tersebut terlihat bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja untuk mencapai tingkatan dan level tertentu dalam organisasi.

Agar kinerja tenaga pendidik meningkat perlu diberi peluang atau kesempatan dalam mengembangkan segenap potensinya misalnya melalui peningkatan pendidikan, diikutsertakan dalam kegiatan seminar, lokakarya, MGMP, serta pendidikan dan pelatihan lainnya. Melalui kegiatan-kegiatan tersebut diharapkan kinerja pendidik akan meningkat dengan semakin baiknya pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, termasuk juga kemampuan memanfaatkan teknologi informasi untuk kepentingan pembelajaran.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, tampak beberapa guru sudah menunjukkan kinerja baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya, artinya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi guru seperti: melaksanakan kegiatan dalam membuat program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan penilaian, melaksanakan ulangan harian, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan dan mengadakan 6

⁵Roziqin. *Kepuasan Kerja*. (Malang : Averroes Press.2010) hlm 67.

⁶Mangkunegara. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Bandung: PT Refika Aditama.2014) hlm.94.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengembangan bidang pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Akan tetapi masih ada sebagian kinerja tenaga pendidik yang rendah antara lain mengajar tanpa persiapan yang matang atau sekedar menyampaikan materi ajar dan mengajar secara monoton selain itu fenomena bahwa sebagian guru mengajar hanya sebagai rutinitas dan tanpa adanya inovasi dalam pembelajaran. Padahal dalam kurun waktu 1 semester ini lembaga sudah memberikan pelatihan dengan tema Manajemen kelas dan Pelatihan kelas aktif pada bulan Juni 2022 yang lalu.

Demikian juga metode yang digunakan dalam mengajar juga masih banyak menggunakan metode ceramah, mencatat, dan kurang menggali kreativitas siswa. Hal ini menyebabkan siswa bosan dan ditandai dengan sering bolos atau tidak hadir tanpa keterangan lebih dari 3 kali pertemuan belajar mengajar. Sementara persiapan mengajar yang berupa modul ajar atau yang biasa disebut RPP ini hanya sebagai formalitas administrasi jika ada supervise bahkan ada juga guru yang tidak membuat administrasi perangkat pembelajaran sebagai bahan persiapan untuk mengajar. Fenomena lain yang di dapat dalam penelitian berkenaan dengan kualifikasi akademik yang dimiliki tenaga pendidik. Tenaga pendidik yang ada di MTs Idris Bintan ini masih ada yang tidak sesuai jenjang atau latar belakang pendidikan dengan penugasan di lembaga. Contohnya Tenaga Pendidik yang memiliki latar belakang pendidikan ekonomi mengajar pelajaran Bahasa Indonesia begipun mata pelajaran lainnya.⁷ Selanjutnya ketika observasi di sekolah,

⁷ Observasi ke Madrasah Tsanawiyah Idris Bintan, Senin 5 September 2022.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 © Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Isami University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

peneliti juga melakukan wawancara dengan kepala Madrasah Tsanawiyah Idris Bintan⁸

Berdasarkan pengamatan peneliti, sepertinya pihak madrasah harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola tenaga pendidik yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda – berbeda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan. Bahkan lembaga harus mampu memberikan pelatihan dan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan tupoksi kerja yang sesuai untuk tenaga pendidik. Khususnya Madrasah Tsanawiyah (MTs) Idris Bintan yang mana visi dari pendirian lembaga ini adalah untuk mencetak generasi yang cerdas, sholeh dan siap memimpin. Tentunya dalam mencapai tujuan, visi dan misi dari lembaga ini dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten. Maka perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam membina, mengembangkan, memelihara SDM secara konsisten dan terus – menerus .

Fakta dilapangan berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dalam kesediaan di sekolah dalam konteks Analisis Jabatan, Pelatihan dan Kompensasi menunjukkan terjadi penurunan kinerja tenaga pendidik di sekolah tersebut hal ini nampak dari beberapa gejala sebagai berikut:

1. Mengajar tanpa persiapan yang matang atau sekedar menyampaikan materi ajar dan mengajar secara monoton.
2. Sebagian guru mengajar hanya sebagai rutinitas dan tanpa adanya inovasi dalam pembelajaran.

⁸Wawancara dengan Ibu Maimunah.,Lc.M.Ed, Senin 5 September 2022



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Siswa sering tidak hadir tanpa keterangan lebih dari 3 kali pertemuan.
4. Sering terjadinya kelalaian tugas dan tanggungjawab terhadap tupoksi yang diberikan pimpinan (kepala sekolah) dan hanya bekerja semaunya saja dan tidak mengikuti aturan yang sudah ditetapkan.
5. Adanya saling melempar tugas dan tanggung jawab dalam aktivitas kerja yang diberikan pimpinan.
6. Membuat perangkat pembelajaran hanya pada saat di supervisi saja.
7. Beban kerja dinilai tidak sebanding dengan kompensasi yang diberikan dilihat dari banyaknya kegiatan diluar KBM yang mewajibkan tenaga pendidik menjadi panitia, Hari libur Nasional tidak libur , dan hari Minggu dalam sebulan sekali terdapat kegiatan Pertemuan walimurid.
8. Kompensasi yang diberikan masih dibawah batas Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Kabupaten Bintan Sesuai dengan peraturan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dalam Surat Keputusan Gubernur No. 1329 Tahun 2022 dinyatakan bahwa UMK 2022 Kabupaten Bintan sebesar Rp 3.648.714.
9. Fasilitas kesehatan seperti BPJS Kesehatan juga belum ada.

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **Pengaruh Analisis Jabatan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Idris Bintan.**



B. Penegasan Istilah

Sebelum masuk dalam pembahasan, maka penulis lebih dahulu ingin memberikan batasan-batasan istilah dalam judul tesis ini, sehingga akan lebih mudah untuk memahami maksud dan menghindari kekeliruan dalam memahami dalam pembahasan penelitian ini. Maka diperlukan penegasan-penegasan istilah dari judul antara lain :

1. Analisis Jabatan

Analisis Jabatan merupakan proses pengumpulan secara sistematis dan analisis informasi tentang pekerjaan yang mencakup pada: (1) tugas yang merupakan unsur dasar pekerjaan sebagai langkah logis dan perlu untuk menjalankan kewajiban kerja; (2) kewajiban yang terdiri dari satu tugas atau lebih yang membentuk aktivitas yang berarti yang dilakukan dalam pekerjaan; dan (3) tanggung jawab yang merupakan satu atau beberapa kewajiban yang mengidentifikasi dan menjelaskan tujuan atau alasan utama adanya pekerjaan.

2. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak atau upaya yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga professional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi⁹

⁹ BernadethaNadeak. *Buku Materi Pembelajaran Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*. (UKI Press, Jakarta.2019) hlm 36.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁰

4. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹¹ Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

5. Tenaga Pendidik

Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kehususannya, seperti berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan¹²

6. Madrasah Tsanawiyah Idris Bintan

Sekolah yang dimaksud peneliti adalah Madrasah Tsanawiyah Idris Bintan yang setara dengan tingkat SMP sederajat, adapun maksud dari keseluruhan judul Analisis Jabatan, Pelatihan dan Kompensasi diatas

Lijian Poltak Sinambela. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bumi Aksara, Jakarta, 2016), hlm 218.

Dr. Dedi Rianto Rahadi. *Manajemen Kinerja Sumber daya Manusia*. (Tunggal Mandiri Publishing, Malang, 2010) hlm 5.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

adalah menjelaskan seberapa besar pengaruh yang diberikan terhadap kinerja tenaga pendidik yang ada di MTs Idris Bintan.

1. Identifikasi, Pembatasan Masalah dan Rumusan Masalah.

1. Identifikasi Masalah

Dari observasi awal di lokasi penelitian maka peneliti mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

- a. Tidak terlihat adanya pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja tenaga pendidik di MTs Idris Bintan
- b. Tidak terlihat adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja tenaga pendidik di MTs Idris Bintan.
- c. Tidak terlihat adanya kompensasi terhadap kinerja tenaga pendidik di MTs Idris Bintan
- d. Belum ada peningkatan hubungan yang jelas antara analisis jabatan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja tenaga pendidik di MTs Idris Bintan.

Tidak ada pengaruh yang signifikan antara analisis jabatan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja tenaga pendidik di MTs Idris Bintan.

2. Batasan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut maka peneliti membatasi permasalahan pada lingkup Analisis Jabatan, Pelatihan, Kompensasi dan Kinerja Tenaga Pendidik Madrasah Tsanawiyah Idris Bintan Tahun Ajaran 2022 - 2023.



3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat disusun rumusan masalah di atas sebagai berikut:

Seberapa besar pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja Tenaga Pendidik di MTs Idris Bintan?

Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja Tenaga Pendidik di MTs Idris Bintan?

Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja Tenaga Pendidik di MTs Idris Bintan?

d. Seberapa besar pengaruh dan hubungan Analisis jabatan, Pelatihan dan Kompensasi secara simultan terhadap kinerja Tenaga Pendidik di MTs Idris Bintan?

4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut urgensi pada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Analisis Jabatan terhadap kinerja tenaga pendidik di MTs Idris Bintan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap kinerja tenaga pendidik di MTs Idris Bintan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja tenaga pendidik di MTs Idris Bintan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Analisis Jabatan, Pelatihan dan Kompensasi secara simultan terhadap kinerja tenaga pendidik di MTs Idris Bintan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



E. Kegunaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini tentunya membawa hal yang berguna untuk kedepannya serta dengan hasil penelitian ini diharapkan mampu berguna bagi:

1. Teoritis

Penelitian ini sebagai informasi tambahan mengenai Pengaruh Analisis Jabatan, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja yang mana dapat di gunakan juga sebagai acuan penelitian selanjutnya, kemudian menjadikan tambahan informasi untuk meningkatkan mutu pendidikan dan sumberdaya manusia yang ada.

2. Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini sebagai bagian dari tugas akhir yang wajib di tuntaskan sebagaimana mahasiswa jenjang strata 2 dan akan menjadi pedoman dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik yang mana ilmu yang telah di pelajari selama menempuh pendidikan. Sehingga dapat mengembangkan dan mengamalkan wawasan keilmuan secara teori maupun praktek.

Bagi Lembaga Pendidikan

Sebagai tambahan informasi serta dapat dijadikan saran atau masukan dalam perbaikan dan pengembangan sekolah menjadi lebih baik lagi. Disamping itu juga sebagai bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan atau keputusan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Bagi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Sebagai sumbangsih pemikiran ilmu pengetahuan dan mampu menjadi sumber referensi yang relevan dengan judul ini yaitu Pengaruh Analisis jabatan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja tenaga pendidik di MTs Idris Bintan.

2. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penyusunan hasil penelitian secara menyeluruh dan mudah dipahami, maka sistematika penulisan penelitian yang dibahas sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan, merupakan bab yang menjelaskan tentang latar belakang masalah, penegasan istilah, identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II KERANGKA TEORITIS

Kajian Teoritis merupakan bab yang berisi landasan teori, Kerangka berfikir, Penelitian relevan, konsep operasional dan hipotesis

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian, dalam bab ini akan menguraikan tentang jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, variable penelitian dan definisi dan operasional, serta teknik analisis data



BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL

Bab ini berisikan secara luas dan mendalam tentang isi tesis dan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka pada bab ini penulis akan menyajikan kesimpulan penelitian dan saran-saran yang dianggap perlu.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

KERANGKA TEORITIS

A. Landasan Teori

1. Analisis Jabatan

Pengertian Analisis Jabatan (*Job Analysis*)

Analisis pekerjaan atau Jabatan adalah prosedur yang dilalui untuk menentukan tanggung jawab posisi-posisi yang terdapat di suatu perusahaan, dan karakteristik orang-orang yang bekerja untuk posisi-posisi tersebut.¹³ Sedangkan Kaswan mendefinisikan analisa pekerjaan sebagai proses pengumpulan secara sistematis dan analisis informasi tentang pekerjaan yang mencakup pada: (1) tugas yang merupakan unsur dasar pekerjaan sebagai langkah logis dan perlu untuk menjalankan kewajiban kerja; (2) kewajiban yang terdiri dari satu tugas atau lebih yang membentuk aktivitas yang berarti yang dilakukan dalam pekerjaan; dan (3) tanggung jawab yang merupakan satu atau beberapa kewajiban yang mengidentifikasi dan menjelaskan tujuan atau alasan utama adanya pekerjaan.¹⁴

Analisis Pekerjaan atau Jabatan merupakan cara sistematis untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi tentang isi dan personal yang dipersyaratkan dalam jabatan, dan dalam hubungannya dengan prestasi jabatan. Mathis dan Jackson juga memisahkan antara jabatan /pekerjaan (*jobs*) dan posisi (*position*). Jabatan atau pekerjaan

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dessler, *Manajemen sumber daya manusia*. (Penerbit Indeks, Jakarta.2011)hlm.211
Kaswan,*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing*, (Graha Ilmu, Jakarta,2012) hlm.25.

dalam pengertiannya adalah sekelompok tugas, kewajiban dan tanggungjawab. Sedangkan *position* diartikan sebagai prestasi jabatan yang dilakukan oleh seseorang.¹⁵

Informasi yang diperoleh dari analisa jabatan tersebut dapat digunakan untuk menentukan karakteristik apa yang harus dimiliki seseorang yang akan menduduki jabatan tertentu. Adapun hasil dari analisa jabatan tersebut dapat berupa deskripsi jabatan (*job description*) dan spesifikasi jabatan (*job specification*).

2. Uraian Jabatan (Job Description)

Deskripsi Jabatan atau *Job Description* adalah uraian yang mencakup pekerjaan dasar suatu jabatan yang termasuk tugas, wewenang, tanggung jawab dan informasi-informasi penting lainnya yang melekat pada jabatan tersebut. Menurut Malayu Hasibuan, Uraian pekerjaan adalah informasi tertulis yang menguraikan tanggungjawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek – aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam sebuah organisasi atau lembaga. Uraian Pekerjaan atau jabatan harus jelas dan persepinya mudah dipahami dan memberikan ketegasan serta standar tugas yang harus dicapai oleh pekerja atau karyawan.¹⁶

3. Spesifikasi Jabatan (Job Spesification)

Spesifikasi jabatan (*Job Spesification*) menjelaskan syarat – syarat minimum yang harus dipenuhi oleh pekerja untuk melaksanakan

¹⁵ Mathis dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi kelima, Yogyakarta, 2015)
Op.Cit





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan – pekerjaan dalam jabatan tertentu.¹⁷ Spesifikasi pekerjaan (*Job Specification*) disusun berdasarkan uraian pekerjaan dengan menjawab pertanyaan tentang ciri, karakteristik, pendidikan, pengalaman, dan yang lainnya dari orang yang akan melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. Spesifikasi pekerjaan menunjukkan persyaratan orang yang akan direkrut dan menjadi dasar untuk melaksanakan seleksi. Spesifikasi pekerjaan adalah Uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten.¹⁸

Pada umumnya spesifikasi pekerjaan memuat ringkasan pekerjaan yang jelas dan kualitas definitive yang dibutuhkan dari pemangku jabatan itu. Spesifikasi pekerjaan memberikan uraian informasi mengenai hal – hal berikut.

1. Tingkat pendidikan pekerja
2. Jenis kelamin pekerja
- Keadaan fisik pekerja
- Pengetahuan dan kecakapan pekerja
- Batas umur pekerja
- Nikah atau belum
- Minat pekerja
- Emosi dan Temperamen pekerja

¹⁷ Dewi Hanggraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Lembaga Penerbit FE UI, Jakarta, 2012)

¹⁸ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Penerbit bumi Aksara, Jakarta), hlm 34.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Pengalaman pekerja¹⁹

Secara mudahnya spesifikasi pekerjaan ini merupakan rincian karakteristik atau kualifikasi yang diperlukan bagi tenaga kerja yang dipersyaratkan.

4. Langkah – Langkah Analisis Jabatan

Proses dalam menganalisis pekerjaan melalui langkah – langkah sebagai berikut.

1. Menentukan penggunaan hasil informasi analisis pekerjaan.
 2. Mengumpulkan informasi tentang latar belakang.
 3. Menyeleksi muwakal (orang yang akan disertai) jabatan atau pekerjaan yang akan dianalisis.
 4. Mengumpulkan informasi analisis pekerjaan.
 5. Meninjau informasi dengan pihak – pihak yang berkepentingan.
 6. Menyusun uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.
- Meramalkan/ memperhitungkan perkembangan perusahaan.²⁰
- Penjelasannya adalah sebagai berikut.

Menentukan penggunaan hasil informasi analisis pekerjaan artinya penganalisis harus mengetahui secara jelas apa kegunaan hasil informasi analisis pekerjaannya. Karena hasilnya akan digunakan untuk menentukan jenis data yang akan dikumpulkan dan teknik pengumpulan datanya. Informasi hasil analisis pekerjaan dipergunakan untuk menentukan *jobdescription*, *job specification*, dan *job evaluation*

Ibid, hlm.35
Op. Cit, hlm.29

dalam pengadaan pegawai.

Mengumpulkan informasi tentang latar belakang artinya penganalisis harus mengumpulkan dan mengkualifikasikan data, meninjau informasi latar belakang seperti, bagan organisasi, bagan proses, dan uraian pekerjaan (*job description*). Pengumpulan data dilakukan dengan metode penelitian deskriptif analisis, survey, sensus, dan sample, sedangkan teknik pengumpulan data dapat digunakan dengan cara wawancara, observasi, kuisisioner, dan angket. Data yang terkumpul dikualifikasikan, dianalisis, dan diaplikasikan kepada masa depan.

3. Menyeleksi muwakal (orang yang akan disertai) jabatan atau pekerjaan yang akan dianalisis artinya penganalisis harus memilih beberapa muwakal jabatan untuk dianalisis. Hal ini perlu dilakukan untuk menghemat biaya dan waktu jika banyak pekerjaan yang akan dianalisis.

Mengumpulkan informasi analisis pekerjaan artinya penganalisis kemudian mengadakan analisis pekerjaan secara actual dengan menghimpun data tentang aktivitas pekerjaan, perilaku karyawan yang diperlukan, kondisi kerja, dan syarat – syarat personel yang akan melaksanakan pekerjaan.

Meninjau informasi dengan pihak – pihak yang berkepentingan artinya analisis pekerjaan menyediakan informasi tentang hakikat dan fungsi pekerjaan. Informasi hendaknya diverifikasi dengan pekerja yang akan



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melaksanakan pekerjaan itu serta atasan langsung karyawan bersangkutan. Dengan memverifikasi informasi itu akan membantu untuk menentukan kebenarannya dan melengkapinya secara factual serta dapat dipahami dengan mudah oleh semua pihak yang berkepentingan. Langkah peninjauan ini juga akan dapat membantu perolehan penerimaan seseorang atas data analisis pekerjaan yang telah dihimpun dengan memberikan kesempatan bagi orang tersebut untuk memodifikasi uraian tentang aktivitas yang dilaksanakannya.

Menyusun uraian pekerjaan (*job description*) dan spesifikasi pekerjaan (*job specification*) artinya penganalisis pekerjaan kemudian menyusun uraian pekerjaan, uraian jabatan/spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan.

7. Meramalkan atau memperhitungkan perkembangan perusahaan artinya penganalisis harus juga memperhitungkan perkembangan uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, apakah dikemudian hari diperlukan pengayaan pekerjaan, perluasan pekerjaan, dan penyederhanaan pekerjaan dalam perusahaan. Hal ini perlu guna memperhitungkan kemampuan karyawan untuk masa kini dan masa depan supaya mereka dapat tetap melaksanakan pekerjaan walaupun ada pemakaian teknologi canggih dan reorganisasi perusahaan.

Dengan analisis pekerjaan maka kita memperoleh informasi tentang uraian pekerjaan, uraian jabatan, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan pada perusahaan tersebut.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



5. Metode Analisis Jabatan

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berikut ini adalah beberapa metode pengumpulan data yang lazim digunakan oleh analisis jabatan untuk memperoleh data dan informasi jabatan.

Angket terstruktur

Dengan cara ini, kepada para disajikan daftar tugas – tugas, daftar perilaku kinerja (misalnya, melakukan negosiasi, mengoordinasikan, menggunakan kedua tangan), atau keduanya, focus tugas – tugas itu terletak pada apa yang dihasilkan. Ini adalah pendekatan berorientasi pada pekerjaan (*job oriented approach*). Disisi lain, perilaku kerja berfokus pada bagaimana sebuah pekerjaan dilakukan ini merupakan *worker – oriented approach*.

b. Pengamatan

Analisis mengamati seorang pekerja atau sekelompok pekerja yang sedang melakukan sebuah pekerjaan. Tanpa intervensi apapun, analisis mencatat tentang apa, mengapa, dan bagaimana berbagai bagian pekerjaan itu dilakukan. Biasanya, informasi ini dicatat dalam sebuah formulis standar.

Wawancara

Untuk pekerjaan – pekerjaan yang tidak memungkinkan analisis untuk benar – benar melakukan pekerjaan tersebut (misalnya: penerbangan) atau bila pengamatan tidak praktis untuk dilaksanakan (misalnya: arsitek), maka analisis perlu mengandalkan deskripsi dari

pekerja itu sendiri tentang apa yang ia kerjakan, mengapa dan bagaimana pekerjaan itu dilakukan.

Catatan Karyawan

Mirip dengan metode wawancara, dengan metode ini analisis menyandarkan diri pada informasi yang berasal dari catatan karyawan tentang apa, mengapa, dan bagaimana ia melakukan pekerjaan.²¹

6. Kegunaan Informasi Analisis Jabatan

Banyak manajer perusahaan kurang memperhatikan kegunaan ekstensif yang dapat diperoleh dari informasi analisis jabatan atau pekerjaan. Berikut ini akan dirinci beberapa kegunaan informasi menurut Handoko (2014) bagi kegiatan – kegiatan personalia :

1. Untuk menetapkan basis rasional bagi struktur kompensasi
2. Untuk mengevaluasi bagaimana tantangan – tantangan lingkungan mempengaruhi pekerjaan – pekerjaan individual.

Untuk menghapuskan persyaratan– persyaratan kerja yang dapat menyebabkan diskriminasi dalam pengadaan personalia.

Untuk merencanakan kebutuhan- kebutuhan sumber daya manusia diwaktuyang akan datang dan sebagai basis perencanaan.

Untuk memadukan lamaran – lamaran dan lowongan – lowongan pekerjaan.

Untuk memforecast dan menentukan kebutuhan – kebutuhan latihan bagipara karyawan baru dan lama.

Untuk mengembangkan rencana – rencana pengembangan karyawan





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

potensial.

Untuk menetapkan standar – standar prestasi kerja yang realistik.

Untuk menempatkan para karyawan pada pekerjaan – pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan mereka secara efektif.

10. Untuk membatu revisi struktur organisasi

11. Untuk memperkenalkan para karyawan baru dengan pekerjaan– pekerjaan mereka.

12. Untuk memperbaiki aliran kerja.

13. Untuk memberikan data sebagai fungsi saluran – saluran komunikasi.

14. Untuk menetapkan garis promosi dalam semua departemen dan organisasi.²¹

7. Indikator Analisis Jabatan

Menurut Sofyandi yang dikutip dalam Hanafi, Bahri dan Majid, Analisis jabatan merupakan suatu proses yang sistematis untuk mengetahui mengenai isi dari suatu jabatan (*job content*) yang meliputi tugas – tugas, pekerjaan – pekerjaan, tanggung jawab, kewenangan, dan kondisi kerja, dan mengenai syarat– syarat kualifikasi yang dibutuhkan (*job requirements*) seperti pendidikan, keahlian, kemampuan, pengalaman kerja dan lain – lain agar seseorang dapat menjalankan tugas – tugas dalam suatu jabatan dengan baik.²²

Adapun indikator analisis jabatan adalah sebagai berikut :

²¹ Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, (Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta, 2016) hlm 31.

²² Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2018) hlm 80.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

a) *Wewenang*, merupakan hak dan kekuasaan untuk mengajukan pendapat dan mengambil keputusan atau tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan yang melekat dalam suatu jabatan. Kewenangan harus jelas, tidak *overlapping* dengan jabatan lain, dan sesuai dengan jabatan pegawai.

Tanggung jawab, merupakan kesadaran pegawai akan tingkah laku atau perbuatan baik dalam melaksanakan pekerjaan, sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.

Kondisi kerja, merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja pada instansi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja. Yang dimaksud kondisi kerja yang baik yaitu kondisi yang nyaman dan mendukung pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Adapun yang mendukung pelaksanaan pekerjaan pegawai dapat berupa peraturan atau kebijaksanaan dan koordinasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Fasilitas kerja, merupakan segala sesuatu yang bisa dinikmati pegawai, sebagai kebutuhan pelaksanaan pekerjaan dan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

Standar hasil kerja, merupakan target, sasaran, atau tujuan kerja pegawai dalam ukuran waktu tertentu. Standar hasil kerja dalam pelaksanaannya harus disesuaikan dengan target yang akan dicapai dalam suatu pekerjaan dan dapat diukur dengan waktu tertentu.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

f) *Pendidikan*, merupakan pendidikan formal yaitu kegiatan yang sistematis, bertingkat atau berjenjang, dimulai dari sekolah dasar sampai dengan perguruan tinggi dan yang setaraf dengannya. Tingkat atau jenjang pendidikan pegawai harus disesuaikan dengan pelaksanaan pekerjaan.

Pelatihan, merupakan proses melatih pegawai agar dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan.

Sedangkan menurut Hasibuan, indikator job analisis dibagi kedalam dua dimensi yaitu dimensi *job description* dan *job specification*.²⁴ Adapun uraian –uraiannya adalah sebagai berikut :

A. Dimensi Job Description

1) Wewenang, dengan indikator :

- a. Kewenangan terdefiniskan secara jelas
- b. Tidak Overlapping dengan posisi lain
- c. Kesesuaian wewenang dengan posisi

Tanggungjawab karyawan, dengan indicator :

- a. Memperoleh kejelasan mengenai tanggungjawab yang diemban secara keseluruhan.
- b. Arah pertanggungjawaban jelas
- c. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan tanggungjawab pekerjaan.

Kondisi pekerjaan, dengan indicator:



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Peraturan atau kebijaksanaan perusahaan dapat dipahami
Adanya kejelasan koordinasi dalam menjalankan pekerjaan

Fasilitas Kerja, dengan indicator :

- a. Kesesuaian fasilitas untuk mendukung kelancaran pekerjaan
- b. Kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pekerjaan

Standar hasil kerja, dengan indicator :

- a. Kejelasan mengenai target yang diharapkan
- b. Kesesuaian target dengan bidang pekerjaan

B. Dimensi Job Specification

1) Pendidikan dan pelatihan, dengan indikator :

- a. Kesesuaian tanggung jawab pekerjaan dengan latar belakang pendidikan
- b. Kesesuaian tanggung jawab pekerjaan dengan latar belakang pengalaman kerja.
- c. Efektivitas pelatihan dalam menunjang pekerjaan.

Kompetensi, dengan indikator :

- a. Kesesuaian pekerjaan dengan pengetahuan.
- b. Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian.
- c. Kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan.
- d. Kesesuaian pekerjaan dengan minat.
- e. Pengetahuan yang dimiliki dapat menunjang pekerjaan secara efektif.
- f. Keahlian yang dimiliki dapat menunjang pekerjaan secara efektif.

- g. Keterampilan yang dimiliki dapat menunjang pekerjaan secara efektif.
- h. Minat yang dimiliki dapat menunjang pekerjaan secara efektif.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti menggunakan indikator menurut Sofyandi Analisis jabatan merupakan suatu proses yang sistematis untuk mengetahui mengenai isi dari suatu jabatan (*job content*) yang meliputi tugas – tugas, pekerjaan – pekerjaan, tanggung jawab, kewenangan, dan kondisi kerja, dan mengenai syarat – syarat kualifikasi yang dibutuhkan (*job requirements*) seperti pendidikan, keahlian, kemampuan, pengalaman kerja dan lain – lain.

Pelatihan

a. Definisi Pelatihan

Training menurut Dessler yang dikutip oleh Hamalik adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak atau upaya yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta di bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.²³

²³Hamalik. *Pemahaman Sumberdaya Manusia.* (Yogyakarta, 2018) hlm 24





B. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan adalah agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam program pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari.

Kemampuan kompetitif didapat dari pelatihan yang dapat menciptakan modal intelektual. Modal intelektual mencakup:

1. Keterampilan dasar (keterampilan yang dibutuhkan seseorang untuk melakukan pekerjaan)
2. Keterampilan lanjutan (seperti bagaimana menggunakan teknologi untuk berbagi informasi dengan karyawan lain).
3. Pemahaman tentang pelanggan atau sistem manufaktur, dan kreativitas motivasi diri.

Dengan pelatihan diharapkan dapat menciptakan kondisi kerja yang mendorong pembelajaran berkelanjutan, artinya yang akan membawa karyawan untuk memahami seluruh sistem kerja, termasuk hubungan antara pekerjaan mereka, unit kerja mereka, dan perusahaan. Sehingga dapat menghasilkan keterampilan dan pengetahuan baru yang kemudian diterapkan dalam pekerjaan.

C. Manfaat Pelatihan

Adapun manfaat dari pelatihan yaitu:

1. Memberikan kesempatan pendidikan bagi seluruh karyawan
2. Peningkatan kinerja sebagai proses berkelanjutan yang dapat diukur secara langsung daripada acara pelatihan satu kali.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip atau menyalin seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Mendemonstrasikan kepada eksekutif, manajer, dan peserta pelatihan manfaat pelatihan.
4. Belajar sebagai peristiwa seumur hidup di mana manajemen senior, manajer pelatih, dan karyawan memiliki kepemilikan
5. Pelatihan digunakan untuk membantu mencapai tujuan bisnis strategis, yang membantu perusahaan memperoleh keunggulan kompetitif.

D. Merancang Pelatihan Efektif

Proses desain pelatihan mengacu pada pendekatan sistematis untuk mengembangkan program pelatihan.

- Langkah 1 adalah melakukan penilaian kebutuhan, yang diperlukan untuk mengidentifikasi apakah pelatihan diperlukan.
- Langkah 2 adalah memastikan bahwa karyawan memiliki motivasi dan keterampilan dasar yang diperlukan untuk menguasai konten pelatihan.
- Langkah 3 adalah menciptakan lingkungan belajar yang memiliki fitur-fitur yang diperlukan untuk terjadinya pembelajaran.
- Langkah 4 adalah memastikan bahwa peserta pelatihan menerapkan konten pelatihan pada pekerjaan mereka. Langkah ini melibatkan peserta pelatihan untuk memahami bagaimana mengelola peningkatan keterampilan serta mendapatkan dukungan rekan kerja dan manajer.
- Langkah 5 adalah mengembangkan rencana evaluasi. Mengembangkan rencana evaluasi termasuk mengidentifikasi jenis hasil apa yang diharapkan dapat dipengaruhi oleh pelatihan (misalnya, pembelajaran, perilaku,

keterampilan), memilih desain evaluasi yang memungkinkan Anda untuk menentukan pengaruh pelatihan terhadap hasil ini, dan merencanakan bagaimana mendemonstrasikan bagaimana pelatihan mempengaruhi "garis bawah" (yaitu, menggunakan analisis biaya-manfaat untuk menentukan manfaat moneter yang dihasilkan dari pelatihan).

Langkah 6 adalah memilih metode pelatihan berdasarkan tujuan pembelajaran dan lingkungan belajar. Langkah ini mungkin termasuk metode pelatihan tradisional interaksi tatap muka dengan pelatih atau e-learning menggunakan CD-ROM atau pelatihan berbasis Web.

Langkah 7 adalah mengevaluasi program dan membuat perubahan di dalamnya atau meninjau kembali salah satu langkah awal dalam proses untuk meningkatkan program sehingga diperoleh pembelajaran, perilaku, perubahan, dan tujuan pembelajaran lainnya.

Proses desain pelatihan yang ditunjukkan pada Gambar 1.1 di atas didasarkan pada prinsip-prinsip Desain Sistem Instruksional. Desain Sistem Instruksional (ISD) mengacu pada proses untuk merancang dan mengembangkan program pelatihan. Tidak ada satu model pengembangan sistem instruksional yang diterima secara universal. Proses desain pelatihan terkadang disebut sebagai model ADDIE karena mencakup analisis, desain, pengembangan, implementasi, dan evaluasi.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



E. Penilaian Kebutuhan (*Need Assessment*)

Asesmen kebutuhan adalah proses menentukan penyebab, tingkat, dan pengobatan yang tepat untuk penyakit organisasi. Proses tersebut membahas konteks organisasi dan menggabungkan analisis organisasi, pengumpulan data, teknik wawancara untuk mengidentifikasi dan mengecilkan kesenjangan antara pengetahuan, keterampilan, dan kinerja yang diinginkan dan aktual. Ini adalah studi yang cermat dari konteks organisasi, pekerjaan itu sendiri, dan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dari pemegang pekerjaan. Pada dasarnya, proses mengidentifikasi kinerja yang diinginkan dan kinerja saat ini. Perbedaan atau kesenjangan antara tingkat kinerja yang sebenarnya dan yang diinginkan menjadi kebutuhan pelatihan dan memberikan dasar untuk desain pelatihan. Identifikasi masalah yang benar (penyebab) adalah kunci untuk mengembangkan dan menerapkan tindakan korektif yang tepat (penyembuhan yang tepat).

Kinerja yang buruk tidak selalu menjadi masalah pelatihan. Seringkali masalah kinerja adalah akibat dari praktik manajemen yang buruk, hambatan organisasi, atau sistem atau peralatan yang tidak memadai. Sebuah penilaian kebutuhan, jika dilakukan dengan benar akan menentukan apakah pelatihan diperlukan dan menghindari kesalahan dalam menerapkan solusi pelatihan untuk masalah non-pelatihan. Jika ditentukan bahwa masalah tersebut memang memerlukan pelatihan, penilaian kebutuhan akan membantu Anda mengidentifikasi kinerja masalah yang harus ditangani oleh pelatihan.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



F. Proses Penilaian Kebutuhan

Proses penilaian kebutuhan bisa sedetail dan terlibat sesuai kebutuhan atau keinginan. Banyak faktor yang harus dipertimbangkan, termasuk waktu, uang, jumlah orang yang terlibat, sumber daya yang tersedia, dan sebagainya.

Langkah Pertama:

- ✓ Identifikasi Masalah atau Kebutuhan
- ✓ Tentukan konteks organisasi
- ✓ Lakukan analisis kesenjangan
- ✓ Tetapkan tujuan

Langkah Kedua:

- ✓ Menentukan Desain Penilaian Kebutuhan
- ✓ Menetapkan kriteria pemilihan metode
- ✓ Menilai kelebihan dan kekurangan metode

Langkah Tiga:

- ✓ Kumpulkan Data
- ✓ Lakukan wawancara
- ✓ Kelola kuesioner
- ✓ Kelola survei
- ✓ Tinjau dokumen
- ✓ Amati orang-orang di tempat kerja

Langkah Empat:

- ✓ Analisis Data
- ✓ Lakukan analisis kualitatif

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber; dan mengizinkan dan menyalin sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- ✓ Lakukan analisis kuantitatif
 - ✓ Tentukan solusi/rekomendasi
- Langkah Kelima:
- ✓ Berikan Umpan Balik
 - ✓ Tulis laporan
 - ✓ Buat presentasi lisan
 - ✓ Tentukan langkah selanjutnya

G. Jenis dan Metode Pelatihan

On The Job Training

Metode pelatihan yang paling umum adalah on-the-job training, di mana seorang pelatih menerima instruksi di tempat kerjanya dari supervisor atau rekan kerja yang berpengalaman. Sebagian besar dari kita mungkin dapat mengingat saat ketika seorang rekan kerja ditugaskan untuk melatih kita melakukan tugas seperti mengoperasikan mesin kasir atau mempelajari cara membuat permintaan persediaan. Meskipun pelatihan di tempat kerja telah dipraktikkan setidaknya sejak Abad Pertengahan, tentara Amerika Serikat memformalkan konsep tersebut selama Perang Dunia Kedua.

Adapun Metode dari On The Job Training ialah :

1. Pelatihan instruksi kerja (*Job Instruction Methods*)

Training dimana seseorang (manager atau supervisor) bertindak sebagai pelatih untuk menginstruksikan bagaimana melakukan pekerjaan tertentu dalam proses kerja. Pendekatan formal, terstruktur, dan sistematis yang terdiri dari empat langkah persiapan, instruksi, kinerja, dan tindak lanjut.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin atau seluruhnya atau sebagian dari tulisan ilmiah, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2 Bantuan kinerja (*Performance Aids*)

Teknik OJT yang membantu karyawan menunjukkan kinerja baik dalam pekerjaannya. Bantuan kinerja dapat menjadi sebuah petunjuk, instruksi secara berurutan, alat-alat khusus, flash card untuk membantu membimbing klien, gambar, poster, atau checklist.

3 Rotasi pekerjaan (*Job Rotation*)

Program yang direncanakan secara formal dengan cara menugaskan pegawai pada beberapa dan dalam bagian yang berbeda dengan organisasi untuk menambah pengetahuan mengenai pekerjaan dalam organisasi.

4. Magang (*Apprenticeship*)

Training yang mengkombinasikan antara pelajaran dikelas dengan praktek di lapangan, yaitu setelah sejumlah teori diberikan kepada peserta, peserta dibawa ke praktek ke lapangan.

5. Pembinaan (*Couching*)

Coaching adalah metode pelatihan di mana orang yang lebih berpengalaman dan berpengetahuan secara formal dipanggil untuk membantu orang lain mengembangkan wawasan dan teknik yang berkaitan dengan pencapaian pekerjaan mereka. Pembina juga membimbing karyawan dalam belajar dengan membantu menemukan ahli dan sumber daya untuk pembelajaran dan pengembangan.

6. Pendampingan (*Mentoring*)

Metode pelatihan ini diberikan kepada karyawan pada jenjang manajerial, di mana senior atau manajer memberikan instruksi kepada bawahan



© Hakipta milik UIN Suska Riau
 Hakeqita Bilindunji Undang-Undang
 1. Dilarang menjiptip sebagai atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

langsung untuk melakukan tugas sehari-hari. metode ini adalah metode pelatihan *one-to-one*, di mana manajer dianggap sebagai mentor kepada bawahan dan membimbingnya dalam situasi kesulitan.

Off The Job Training

Off the Job Training merupakan Training yang dilakukan secara khusus diluar pekerjaan. Adapun metode dari *Off the job Training* adalah sebagai berikut:

Lecture Method

Metode kuliah ini diberikan kepada peserta yang banyak dalam kelas, dimana pelatih mengajarkan teori-teori, sedangkan peserta training mencatat dan memperhatikan apa yang diajarkan .

Diskusi (Discussion) Method

Metode diskusi memungkinkan komunikasi 2 (dua) arah antara pelatih dan peserta latihan serta diantara peserta latihan. Diskusi merupakan cara utama yang dipakai untuk meningkankan keterlibatan peserta dalam proses pembelajaran.

Case Study Method

studi kasus yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa kasus tertentu kemudian peserta diminta memecahkan kasus tersebut dikelompok belajar.

4. Insiden Kasus (*Case Incident*) Method

Sebuah metode pelatihan dimana satu masalah atau isu yang disajikan untuk analisis. metode insiden kasus adalah bahwa trainer dapat menggunakan pengalaman-pengalaman mereka sendiri.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Modeling Perilaku (*Behaviour Modelling*)

Metode pelatihan dimana peserta mengamati model melakukan tugas dan kemudian berusaha untuk meniru perilaku yang diamati. Modeling perilaku didasarkan pada teori pembelajaran sosial dan observasi.

Role play (*Bermain Peran*)

Metode pelatihan yang dilakukan dengan cara para peserta diberi peran tertentu untuk bertindak dalam situasi khusus .

Simulations

Pelatihan yang diberikan pada suatu tempat yang khusus dirancang menyerupai tempat kerja, yang dilengkapi dengan berbagai peralatan seperti tempat kerja .

Games

Kegiatan ditandai dengan persaingan terstruktur yang memungkinkan para peserta belajar keterampilan yang lebih spesifik. Games cenderung mempunyai aturan, prinsip-prinsip, dan sistem skoring.

Action learning

Proses belajar melalui kelompok kecil dalam memecahkan berbagai persoalan dalam pekerjaan, yang dibantu oleh seseorang ahli , baik dari dalam perusahaan maupun luar perusahaan.

10. Instructional Media

Berbagai bentuk media yang digunakan untuk menggambarkan poin-poin kunci atau menunjukkan tindakan atau perilaku tertentu. Video dan slide sering digunakan oleh para trainer untuk mendukung proses pembelajaran.



3. Kompensasi

3.1 Pengertian Kompensasi

Dalam buku Manajemen kompensasi Nurcahyo mengatakan bahwa Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan”

Menurut Ariandi, Kompensasi merupakan imbalan yang harus diterima karyawan atas hasil kerja nya pada sebuah lembaga, perusahaan atau organisasi. Kompensasi dapat berupa fisik maupun non fisik dan wajib dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat karyawan itu bekerja.

Hasibuan mendefinisikan “Kompensasi berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan kepada perusahaan, lembaga atauu organisasi”²⁴. Hamali juga mengatakan Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Hasibuan mendefinisikan “Kompensasi berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan kepada perusahaan, lembaga atauu organisasi”²⁵. Hamali juga mengatakan Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia.²⁶

²⁴ H.Malayu Hasibuan. Manajemen Sumberdaya Manusia. 2017, Bumi Aksara

²⁵ H.Malayu Hasibuan. Manajemen Sumberdaya Manusia. 2017, Bumi Aksara

²⁶ Hamali. A. Y. Pemahaman Sumberdaya Manusia. 2018. Yogyakarta



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Saifuddin Syarif Hasim Riau

a. Tujuan Kompensasi

Menurut (Sihombing, Gultom, & Sonya Sidjabat, 2015) Tujuan Kompensasi yang efektif meliputi hal-hal berikut:

Mempertahankan personal yang berkualitas

Kompensasi yang tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik tersendiri bagi para pelamar. Tingkat pembayaran harus tanggap terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan. Rata – rata karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang baik sangat mengharapkan balas jasa / kompensasi yang setaraf dengan keahlian dan kompetensinya juga.

Mempertahankan karyawan yang ada

Kompensasi tentunya sangat berpengaruh dalam mempertahankan karyawan yang ada. Jika kompensasi menurun sedangkan tidak ada tolak ukur kinerja yang menurun, karyawan akan dengan sendirinya resig dari sebuah perusahaan atau lembaga. Karena beban kerja yang dilakukan tidak sesuai dengan yang ia dapat.

Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi berusaha keras agar terciptanya keadilan didalam internal dan eksternal lembaga terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relative sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan kisaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Kompensasi juga dinilai sebagai sebuah penghargaan terhadap kinerja karyawan kedepannya , agar lebih semangat dalam bekerja , serta sebagai motivasi agar tetap mempertahankan kinerja baiknya.

Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang berdasar. Sistem kompensasi juga memiliki aturan – ataurann yang sudah ditetapkan pemerintah dan juga disesuaikan kedalam lembaga atau perusahaan masing – masing dengan melihat standar penilaian kerjanya.

Asas Kompensasi

Menurut (Widayati, 2019) Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta wajar dengan memperhatikan undang-undangan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan baik-baiknya agar balas jasa yang akan diberikan menarik perhatian dan kepuasan kerja.

1. Asas Adil

Berdasarkan kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

2. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal



konsistensi yang berlaku

Dalam membahas konsekuensi keputusan gaji, perlu diingat bahwa karyawan sering mengevaluasi gaji mereka relatif terhadap karyawan lain. Teori keadilan menunjukkan bahwa orang mengevaluasi keadilan situasi mereka dengan membandingkannya dengan orang lain.

Beberapa cara memulihkan ekuitas adalah kontraproduktif, termasuk (1) mengurangi input sendiri (tidak bekerja keras), (2) meningkatkan hasil seseorang seperti dengan mencuri), (3) meninggalkan situasi yang menimbulkan ketidakadilan (meninggalkan organisasi atau menolak untuk bekerja atau bekerja sama dengan karyawan yang dianggap terlalu dihargai). Implikasi utama teori ekuitas untuk mengelola kompensasi karyawan adalah bahwa sampai batas tertentu, karyawan mengevaluasi gaji mereka dengan membandingkannya dengan apa yang orang lain dapatkan , dan sikap serta perilaku kerja mereka dipengaruhi oleh perbandingan tersebut. Implikasi lain adalah persepsi karyawan yang menentukan evaluasi mereka. Fakta bahwa manajemen percaya bahwa karyawannya dibayar dengan baik dibandingkan dengan karyawan perusahaan lain tidak serta merta diterjemahkan ke dalam keyakinan karyawan. Karyawan mungkin memiliki informasi yang berbeda atau membuat perbandingan yang berbeda dari manajemen. Dua jenis perbandingan gaji sosial karyawan sangat relevan dalam membuat keputusan tingkat gaji dan struktur pekerjaan.²⁷

²⁷ Raymond Noe, John Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick Wright - Human Resource Management-McGraw-Hill Education (2010)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Rivai dalam (Hartatik, 2014) kompensasi terbagi menjadi dua

Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung (tunjangan). Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), prestasi, insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, dan pembayaran tertangguh (tabungan hari tua serta saham kuantitatif). Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, dan pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, dan cuti hamil. Sedangkan, kompensasi berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial biasanya dikarenakan karier, yang meliputi peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa. Sedangkan, kompensasi dikarenakan lingkungan kerja, meliputi mendapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan, dan kondusif.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya. Secara umum faktor-faktor tersebut terbagi tiga, yaitu faktor internal organisasi, faktor personal atau pribadi karyawan yang bersangkutan, dan faktor eksternal pegawai organisasi.²⁸

²⁸ Elmi, F. (2018). Telisik MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta: Mitra Wacana Media.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Sipta & milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Faktor Internal Organisasi

Contoh faktor internal organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah dana organisasi, dan serikat pekerja.

Dana Organisasi/ Lembaga

Tentunya sebuah lembaga , perusahaan atau organisasi memiliki dana yang berbeda-beda sesuai dengan input / pemasukannya. Dan hal ini sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diserahkan ke pada para karyawan atau egawainya setiap bulan.

Serikat pekerja

Para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja pun juga dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi dalam suatu perusahaan. Serikat pekerja juga memiliki standar ukuran masing – masing yang mana acuannya pada perundang – undangan serikat pekerja yang diatur oleh pemerintah.

Faktor Pribadi Karyawan

Adapun faktor pribadi yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut

a. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja juga merupakan salahsatu faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi. Pengaruh ini memungkinkan karyawan pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda – beda sesuai dengan tupoksinya masing – masing.



b. Posisi dan Jabatan

Dalam hal ini posisi dan jabatan seorang karyawan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kompensasi, karna jabatan dan posisi masing-masing karyawan memiliki job desk yang berbeda – beda dan tentunya beban dan amanah yang di emban juga berbeda , ada yang besar dan sedang. Semakin tinggi jabatan dan posisi pekerja, semakin besar pula kompensasi yang didapat.

Pendidikan dan Pengalaman

Bisa dibilang inovasi terbaru di bidang kompensasi adalah pembayaran untuk sistem pembayaran berbasis pengetahuan atau keterampilan. Inti dari ini semua adalah bahwa karyawan individu dapat secara progresif meningkatkan tingkat gaji mereka melalui pencapaian (dan penggunaan) peningkatan jumlah keterampilan. Pengaturan ini berasal dari Amerika Utarakonteksnya, meskipun bahkan di sana tingkat difusi mereka sampai saat ini adalah relatif terbatas; bukti survei untuk pertengahan 1980-an menunjukkan bahwa hanya sekitar 5 persen dan 10 persen dari perusahaan yang disurvei memiliki skema seperti itu di AS dan Kanada. Namun demikian, beberapa baru-baru ini bukti survei di AS melaporkan bahwa 'berbasis pengetahuan atau keterampilan' rencana pembayaran diproyeksikan untuk peningkatan penggunaan sebesar 50 persen dari perusahaan. Temuan ini sesuai dengan peningkatan yang diharapkan dalam pemanfaatan tim kerja swakelola, karena mereka sering pergi bersama. Bahkan dengan peningkatan ini, bagaimanapun, mereka tidak mungkin untuk menutupi yang tinggi persen dari total tenaga kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



d. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Besarnya kompensasi pekerja yang bekerja lebih banyak menggunakan sistem dengan yang bekerja yang lebih banyak mengurus pikiran tentunya berbeda, demikian juga kompensasi untuk pekerjaan klerikal akan berbeda dengan pekerjaan administratif. Banyak sekali jenis dan sifat pekerjaan yang menjadi perbedaan dalam pemberian kompensasi, hal inipun sudah diatur dalam perundang – undangan dan tentunya dengan menyesuaikan dana lembaga/perusahaan itu sendiri.

Faktor Eksternal

Adapun faktor eksternal pegawai dan organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut:

Penawaran dan Permintaan kinerja

Mengacu pada hukum ekonomi pasar bebas, kondisi dimana penawaran (*supply*) tenaga kerja lebih dari permintaan (*demand*) akan menyebabkan besarnya kompensasi yang diberikan. Sebaliknya bila kondisi pasar kerja menunjukkan besarnya jumlah permintaan tenaga kerja sementara penawaran hanya sedikit, maka kompensasi yang diberikan akan besar. Besarnya nilai kompensasi yang ditawarkan suatu organisasi merupakan daya tarik calon pegawai untuk memasuki organisasi tersebut. Namun keadaan dimana jumlah tenaga kerja lebih besar dari lapangan kerja yang tersedia, besarnya kompensasi sedikit banyak menjadi terabaikan.

b. Biaya hidup

Besarnya kompensasi terutama upah/gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup (*cost of living*). Yang dimaksud biaya hidup disini adalah



biaya hidup minimal. Paling tidak kompensasi, yang diberikan harus sama dengan atau di atas biaya hidup minimal. Jika kompensasi yang diberikan lebih rendah dari biaya hidup minimal, maka yang terjadi adalah proses pemiskinan bangsa.

Kebijakan Pemerintah

Sebagai pemegang kebijakan, pemerintah berupaya melindungi rakyatnya dari kesewenang-wenangan dan keadilan. Dalam kaitannya dengan kompensasi, pemerintah menentukan upah minimum, jam kerja/hari, untuk pria dan wanita pada batas umur tertentu. Dengan peraturan tersebut pemerintah menjamin berlangsungnya proses pemakmuran bangsa hingga dapat mencegah praktek-praktek organisasi yang dapat memiskinkan bangsa.

Kondisi Perekonomian Nasional

Kompensasi yang diterima oleh pegawai di negara-negara maju jauh lebih besar dari yang diterima negara-negara berkembang dan atau negara miskin. Biasanya rata-rata kompensasi yang diberikan oleh organisasi-organisasi dalam suatu negara mencerminkan kondisi perekonomian negara tersebut dan penghargaan negara terhadap sumber daya manusianya.

Sistem Kompensasi

Menurut (Sutrisno, 2017) Sistem kompensasi yang didasarkan kinerja merupakan salah satu alternatif untuk menjembatani kedua belah tersebut. *Merit pay* merupakan sistem kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja karena semakin tinggi kinerja yang dicapai karyawan, maka akan semakin tinggi pula kompensasi yang diterima. Untuk mendorong kinerja para karyawan secara terus-menerus dan berkesinambungan, maka hal itu harus dilakukan secara sistematis. Karena



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kompensasi merupakan titik sentral dalam hubungan kerja, maka yang perlu dimuskan untuk mewujudkannya adalah dengan sistem dimaksud. Beberapa hal yang perlu dilakukan dalam membangun sistem dimaksud adalah dengan melakukan analisis jabatan, menetapkan tingkat kompensasi, peninjauan kompensasi dan pemberian kompensasi.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dikemukakan bahwa masalah yang sering dihadapi manajemen organisasi dalam menerapkan sistem *Merit pay* adalah sebagai berikut:

- a. 1. Kesulitan dalam mendefinisikan dan mengukur kinerja individu.
- b. Tidak tepatnya proses penilaian yang berkaitan dengan sistem *merit pay*.
- c. Masalah kesenjangan kepercayaan dan kerja sama antara manajemen dengan pegawai.
- d. *Merit pay* relatif tidak cukup untuk karyawan yang menggunakan *base pay*; serta
- e. Skeptisme para pegawai, yaitu pembayaran mereka dikaitkan dengan kinerja.

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Penilaian prestasi kerja para karyawan merupakan seluruh proses karyawan yang bersangkutan. Pentingnya penilaian kinerja yang diterapkan secara objektif terlihat pada sedikitnya dua kepentingan yaitu kepentingan karyawan yang bersangkutan dan kepentingan bagi organisasi itu sendiri.



© Paksiptemik UN Suska Riau
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan dan menyebutkan sumber.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bagi karyawan penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada akhirnya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya.

Menurut Mangkunegara (2016) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya .Edison(2016). Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Roziqin, 2010)

Menurut Moehirono (2012), Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2011).

Menurut Sedarmayanti (2011) Kinerja adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja.



- © Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari beberapa pengertian kinerja yang di kemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kemampuan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Syar dan Rue dalam Sutrisno (2011) mengatakan bahwa: Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, yaitu:

a. Faktor Individu

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

b. Faktor lingkungan

1. Kondisi fisik
2. Peralatan
3. Waktu
4. Material
5. Pendidikan
6. Supervisi
7. Desain Organisasi



8. Pelatihan
9. Keberuntungan

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015) kinerja dipengaruhi oleh:

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
- c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Sedangkan Sedarmayanti dalam Widodo (2015), mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Sikap dan mental (motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja)
- b. Pendidikan
- c. Keterampilan
- d. Manajemen kepemimpinan
- e. Tingkat penghasilan
- f. Gaji dan kesehatan
- g. Jaminan sosial
- h. Iklim kerja
- i. Sarana dan prasarana

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

j. Teknologi

k. Kesempatan berprestasi

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Kriteria Penilaian Kinerja

Dalam Widodo (2015) Mangkuprawita mengatakan bahwa penilaian kinerja memiliki pengertian sebagai berikut :

Penilaian kerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi hasil pekerjaan seseorang. Penilaian kinerja dipengaruhi oleh kegiatan dalam perusahaan dan gilirannya mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Dalam dunia kompetitif yang mengglobal perusahaan-perusahaan membutuhkan kinerja yang tinggi. Pada waktu yang sama, para karyawan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mempersiapkan umpan balik tentang kinerja mereka sebagai petunjuk untuk

Dalam menilai kinerja karyawan. Ada enam hal yang perlu dipahami

itu :

1. Kegunaan hasil penilaian kinerja
2. Unsur-unsur penilaian kinerja
3. Teknik penilaian prestasi kerja
4. Kiat melaksanakan penilaian kinerja yang berorientasi kemasa depan
5. Implikasi proses penilaian
6. Berorientasi kemasa depan
7. Implikasi proses penilaian
8. Umpan balik bagi satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia

Penilaian kinerja karyawan ini mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dicapai oleh setiap karyawan. Penilaian kinerja ini penting bagi setiap karyawan dan pengguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya.

c. Manfaat penilaian kinerja

Penilaian kinerja karyawan memiliki manfaat ditinjau dari beragam perspektif pengembangan, khususnya manajemen sumber daya manusia. Yaitu sebagai berikut :

- 1. Perbaikan kinerja
- 2. Penyesuaian kompensasi
- 3. Keputusan penempatan



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

5. Perencanaan dan pengembangan karir efisiensi proses penempatan staf

Ketidak akuratan informasi

Kesalahan rancangan pekerjaan

Kesempatan kerja yang sama

Tantangan-tantangan eksternal

10. Umpan balik pada SDM

Bagi pegawai atau penilaian kinerja dapat menimbulkan perasaan puas dalam diri mereka, mereka merasa bahwa dengan cara ini hasil mereka dinilai perusahaan dengan sewajarnya dan sekaligus kelemahan-kelemahan yang ada dalam diri individu pegawai dapat diketahui.

Kelemahan-kelemahan tersebut harus diterima secara sadar oleh pegawai sebagai suatu kenyataan dan akhirnya akan menimbulkan dorongan dihati individu pegawai untuk memperbaiki diri.

Bagi perusahaan penilaian kinerja pegawai memberikan faedah bagi perusahaan karena dengan cara ini mewujudkan semboyan orang yang tepat pada jabatan yang tepat.

Penilaian kinerja pegawai harus memberikan manfaat bagi pegawai dan berguna untuk perusahaan dalam menetapkan kebijakan-kebijakan program kepegawaian pada masa yang akan datang, sehingga diperoleh kinerja dan harmonisasi dalam perusahaan.

e. Indikator Kinerja

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut di



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka kinerja organisasi akan semakin baik pula. Menurut Setiawan (2014) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator- indikator sebagai berikut:

a. Ketepatan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

b. Kesesuaian jam kerja

Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

b. Tingkat kehadiran

Jumlah ketidak hadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

c. Kerjasama antar karyawan

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

d. Kepuasan kerja

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2011) menyebutkan indikator dari kinerja

karyawan adalah sebagai berikut:⁴²⁹

⁴²⁹ Mangkunegara. *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. (Bandung: PT. Refika Aditama, 2014) hlm. 44



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

2. Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

3. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

4. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

Sedangkan menurut Bernadin dalam Rosita (2012) dan Rikantika (2016) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan, yaitu:

1. Kualitas

Tingkat di mana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat di mana seseorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

6. Komitmen

Tingkat di mana pegawai memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka indikator yang menurut peneliti cocok digunakan dalam penelitian ini adalah indikator menurut Setiyawan (2014) yaitu

Ketepatan penyelesaian tugas, Kesesuaian jam kerja, Tingkat kehadiran, Kerjasama antar karyawan dan Kepuasan kerja.

B. Penelitian Relevan

Setelah penulis membaca dan mempelajari berbagai literatur hasil penelitian, seperti dari perpustakaan digital, elektronik maupun konvensional, penulis menemukan beberapa karya yang ada hubungan atau relevansi dengan



- penelitian yang penulis teliti, diantaranya adalah hasil penelitian yang dilakukan
- Penelitian yang dilakukan oleh Fiernaningsih, Herijanto, & Hadi (2017), dalam *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, Volume 11, Nomor :2, ISSN : 1978 terhadap Kinerja Karyawan Tetap Non PNS”. Penelitian ini dilakukan di Politeknik Negeri Malang dengan populasi sejumlah 565 orang karyawan tetap non PNS dan sampel sejumlah 135 orang yang diambil secara acak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keragaman variable rekrutmen pegawai mampu dijelaskan oleh variable spesifikasi jabatan sebesar 53,3%, sedangkan sisanya 46,7% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Selanjutnya *R- Square* variabel seleksi karyawan bernilai 0,682 atau 68,2%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman variabel seleksi karyawan mampu dijelaskan oleh variabel deskripsi jabatan sebesar 68,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Pada pengujian hipotesis menyebutkan bahwa $t\text{-statistic} \geq t\text{-tabel}$ (1,96) maka dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen.⁴³
- Penelitian yang dilakukan oleh Yurniati (2016) dalam *jurnal katalogis* volume 4 no 8 ISSN : 2302 – 2019 dengan judul “Pengaruh Analisis Jabatan, Struktur Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali”. Hasil dari penelitian ini adalah 1) Analisis jabatan, struktur organisasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Morowali, 2) Analisis jabatan
- © Hak iptmik UN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Morowali, 3) Struktur organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Morowali, 4) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Morowali.

1. Penelitian yang dilakukan oleh *Mutholib* (2019) dalam *Jurnal Pendidikan Akuntansi* e-ISSN 2620-5866 Volume 2. No.3 yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Balaikota Medan dengan menggunakan pendekatan asosiatif.

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Balaikota Medan dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Hasil penelitiannya adalah .Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Pelatihan kerja, kompensasi finansial, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Hajar Nur Aswad dan Eddyman Ferrial (2016) dalam *Jurnal Mirai Management* Volume 1 Nomor 2 Oktober 2016 yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit UIT Makassar”. Penelitian ini mengambil data dari wawancara yang mana Kriteria Responden terdiri dari metode inklusi dan eksklusi dengan banyaknya anggota sampel sebanyak 70 orang perawat. Hasil dari Penelitian ini membuktikan hasil

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dari uji regresi, secara parsial Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Wisata UIT Makassar. Secara Simultan Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Perawat.

Perbedaan dari penelitian terdahulu diatas dengan temuan penelitian peneliti adalah peneliti menggabungkan dan menggunakan empat variabel sekaligus yaitu Analisis Jabatan sebagai Variabel X1, Pelatihan sebagai Variabel X2, Kompensasi sebagai Variabel X3 dan Kinerja sebagai Variabel Y yang mana tidak ada sama dengan pembahasan penelitian terdahulu.

Konsep Operasional

Konsep Operasional adalah konsep yang digunakan untuk menentukan bagaimana mengukur variable dalam penelitian. Adapun variable yang di operasionalkan adalah Analisis Jabatan, Pelatihan dan Kompensasi sebagai variable bebas (*independent*) yang dilambangkan dengan X1, X2 dan X3.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Tabel 2.2
Konsep Operasional Variabel X1 , X2 dan X3

Variabel	Sub Indikator	Pernyataan	Item
Analisis Jabatan (X1)	Wewenang	Saya mengetahui wewenang apa saja dalam pekerjaan saya	1
		Posisi / jabatan yang saya tempati memiliki wewenang yang jelas	2
		Wewenang posisi / jabatan saya berbeda dengan wewenang atau jabatan lainnya.	3
	Tanggung jawab	Saya mengetahui tanggungjawab pekerjaan saya	4
		Saya memahami siapa atasan langsung saya dan kepada siapa saya bertanggungjawab	5
		Saya mendapatkan imbalan yang besarnya sesuai dengan tingkat kesulitan tugas yang saya jalani	6
	Kondisi Pekerjaan	Instansi tempat saya bekerja memiliki aturan baku yang jelas untuk pegawai	7
		Saya merasa mudah bekerjasama dengan pegawai lain karena instansi tempat saya bekerja memiliki kejelasan koordinasi	8
		Saya merasa nyaman karena pekerjaan saya sesuai dengan bidang saya.	9
	Fasilitas Kerja	Instansi tempat saya bekerja menyediakan lingkungan yang suportif dan nyaman dalam bekerja.	10
		Instansi tempat saya bekerja menyediakan rumah bagi karyawan yang sudah berkeluarga dan siap mengabdikan.	11
	Standar	Tugas dan tanggung jawab diberikan	12
	Hasil Kerja	sesuai dengan kemampuan saya	13
	Pendidikan	Saya diberikan target yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan saya.	14
		Pendidikan saya dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan saya.	15
		Latar belakang pendidikan saya sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya.	16
Pelatihan yang saya ikuti selama ini dapat memperbaiki kualitas kerja dan memperkecil terjadinya kesalahan dalam bekerja.		17	



- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pelatihan (X2)	Pelatihan	Pelatihan yang diberikan memudahkan SDM untuk mengisi kekosongan jabatan di lembaga, sehingga perencanaan tenaga kerja dapat dilakukan dengan baik	17
	Tujuan Pelatihan	Pelatihan yang diberikan sesuai dengan tujuan yang berdasarkan pada analisis kebutuhan lembaga.	18
		Pelatihan yang diberikan menghasilkan sikap , keterampilan yang baru dan lebih baik.	19
	Materi	Materi yang disampaikan belum diketahui sebelumnya dan sangat dibutuhkan oleh SDM serta tenaga pendidik.	20
		Materi pelatihan yang saya ikuti disampaikan dengan yang menarik dan dibahas secara mendalam	21
	Metode	Metode pelatihan beragam dan bisa diikuti oleh peserta pelatihan.	22
		Selalu mengikuti pelatihan yang diberikan lembaga baik secara tatap muka dan online.	23
	Kualifikasi Peserta	Saya selalu bersemangat dalam mengikuti pelatihan.	24
		Saya selalu siap dan akan mengikuti semua pelatihan yang disediakan lembaga.	25
	Kualifikasi Pelatih	Pelatih memiliki wawasan yang luas terhadap materi dan pertanyaan yang diberikan.	26
		Pelatih mampu mentransfer ilmupengetahuan kepada peserta sehingga sasaran yang diinginkan tercapai.	27
	Pendidikan	Gaji atau tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan jenjang pendidikan.	28
		Gaji atau tunjangan yang diberikan memiliki perbedaan sesuai dengan jenjang pendidikan terakhir.	29
	Pengalaman	Saya mendapatkan gaji atau tunjangan sesuai dengan pengalaman bekerja saya.	30
Beban Kerja dan	Saya mendapatkan gaji atau tunjangan sesuai dengan beban kerja serta tanggungjawab atas pekerjaan yang dilakukan.	31	



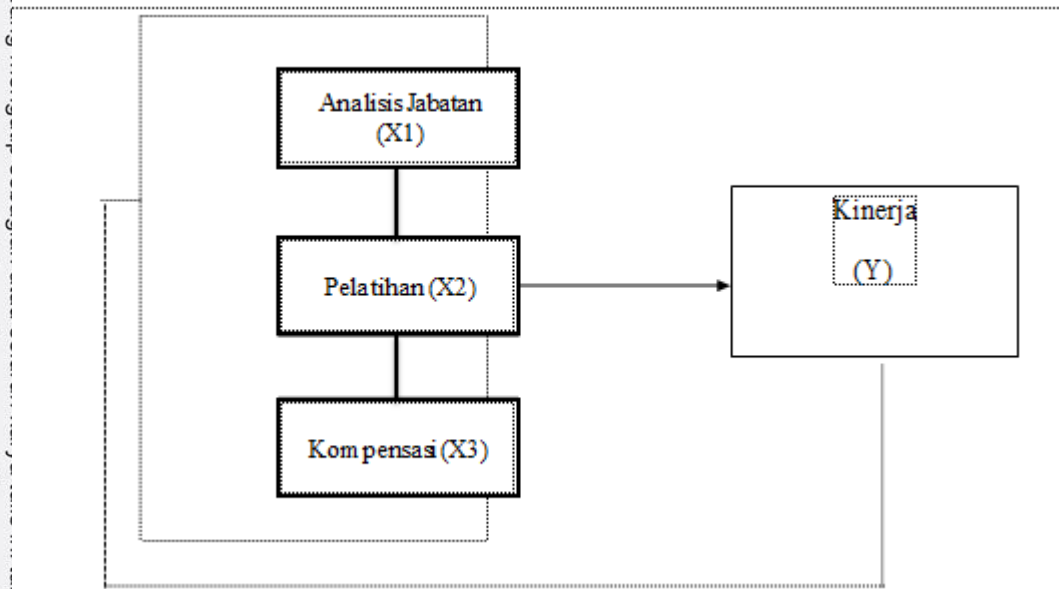
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tanggungjawab	Gaji atau tunjangan yang diberikan memiliki ukuran dalam hal beban kerja dan tersosialisasikan dengan jelas.	32
Jabatan	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan jabatan atau posisi.	33
	Semakin tinggi jabatan saya maka semakin tinggi pula gaji atau tunjangan yang saya dapatkan.	34
Jenjang Pangkat/ Golongan	Saya mendapatkan gaji atau tunjangan sesuai dengan pangkat struktural dilembaga.	35
	Saya mendapatkan fasilitas baik berupa finansial maupun nonfinansial sesuai golongan/jenjang pangkat.	36
Prestasi Kerja	Saya mendapatkan bonus atas prestasi yang didapat.	37
	Saya mendapatkan hadiah dan penghargaan secara rutin atas prestasi yang didapat.	38

D. Kerangka Pemikiran

Seorang peneliti pada dasarnya mampu memahami teori-teori ilmiah sebagai patokan atau acuan dalam menyusun kerangka pemikiran yang menghasilkan hipotesis. Kerangka pemikiran adalah jawaban atau penjelasan sementara sebagai gejala yang menjadi suatu objek permasalahan, Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan dari variabel *independent*, pada penelitian ini yaitu Analisis Jabatan (X1), Pelatihan (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja (Y). Untuk lebih jelasnya mengenai konsep penelitian ini, maka dapat digambarkan pada gambar 2.1 dalam kerangka pemikiran di bawah ini :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



sumber : konsep yang dikembangkan untuk penelitian(2022)

Keterangan :

— : Menunjukkan hubungan variabel secara parsial.

----- : Menunjukkan hubungan variabel secara simultan.

Pada gambar 2.1 kerangka pemikiran di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel (X1) yaitu Analisis Jabatan, Variabel (X2) yaitu Pelatihan dan Variabel (X3) yaitu kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel (Y) yaitu kinerja. Hal ini ditunjukkan pada garis tidak putus-putus. Kemudian pada Variabel X1, X2 dan X3 yaitu Analisis Jabatan, Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel (Y) yaitu kinerja, pada hal ini ditunjukkan pada garis putus-putus.



E. Hipotesis

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menjiplak atau menyalin seluruh atau sebagian isi karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

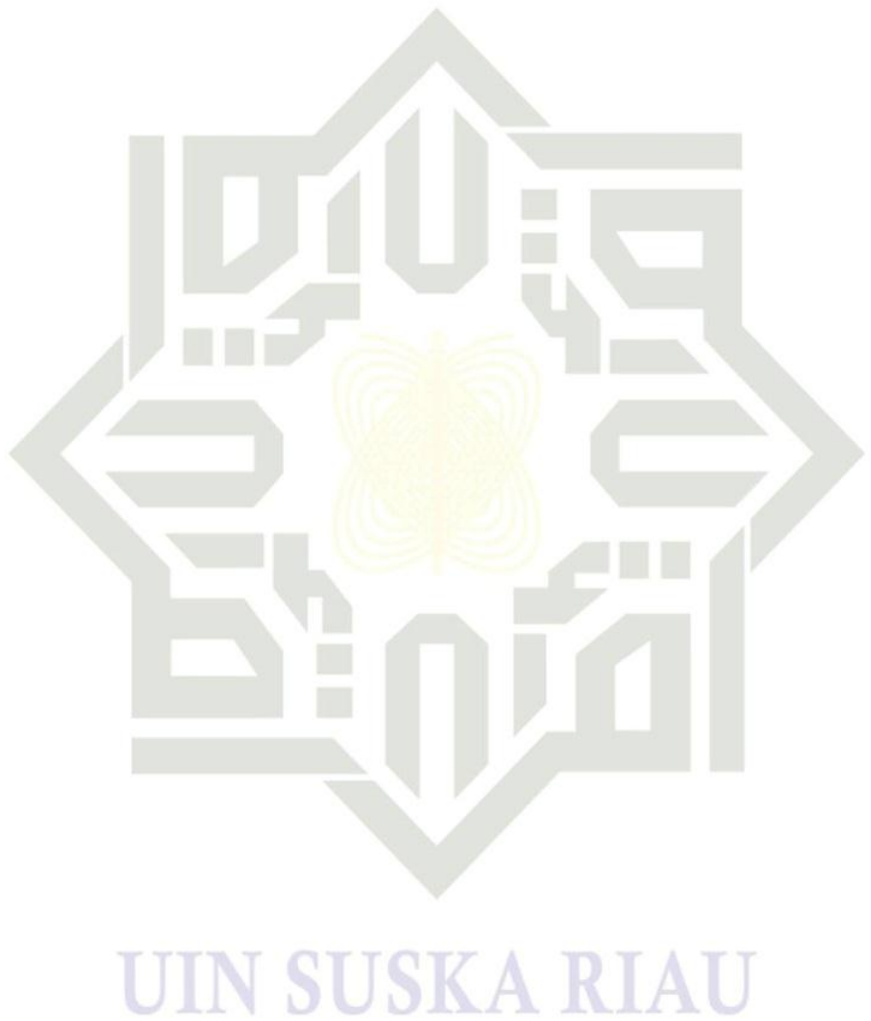
© Hak Cipta Siptak UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Menurut Sugiyono, hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada penelitian yang mana rumusan masalah pada penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan atau pertanyaan. Dinyatakan sementara sebab jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan dan di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang didapat dengan cara pengumpulan data. Sehingga hipotesis juga dapat dikatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian.²⁸ Dengan mengacu pada rumusan masalah tinjauan teori, dan kerangka pemikiran diatas, adapun hipotesis yang dikembangkan pada penelitian ini yaitu :

- Ha1** : Ada pengaruh Analisis Jabatan secara parsial terhadap Kinerja TenagaPendidik di MTs Idris Bintan.
- Ho1** : Tidak ada pengaruh Analisis Jabatan secara parsial terhadap Kinerja TenagaPendidik di MTs Idris Bintan.
- Ha2** : Ada pengaruh Pelatihan secara parsial terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di MTs Idris Bintan.
- Ho2** : Tidak ada pengaruh Pelatihan secara parsial terhadap Kinerja TenagaPendidik di MTs Idris Bintan.
- Ha3** : Ada pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di MTs Idris Bintan
- Ho3** : Tidak ada pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap KinerjaTenaga Pendidik di MTs Idris Bintan.
- Ha4** : Ada pengaruh secara simultan antara pelatihan dan kompensasi

terhadap kinerja terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di MTs Idris Bintan.
 Tidak ada pengaruh secara simultan antara pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di MTs Idris Bintan.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. **Dilarang** mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber;
 2. Dilarang mengutip karya tulis ini dengan tujuan untuk diperjualbelikan tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian ini berjenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bermaksud untuk menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih.³⁰ Dalam penelitian ini variabel-variabel yang akan diteliti adalah Analisis Jabatan, Pelatihan, Kompensasi dan Kinerja. Metode kuantitatif juga dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan sifat positivisme, digunakan untuk meneliti yang pada populasi atau sampel, dan juga pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.³¹

B. Tempat dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Idris Bintan yang beralamat di Jalan Wisata Bahari Kelurahan kawal Kecamatan Gunung kijang Kabupaten Bintan. Adapun alasan memilih Madrasah Tsanawiyah Idris Bintan sebagai tempat penelitian adalah mengingat lokasinya terjangkau oleh peneliti, sehingga mempercepat terlaksananya pengumpulan data dan menghemat biaya serta waktu penelitian

³⁰ Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, hlm 13

³¹ Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, hlm 8



C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.³² Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Tenaga Pendidik di MTs Idris Bintan ini sebanyak 30orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan.³³

Untuk menentukan besarnya sampel menurut Arikunto³⁴ apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya lebih akurat untuk mendapatkansampel. Jika subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil 10 –15 % atau 20-25%. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengambilan sampling yang di lakukan adalah sensus atau total sampling, yaitu dengan mangambil semua populasi Tenaga Pendidik di MTs Idris Bintan sebanyak 30 orang.

³² Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.* (Alfabeta Bandung. 2013)

³³ *Op Cit*

³⁴ Suharsimi Arikunto. *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik.* (Jakarta: Rineka Cipta. 2010)



UIN SUSKA RIAU

D. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel atau teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel dari populasi. Sampel yang merupakan sebagian dari populasi tsb. kemudian diteliti dan hasil penelitian (kesimpulan) kemudian di generalisasikan pada populasi (generalisasi). Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik sampling secara *nonprobability*. Teknik *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.³⁵

E. Sumber Data (Informan Penelitian)

Sumber data merupakan subjek dari mana data dapat diperoleh. Adapun sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari :

Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung kepada subjek sebagai sumber informasi yang dicari.³⁶ Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual dan kelompok atau wawancara, hasil observasi terhadap suatu benda, kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian data primer bisa didapat melalui kuisioner dan observasi. Dalam hal ini seluruh tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Idris menjadi data primer peneliti.

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010), hal. 87

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*, C 21 (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 93.



2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Semua data tersebut diharapkan mampu memberikan deskripsi tentang Analisis Jabatan, Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Idris Bintan.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dari suatu penelitian merupakan langkah yang saling strategis dari penelitian itu sendiri, karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data. Untuk mengumpulkan data yang relevan dengan penelitian ini, penulis menggunakan teknik-teknik pengumpulan data sebagai berikut :

Angket/Kuisisioner

Pengumpulan data yang berisikan suatu rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu hal atau dalam suatu bidang yang disebarkan kepada responden untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban dari responden. Kuisisioner yang dibagikan bersifat tertutup, artinya response memilih jawaban melalui alternative yang telah disediakan sehingga responden dapat dengan mudah dan cepat menjawab pertanyaan, serta dapat mempermudah dalam menganalisis data.

2. Wawancara

Wawancara adalah sebuah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengetahui permasalahan yang



harus diteliti, dan juga jika peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara juga dapat dilakukan baik secara terstruktur maupun tidak terstruktur, atau dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon.

Dalam penelitian ini menggunakan wawancara tidak terstruktur jenis wawancara ini dalam pelaksanaannya lebih bebas. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak peneliti mewawancarai Kepala Madrasah sebagai pihak yang sangat memahami tentang proses tersebut. Dalam melakukan wawancara peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informasi.

Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi (*Documentary study*) merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambaran maupun elektronik. Dokumen-dokumen tersebut diurutkan sesuai dengan sejarah kelahiran, kekuatan, dan kesesuaian isinya dengan tujuan pengkajian. Isinya dianalisis (*diurai*) dibandingkan dan dipadukan (*sintesis*) membentuk suatu hasil kajian yang sistematis, padu dan utuh. Dokumen yang digunakan untuk memperoleh informasi dalam penelitian ini adalah : Daftar keadaan guru dan siswa, keadaan struktur organisasi sekolah, Data tenaga Pendidik , Job desk dan Peraturan Pegawai.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



G. Teknik Pengolahan Data

Kegiatan yang cukup penting dalam proses keseluruhan penelitian adalah pengolahan data. Dengan pengolahan data dapat diketahui tentang makna dari data yang berhasil dikumpulkan. Dengan demikian hasil penelitian akan segera diketahui. Dalam pelaksanaannya, pengolahan data dilakukan melalui bantuan komputer dengan program SPSS versi 22. Data yang diolah dalam penelitian ini berupa data primer atau data mentah yang nantinya akan diolah sehingga menjadi data yang valid. Langkah- langkah prosedur pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Editing

Editing merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik.

Coding

Coding merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuisioner untuk kemudian dikelompokkan ke dalam kategori yang sama. Dengan tujuan menyederhakan jawaban.

Scoring

Scoring yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Pemberian skor ini digunakan sistem skala likert, yaitu:

- a. Jawaban a (sangat setuju) diberi skor 5
- b. Jawaban b (setuju) diberi skor 4
- c. Jawaban c (kurang setuju) diberi skor 3



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Jawaban d (tidak setuju) diberi skor 2

e. Jawaban e (sangat tidak setuju) diberi skor 1

Tabulating

Tabulating yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses tabulating dilakukan, kemudian data diolah dengan program SPSS versi 22.

Teknik Analisis Data

Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari jumlah data yang terkumpul. Terkait dengan sifat penelitian yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁵⁷

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan tiga cara, yaitu:³⁷

1. Melakukan korelasi antara skor butir pernyataan dan total skor konstruk.

Dalam hal ini, mengukur korelasi masing-masing skor butir pernyataan dengan total skor butir.

H_o = skor butir pernyataan berkorelasi positif dengan total skor konstruk

H_a = skor butir pernyataan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Sunyoto. *Analisis regresi untuk uji hipotesis*. (Caps: Yogyakarta, 2011) hlm. 16.



© Sakripta mika UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Handwritten text on the left margin:
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jika nilai r hitung untuk nilai r tiap butir pernyataan bernilai positif dan lebih besar dari r tabel (nilai r hitung dilihat dari nilai *corrected item-total correlation*) maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid. Jika nilai r hitung masing-masing butir pernyataan ternyata positif dan negatif, tetapi nilainya lebih kecil dari r tabel 0,361. Maka, disimpulkan bahwa butir pernyataan tersebut tidak

validitas dapat juga dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pernyataan dan total skor. Contohnya korelasi antara butir 1,2,3,4, dan 5 terhadap total skor menunjukkan hasil yang signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan tersebut valid.

Uji dengan analisis faktor digunakan untuk menguji apakah butir-butir pernyataan yang digunakan dapat menginformasi sebuah konstruk (variabel).

Jika masing-masing butir pernyataan merupakan indikator pengukur konstruk maka akan mempunyai nilai *loading* faktor yang tinggi.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Ada beberapa metode pengujian reliabilitas diantaranya metode tes ulang, Formula Belah Dua Dari *Spearman Brown*, *Formula Rulon*, *Formula Flanagan*, *Cronbach's Alpha*, Metode Formula KR-20, KR-21, dan Metode *Anova Hoyt*. Dalam program SPSS akan dibahas untuk uji yang sering digunakan penelitian mahasiswa adalah dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor



rentangan (MISAL 0-20, 0-50). Rumus reliabilitas dengan metode *Cronbach's*

rentangan (MISAL 0-20, 0-50). Rumus reliabilitas dengan metode *Cronbach's*

(Suharsimi Arikunto, 2010) adalah :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_b^2}{S^2} \right]$$

Kejelasan :

= Reliabilitas instrument

= Banyaknya butir pertanyaan

= Jumlah Varian butir

= Varian total

Untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6.

reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik

adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas

bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi memenuhi asumsi

normalitas

Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi normalitas data secara normal dapat

dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov - Smirnov* dengan kriteria yang

berlaku untuk menetapkan taraf signifikansi uji yaitu $\alpha = 0,05$ yang dibandingkan



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan taraf signifikansi yang diperoleh pada tabel dengan jumlah N sebanyak 30 responden.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain, dilakukan dengan menggunakan analisis grafik scatterplot. Jika titik-titik yang terbentuk menyebar secara acak baik diatas atau dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas pada model yang digunakan.³⁸

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat *varians inflation factor* (VIF) dan korelasi diantara variabel independen. Jika nilai VIF <10 atau nilai tolerance > 0,10 maka tidak terjadi mutikolinearitas.³⁹

d. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara tentang rumusan masalah penelitian yang belum dibuktikan kebenarannya. Hipotesis dinyatakan dengan kalimat pernyataan dan bukan kalimat pertanyaan. Dalam penelitian yang menggunakan sampel, hipotesisnya menggunakan kata signifikan. Misalnya: ‘ada pengaruh

Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS*. (Yogyakarta, Universitas Diponegoro, 2012) hal.20.

Ibid, hal 21



signifikan antara rasio keuangan dengan harga saham”.

Signifikan ini mengandung arti bahwa hipotesis yang telah terbukti pada sampel dapat diberlakukan pada populasi. Kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut:

Tolak H_0 jika nilai sig $< \alpha 0,05$

Terima H_0 jika nilai sig $> \alpha 0,05$

Uji Parsial (t-test)

Menurut Priyatno uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Rumus t hitung pada analisis regresi adalah:⁴⁰

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Peterangan :

b_i = koefisien regresi variabel i

S_{b_i} = Standar error variabel i

Menurut Priyatno dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan tingkat signifikansi, yaitu: 0,05 ($\alpha = 5\%$). Dengan kriteria sebagai berikut:

- a. H_0 diterima jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$.
- b. H_0 ditolak jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$.

tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (Uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen).

Sunyoto..*Analisis regresi untuk uji hipotesis.*(Yogyakarta,Caps,2010)hal.112



2. Uji F (Uji Simultan)

Pengujian ini melibatkan kedua variabel bebas terhadap variabel terikat dalam menguji ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama. Pengujian secara simultan menggunakan distribusi F , yaitu membandingkan antara F hitung (F rasio), dan F tabel.⁴² Dan pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen (*Analisis Jabatan, Pelatihan dan Kompensasi*) mempunyai pengaruh secara bersama- sama terhadap variabel dependen (*Kinerja*). Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05, uji dilihat pada tabel ANOVA dalam kolom *sig.* sebagai contoh, kita menggunakan taraf signifikan 5% (0,05), maka dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas dan variabel terikat. Kriteria pengujian :

a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Artinya, semua koefisiensi regresi (*Analisis Jabatan, Pelatihan dan Kompensasi*) secara bersama-sama berpengaruh signifikan pada taraf signifikansi 5%.

b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima. Artinya, semua koefisiensi regresi (*Analisis Jabatan, Pelatihan dan Kompensasi*) secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan pada taraf signifikansi 5%.

3. Koefisien Determinan (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) pada prinsipnya mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, nilai koefisien



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis tanpa menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai koefisien determinasi (R^2) kecil artinya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Jika nilai koefisien determinasi (R^2) mendekati satu berarti kemampuan variabel independen dapat memberikan hampirkeseluruhan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.⁴¹

Koefisien determinan (R^2) dimaksudkan n untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol *variable independent* sama sekali tidak berpengaruh terhadap *variable dependent*. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa *variable independent* berpengaruh terhadap *variable dependent*. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Besarnya koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Kd = (r)^2 \times 100\%$$

Kd = Koefisien

Determinasi² = Koefisien Korelasi

Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM*. Cetakan ke VIII. (Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.2016) hal 234

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian yang telah dilakukan antara lain:

1. Analisis Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa apabila analisis jabatan lebih ditingkatkan maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pelatihan lebih ditingkatkan maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kompensasi lebih ditingkatkan maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil penelitian dan evaluasi, maka saran yang dapat diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini telah dinyatakan bahwa analisis jabatan, pelatihan dan kompensasi memberikan pengaruh yang tinggi terhadap kinerja tenaga pendidik, maka lembaga perlu memperhatikan hal ini agar tercipta kinerja guru secara optimal.
2. Bagi Akademis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi oleh

pihaklain yang melakukan penelitian untuk permasalahan yang sama.

Demi pengembangan penelitian diharapkan bagi peneliti yang akan datang agar meneliti variabel bebas yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengacukan sumbernya.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- © Hak cipta dilindungi undang-undang
 UIN Suska Riau
 Stet Islamic University of Sultan Syarif Qasim Riau
- Hamali. (2018). *Pemahaman Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta.
- Margariete . (2010). *Methods in Educational Research : From Theory to Practice*. Sa Fransisco: John Wiley & Sons, Inc.
- Prakusumo, S. (2010). *Prosedur Penelitian : suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Desler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid Satu Jakarta Barat : PT. Indeks
- Emron, d. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ariandi(2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor. 84 - 90.
- Elmi. (2018). *Telidik Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikai Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hajar Nur Aswad dkk. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit UIT Makassar". *Volume 1 No 2. Jurnal Mirai Management*. 2016
- Handoko. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Edisi kedua BPFE.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: FE UI.
- Hariandja, M. T. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasi & Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Eaksana
- Hasan, (2010). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistic* . Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Hassibuan, H. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.



Imam Wahyudi.(2012).*Mengejar Profesionalisme Guru*.Jakarta: Prestasi Pustaka

Akerson, M. a. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Edisi Kelima.

Alarisman, D. M. (2016). *Manajemen Kompensasi* . Jakarta: Rajawali Pers.

Kawani (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Graha Ilmu.

Mangku Negara. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Nadeak B. (2019). *Materi Pembelajaran Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*. Jakarta: UKI Press.

Noe, R., Hollenback, J., Gerhart, B., & Wreight, P. (2010). *Human Resource Management*. McGraww Hill Education.

Nurchahyo, R. J. (2015). Keterkaitan Visi, Misi Dan Values Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit “Dwi Jaya.” *Khasanah Ilmu*, 6(2), 78-85.

Priyatno, D. (2010). *Paham Analisa Statistic Dengan Data SPSS Plus (Tata Cara dan Tips Menyusun Skripsi Dalam Waktu Singkat)*. Yogyakarta : Mediacom.

Rivai , V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo.

Sahadi, D. D. (2010). *Manajemen Kinerja Sumberdaya Manusia*. Malang: Punggal Mandiri Publishing.

Koziqin (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes.

Rumengan, J. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan: Perdana Publishing.

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Setiawan , F., & Kartika, D. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *E - Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sofyandi. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Suyoto. (2011). *Analisis regresi untuk uji hipotesis*. Yogyakarta: Caps.

Sethza Rivai, d. (2014). *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wratna, S. V. (2015). *Metodologi Penelitian Binsnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Widiyoko, E. P. (2012). *Teknik Penyusunan Instrument Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

ani, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.



LAMPIRAN 1

KUISIONER

Pengaruh Analisis Jabatan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Idris Bintan

ANALISIS JABATAN (XI)

Indikator	Pernyataan	I t e m	S S	S	K S	TS	ST S
Wewenang	Saya mengetahui wewenang apa saja dalam pekerjaan saya	1					
	Posisi / jabatan yang saya tempati memiliki wewenang yang jelas	2					
	Wewenang posisi / jabatan saya berbeda dengan wewenang atau jabatan lainnya.	3					
Tanggung jawab	Saya mengetahui tanggungjawab pekerjaan saya	4					
	Saya memahami siapa atasan langsung saya dan kepada siapa saya bertanggungjawab	5					
	Saya mendapatkan imbalan yang besarnya sesuai dengan tingkat kesulitan tugas yang saya jalani	6					
Kondisi Kerja	Instansi tempat saya bekerja memiliki aturan baku yang jelas untuk pegawai	7					
	Saya merasa mudah bekerjasama dengan pegawai lain karena instansi tempat saya bekerja memiliki kejelasan koordinasi	8					
	Saya merasa nyaman karena pekerjaan saya sesuai dengan bidang saya.	9					
Fasilitas Kerja	Instansi tempat saya bekerja menyediakan lingkungan yang suportif dan nyaman dalam bekerja.	10					
	Instansi tempat saya bekerja menyediakan rumah bagi karyawan yang sudah berkeluarga dan siap mengabdikan.	11					
Sifat	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya	12					

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: (X)
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

r Has it Ker ja	Saya diberikan target yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan saya.	1 3				
	Pendidikan saya dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan saya.	1 4				
Pen didi kan	Latar belakang pendidikan saya sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya.	1 5				
	Pelatihan yang saya ikuti selama ini dapat memperbaiki kualitas kerja dan memperkecil terjadinya kesalahan dalam bekerja.	1 6				
Pela tiba n	Pelatihan yang diberikan memudahkan SDM untuk mengisi kekosongan jabatan di lembaga, sehingga perencanaan tenaga kerja dapat dilakukan dengan baik	1 7				
	Tujuan Pelatihan	1 8				
Mat eri	Pelatihan yang diberikan menghasilkan sikap, keterampilan yang baru dan lebih baik.	1 9				
	Materi yang disampaikan belum diketahui sebelumnya dan sangat dibutuhkan oleh SDM serta tenaga pendidik.	2 0				
Met ode	Materi pelatihan yang saya ikuti disampaikan dengan yang menarik dan dibahas secara mendalam	2 1				
	Metode pelatihan beragam dan bisa diikuti oleh peserta pelatihan.	2 2				
Kua lita s Pes erta	Selalu mengikuti pelatihan yang diberikan lembaga baik secara tatap muka dan online.	2 3				
	Saya selalu bersemangat dalam mengikuti pelatihan.	2 4				
Kua lita s Pela tihan	Saya selalu siap dan akan mengikuti semua pelatihan yang disediakan lembaga.	2 5				
	Pelatih memiliki wawasan yang luas terhadap materi dan pertanyaan yang diberikan.	2 6				
Kom p	Pelatih mampu mentransfer ilmunepengetahuan kepada peserta sehingga sasaran yang diinginkan tercapai.	2 7				
	Gaji atau tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan jenjang pendidikan.	2 8				



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengujiannya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengujiannya tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

No	Sub Indikator	Pernyataan	I t e m	S S	K S	T S	S T S
20	Kecepatan penyelesaian tugas	Gaji atau tunjangan yang diberikan memiliki perbedaan sesuai dengan jenjang pendidikan terakhir.	2 9				
		Saya mendapatkan gaji atau tunjangan sesuai dengan pengalaman bekerja saya.	3 0				
		Saya mendapatkan gaji atau tunjangan sesuai dengan beban kerja serta tanggungjawab atas pekerjaan yang dilakukan.	3 1				
		Gaji atau tunjangan yang diberikan memiliki ukuran dalam hal beban kerja dan tersosialisasikan dengan jelas.	3 2				
		Saya mendapatkan gaji sesuai dengan jabatan atau posisi.	3 3				
		Semakin tinggi jabatan saya maka semakin tinggi pula gaji atau tunjangan yang saya dapatkan.	3 4				
		Saya mendapatkan gaji atau tunjangan sesuai dengan pangkat struktural dilembaga.	3 5				
		Saya mendapatkan fasilitas baik berupa finansial maupun nonfinansial sesuai golongan/jenjang pangkat.	3 6				
		Saya mendapatkan bonus atas prestasi yang didapat.	3 7				
		Saya mendapatkan hadiah dan penghargaan secara rutin atas prestasi yang didapat.	3 8				

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kesesuaian jam kerja	Tugas dan pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar jam kerja di instansi pada umumnya.	41					
	Saya mendapat imbalan yang setimpal ketika mendapat tambahan bekerja diluar jam kerja saya (lembur)	42					
Tingkat kehadiran	Saya bersedia untuk hadir tepat waktu dan pulang sesuai jam kerja yang berlaku.	43					
	Selalu mengisi absensi / fingerprint setiap hari dan berusaha untuk tidak terlambat.	44					
Kerjasama antar karyawan	Saya mampu bekerjasama dengan karyawan lain tanpa menimbulkan percekocokan.	45					
	Pekerjaan terasa ringan dan sangat menyenangkan ketika bekerja sama dengan rekan kerja.	46					
Kepuasan kerja	Saya merasa puas ketika pekerjaan yang saya lakukan bermanfaat untuk orang lain dan instansi.	47					
	Saya melakukan pekerjaan dengan senang hati dan legowo ketika ada tantangan dalam pekerjaan .	48					

LAMPIRAN 2

TABULASIDATA

RESPO NDEN	VARIABEL X1 (ANALISIS JABATAN)													VARIABEL X2 (PELATIHAN)										VARIABEL X3 (KOMPENSASI)											VARIABEL Y (KINERJA)									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	TOT AL	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOT AL	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	TOTA L X3	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOT AL
1	4	1	2	2	3	2	4	3	2	3	3	4	2	34	1	2	3	4	4	2	3	2	5	5	31	1	3	3	3	1	3	3	4	2	2	2	27	4	2	1	2	4	5	18
2	3	4	2	3	3	4	2	4	3	4	2	2	4	41	4	3	5	3	3	1	2	2	4	3	30	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	26	4	3	5	2	5	4	23	
3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	59	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	46	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	52	5	5	5	4	5	5	29	
4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	4	5	5	3	4	4	50	5	4	4	3	5	5	26		
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	24	
6	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	54	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	3	5	4	4	3	3	4	4	4	41	4	4	3	4	4	5	24	
7	4	4	3	3	3	5	5	4	4	4	5	5	4	55	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42	3	4	3	3	3	3	5	3	4	3	37	5	4	4	3	5	5	26	
8	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	46	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35	3	3	4	3	3	3	3	4	3	35	3	3	3	3	3	4	19		
9	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	55	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	47	4	3	4	4	4	4	23	
10	5	2	2	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	40	3	3	4	3	4	4	21	
11	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	40	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	27	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	16	4	3	2	1	3	5	18	
12	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	62	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	5	4	5	26	
13	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	43	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	34	4	3	2	1	4	4	18	
14	4	4	3	4	2	2	4	3	4	3	5	4	4	46	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	37	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	42	3	3	4	1	5	4	20	
15	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	43	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	36	4	4	4	3	4	3	3	4	3	38	5	4	3	2	5	4	23		
16	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	24		
17	4	4	2	2	2	3	3	4	2	3	4	4	4	40	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	32	2	3	3	3	3	4	4	3	3	34	2	2	3	2	5	5	19		
18	4	4	2	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	42	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	35	2	4	3	4	2	3	4	3	2	1	1	29	4	3	2	1	5	4	19
19	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	4	4	2	4	2	4	4	2	3	2	35	4	3	2	3	4	4	20	
20	4	4	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	46	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38	3	4	2	3	2	4	4	4	2	2	32	4	4	3	2	5	4	22	
21	5	5	5	5	5	5	3	2	5	4	2	4	2	49	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38	1	4	2	2	4	4	5	2	4	1	1	30	4	5	5	5	5	5	29
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	3	3	3	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	4	4	28		
23	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	59	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43	4	4	4	4	4	5	25	
24	4	4	2	2	3	4	4	2	3	4	4	4	3	41	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	32	2	3	3	3	3	4	4	3	3	34	2	2	3	2	5	5	19		
25	4	4	2	2	3	3	4	2	3	4	4	4	3	41	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	32	2	3	3	3	3	4	4	3	3	34	2	2	3	2	5	5	19		
26	4	4	4	3	2	4	3	4	3	5	4	4	4	46	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	37	4	4	4	3	4	4	4	4	4	42	3	3	4	1	5	4	20		
27	4	4	2	2	2	4	3	4	3	5	4	4	4	45	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	37	4	4	4	3	4	4	4	4	4	42	3	3	4	1	5	4	20		
28	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	54	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	3	5	4	4	3	3	4	4	41	4	4	3	4	4	5	24		
29	4	4	3	3	2	5	5	4	4	5	5	4	5	53	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	40	3	4	3	3	3	5	3	4	3	37	5	4	4	3	5	5	26		
30	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	46	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	35	3	3	4	3	3	3	4	3	35	3	3	3	3	3	4	19			

- Hak Cipta D
Hak o
Hak o
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN 3

1. Dilarang menyalin, menjiplak, atau melakukan tindakan lain yang merugikan tanpa izin dari UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL X1

Statistics

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	TOTALX1	
Valid	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,23	3,93	3,60	4,50	4,53	3,17	3,23	3,63	3,97	4,03	3,70	3,80	3,93	4,23	4,13	4,00	3,67	66,30	
Std. Error of Mean	,092	,151	,189	,093	,093	,204	,196	,189	,112	,131	,153	,176	,135	,104	,142	,136	,175	1,494	
Median	4,00	4,00	4,00	4,50	5,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	65,00	
Mode	4	4	4	4 ^a	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	
Std. Deviation	,504	,828	1,037	,509	,507	1,117	1,073	1,033	,615	,718	,837	,961	,740	,568	,776	,743	,959	8,184	
Variance	,254	,685	1,076	,259	,257	1,247	1,151	1,068	,378	,516	,700	,924	,547	,323	,602	,552	,920	66,976	
Range	2	4	4	1	1	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	30	
Minimum	3	1	1	4	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	52	
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	82	
Sum	127	118	108	135	136	95	97	109	119	121	111	114	118	127	124	120	110	1989	

^a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL X2

Statistics

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTALX2
Valid	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3,60	3,83	3,90	3,77	4,03	3,63	3,73	3,63	4,07	4,00	38,20
Std. Error of Mean	,163	,128	,130	,114	,102	,182	,126	,140	,106	,107	1,000
Median	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	38,50
Mode	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
Std. Deviation	,894	,699	,712	,626	,556	,999	,691	,765	,583	,587	5,480
Variance	,800	,489	,507	,392	,309	,999	,478	,585	,340	,345	30,028
Range	4	3	2	2	2	4	3	3	2	2	23
Minimum	1	2	3	3	3	1	2	2	3	3	27
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Sum	108	115	117	113	121	109	112	109	122	120	1146

LAMPIRAN 4

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengizinkan penerbitan dengan cara apapun.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL X3

		Statistics											
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	TOTALX3
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	3,17	3,63	3,43	3,50	3,27	3,57	3,90	3,70	3,47	3,17	2,93	37,73
	Std. Error of	,204	,140	,190	,157	,172	,133	,162	,145	,164	,198	,179	1,417
	Median	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,50	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	37,50
	Mode	4	4	4	4	3 ^a	3	4	4	4	4	3	34 ^a
	Std. Deviation	1,117	,765	1,040	,861	,944	,728	,885	,794	,900	1,085	,980	7,759
	Variance	1,247	,585	1,082	,741	,892	,530	,783	,631	,809	1,178	,961	60,202
	Range	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	36
	Minimum	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	16
	Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	52
	Sum	95	109	103	105	98	107	117	111	104	95	88	1132

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL Y (KINERJA)

		Statistics									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y8	Y9	Y10	TOTAL.Y
N	Valid	30	30	30	30	30	30	29	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
	Mean	3,80	3,43	3,47	2,80	4,40	4,53	4,52	4,47	4,03	39,63
	Std. Error of Mean	,162	,157	,184	,237	,123	,093	,094	,093	,089	,633
	Median	4,00	3,00	4,00	3,00	4,50	5,00	5,00	4,00	4,00	39,50
	Mode	4	3	4	2 ^a	5	5	5	4	4	40
	Std. Deviation	,887	,858	1,008	1,297	,675	,507	,509	,507	,490	3,469
	Variance	,786	,737	1,016	1,683	,455	,257	,259	,257	,240	12,033
	Range	3	3	4	4	2	1	1	1	2	14
	Minimum	2	2	1	1	3	4	4	4	3	34
	Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
	Sum	114	103	104	84	132	136	131	134	121	1189

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



THE RULES OF EMPLOYEES

IDRIS ISLAMIC
BOARDING SCHOOL

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bismillahirrahmanirrahim

- Menimbang : 1. Bahwa dalam setiap lembaga untuk menunjang tercapainya visi dari lembaga tersebut maka perlu dibuat aturan yang meringkaskan semua komponen agar mempunyai arah, tujuan dan gerak yang sama dan jelas.
2. Bahwa aturan yang dibuat haruslah mencakup semua hal dalam interaksi lembaga dengan komponen-komponennya dengan semangat kebersamaan, kekeluargaan yang dilandasi oleh iman dan Islam.
3. Bahwa untuk kepastian aturan dan dapat dipahami oleh semua komponennya serta mempunyai kekuatan hukum maka perlu diterbitkan surat keputusan Yayasan Al Idris Kepri
- Memperhatikan : 1. Masukan-masukan dari seluruh unit yang ada di lingkungan Yayasan Al – Idris, Pembina Yayasan Al Idris maupun lainnya.
2. Pemikiran-pemikiran yang berkembang di dalam rapat Yayasan Al Idris Kepri.
3. Pemikiran untuk menghadirkan lembaga yang kredibel dan transparan dalam pengelolannya.
- Mengingat : 1. Undang-Undang No. 20 tahun 2013 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
3. Undang – Undang NO. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
4. Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
5. Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2008 tentang Guru
6. Peraturan Pemerintah No.11 tahun 2011 Tentang Gaji Pegawai Negeri Sipil
7. Peraturan Presiden RI No. 58 tahun 2006 tentang Tunjangan Tenaga Kependidikan
8. Peraturan Presiden RI no. 12 Tahun 2006 tentang Tunjangan Umum Bagi Pegawai Negeri Sipil
9. Peraturan Presiden RI No. 26 tahun 2007 tentang Tunjangan Jabatan Struktural
10. Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No.Per.04/Men/1994 tentang Tunjangan Hari Raya bagi Pekerja di Perusahaan.
11. Permenpan No 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya
12. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
13. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah/Madrasah

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : PERATURAN YAYASAN TENTANG KEPEGAWAIAN PONDOK PESANTREN IDRIS

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Pengertian dan Istilah

1. Yayasan dalam peraturan ini adalah Yayasan Al Idris Kepri beserta lembaga-lembaga yang bernaung dibawahnya yang berkantor di Jalan Wisata Bahari, Kawal, Bintan.
2. Lingkungan Yayasan adalah keseluruhan tempat yang berada di bawah penguasaan Yayasan atau milik dan digunakan untuk menunjang kegiatan Yayasan.
3. Peraturan Yayasan adalah semua ketentuan Yayasan yang mengatur tentang hubungan kerja, hak dan kewajiban antara Yayasan dengan karyawan yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
4. Pimpinan pondok/Kepala Madrasah/Kepala TTQ/Kepala Pengasuhan dan Pembinaan/Kepala Unit Bahasa adalah yang karena jabatannya mempunyai tugas memimpin dan karenanya menerima tunjangan sebagaimana yang diatur dalam peraturan Yayasan.
5. Pegawai adalah mereka yang mempunyai hubungan kerja dengan Yayasan dan karenanya menerima gaji sebagaimana yang diatur dalam peraturan Yayasan.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Disiplin adalah suatu sikap, perilaku, dan perbuatan pegawai Yayasan Al Idris Kepri yang sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku di Yayasan Al Idris Kepri.
7. Kode etik adalah tatacara dalam melaksanakan tugas, hubungan antara guru, karyawan, atasan dan sikap serta perilaku yang harus diterapkan oleh semua pegawai di Yayasan Al Idris Kepri.
8. Pekerjaan adalah kegiatan yang dijalankan oleh karyawan untuk kepentingan Yayasan dalam suatu hubungan kerja dengan mendapatkan gaji.
9. Gaji adalah imbalan dalam bentuk uang yang diterima oleh pegawai atas pelaksanaan tugas kepegawaiannya.
10. Hari dan jam kerja adalah waktu kerja yang ditetapkan Yayasan berdasarkan ketentuan yang berlaku.
11. Struktur organisasi adalah susunan orang-orang yang memegang jabatan sebagai pengelola/pelaksana tugas pada Yayasan Al Idris Kepri.
12. Jabatan adalah kedudukan sesuai fungsi dan peranan sebagai pengambil kebijakan dan memiliki kewenangan dalam pelaksanaan tugas.
13. Tunjangan adalah imbalan/upah selain gaji setiap bulan, karena adanya sebab tertentu sehingga atas sebab tersebut berhak untuk mendapatkannya.

Pasal 2

Status dan Penggolongan Pegawai

1. Pegawai pada Yayasan Al Idris Kepri terdiri dari :
 - a. Tenaga Pendidik yang disebut dengan guru.
 - b. Tenaga Kependidikan yang disebut dengan karyawan
2. Guru pada Yayasan Al Idris Kepri terdiri dari :
 - a. Guru Tetap Yayasan (GTY) yaitu guru yang diangkat dan ditetapkan oleh Yayasan Al Idris Kepri.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Guru diperbantukan adalah guru yang diperbantukan oleh negara kepada Yayasan, kepadanya diberikan tambahan honor sesuai dengan kemampuan Yayasan.
 - c. Guru Istimewa berdasarkan kebutuhan dan kepakaran, seseorang dapat diangkat sebagai guru istimewa, kepadanya diberikan honor berdasarkan jumlah jam mengajar yang besarnya tergantung kepada kemampuan Yayasan
3. Karyawan Pondok Pesantren Idris terdiri dari :
- a. Karyawan Tetap Yayasan (KTY) yaitu karyawan yang diangkat dan ditetapkan oleh Pengurus Yayasan Al Idris Kepri.
 - b. Karyawan Honorer yaitu karyawan yang diangkat oleh Pondok namun belum memenuhi ketentuan untuk ditetapkan sebagai Karyawan Tetap Yayasan.
 - c. Karyawan Kontrak/Freelance yaitu karyawan yang diangkat oleh pondok dalam waktu tertentu dan dengan perjanjian tertentu yang sifatnya temporer.
 - d. Jenis karyawan antara lain, Tenaga Keuangan/Bendahara, Tenaga Adminisrasi, Tenaga Kebersihan, Tenaga Pengemudi, Tenaga Keamanan, Tenaga Teknisi, dan lain-lain, disesuaikan dengan kebutuhan Pondok.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

PENERIMAAN PEGAWAI

Pasal 3

Dasar Penerimaan

Penerimaan, penempatan dan pengalihan tugas pegawai didasarkan atas kebutuhan Yayasan dan pendayagunaan tenaga kerja. Yang menjadi persyaratan umum penerimaan karyawan adalah :

1. Beragama Islam.
2. Lancar membaca Al-Qur'an.
3. Warga Negara Indonesia berusia antara 18-35 tahun dengan usia maksimal 35 tahun untuk S1 (Strata Satu) dan 25 tahun untuk SMA pada saat penerimaan/yang dibutuhkan.
4. Sehat jasmani dan rohani.
5. Penerimaan guru dan karyawan dapat dilakukan berdasarkan kebutuhan Pondok setelah mendapat persetujuan dari Yayasan Al Idris Kepri.
6. Guru dan Karyawan dapat diterima sebagai calon pegawai Yayasan apabila telah lulus seleksi yang terdiri dari: seleksi administrasi, tes potensi dasar, psikologi dan kopetensi, ujian praktek dan baca Al Qur'an serta wawancara.
7. Calon pegawai yang telah lulus seleksi sebelum ditetapkan sebagai pegawai tetap terlebih dahulu melalui masa percobaan selama 3 bulan dengan status 80% pegawai Yayasan.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Calon pegawai yang telah diterima wajib mengabdikan pada Yayasan minimal 1 (satu) tahun kerja yang dinyatakan dalam bentuk surat perjanjian pengabdian minimal selama 1 (satu) tahun.
9. Apabila masa perjanjian selama 1 (satu) tahun tersebut belum berakhir pegawai yang bersangkutan pindah ke sekolah atau instansi lain dikenakan sanksi yang dinyatakan dalam surat perjanjian.
10. Bersedia mentaati peraturan-peraturan/tata tertib yang berlaku dalam Yayasan.
11. Di luar ketentuan di atas akan diatur berdasarkan Keputusan Ketua Yayasan dan Pimpinan Pondok Pesantren Idris

Pasal 4

Masa Percobaan

1. Setiap calon pegawai, diterima berdasarkan hasil seleksi yang dilaksanakan oleh pimpinan Pondok Pesantren Idris yang mewakili yayasan.
2. Bagi calon pegawai yang dinyatakan lulus seleksi diterima sebagai calon karyawan dengan status percobaan.
3. Semua calon pegawai Yayasan Al Idris Kepri yang baru harus memenuhi persyaratan yang ditentukan dan melalui masa percobaan selama 3 (tiga) bulan dengan menerima dokumen legal yaitu Surat Kontrak Kerja Sementara (SKKS).
4. Bagi guru masa percobaan digunakan untuk melihat dan belajar bagaimana cara mengelola sebuah kelas sekaligus melakukan pendekatan pada anak didik.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

5. Bagi pegawai non guru masa ini digunakan untuk melihat dan mempelajari tugas-tugas yang akan dibebankan kepadanya.
6. Selama masa percobaan, gaji yang diberikan 80% dari gaji pokok.
7. Pengawasan dan penilaian pada masa percobaan dilakukan oleh tim pengawas, terdiri dari Atasan langsung, Kepala Madrasah/Kepala Unit serta Wakil Kepala Madrasah, setiap 3 (tiga) bulan. Dan dari hasil penilaian tersebut menentukan hubungan kerja selanjutnya.
8. Dalam hal pemutusan hubungan kerja pada masa magang dan percobaan, maka Yayasan tidak memberikan pesangon dan keterangan kerja.
9. Dalam masa percobaan, baik Yayasan ataupun karyawan dapat memutuskan hubungan kerja secara sepihak.
10. Semua calon pegawai Yayasan Al Idris Kepri yang lolos masa percobaan akan diterima sebagai pegawai Yayasan dengan menerima dokumen legal yaitu Surat Keputusan (SK) Pengangkatan.
11. Semua calon Pegawai Yayasan Al Idris Kepri yang tidak lolos masa percobaan selama 3 (Tiga) bulan akan diterbitkan surat ucapan terima kasih.

BAB III

GOLONGAN.

Pasal 5

Penggolongan Karyawan

1. Golongan diberikan setelah ditetapkan sebagai pegawai tetap Yayasan Al Idris Kepri.
2. Golongan yang diberikan untuk pengangkatan pertama :
 - a. Golongan I C bagi pegawai yang memiliki ijazah SLTA.
 - b. Golongan II A bagi pegawai yang memiliki ijazah terakhir Diploma III atau Sarjana Muda Lengkap.
 - c. Golongan II C bagi pegawai yang memiliki ijazah terakhir S1.
 - d. Golongan II D bagi pegawai yang memiliki ijazah terakhir Pascasarjana atau sederajat.
 - e. Golongan III A bagi pegawai yang memiliki ijazah terakhir Doktoral (S3/Phd)

Pasal 6

Kenaikan Golongan

1. Kenaikan golongan pegawai dapat diberikan hanya bagi pegawai yang telah mendapatkan SK sebagai Pegawai Tetap Yayasan Al Idris Kepri.
2. Jenis kenaikan golongan pegawai Yayasan Al Idris Kepri terdiri dari :
 - a. Kenaikan golongan Reguler sekali 4 tahun.
 - b. Kenaikan golongan berdasarkan penyesuaian ijazah.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

HAK DAN KEWAJIBAN

Pasal 7

Kewajiban Yayasan

1. Memberikan balas jasa yang layak sesuai dengan jasa yang telah diberikan karyawan kepada Yayasan.
2. Memperhatikan kesejahteraan karyawan yang sesuai dengan jasa yang telah diberikan karyawan kepada Yayasan.
3. Memberikan tunjangan jabatan sesuai jabatan yang diemban.
4. Memberikan fasilitas makan sesuai dengan rentang waktu kerja.
5. Khusus para pengasuh dan pembina yang tinggal di dalam pondok pesantren mendapat makan 3x sehari sesuai dengan kemampuan yayasan.
6. Memberikan fasilitas pakaian seragam sesuai dengan status kepegawaian dan disesuaikan dengan kemampuan yayasan.
7. Menempatkan karyawan sesuai kebutuhan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.
8. Mengadakan pemutusan hubungan kerja dengan memperhatikan ketentuan yang berlaku.
9. Memberikan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
10. Mengeluarkan SK pegawai berdasarkan tugas yang dipercayakan

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pasal 8

Kewajiban Pegawai

Setiap pegawai Yayasan Al Idris Kepri berkewajiban :

1. Bekerja dengan ikhlas dan hanya mengharapkan Ridho Allah SWT.
2. Menjalankan Ibadah sesuai dengan Syariah Islam.
3. Menaati tata tertib/peraturan Yayasan dengan mengindahkan ketentuan yang berlaku.
4. Melaksanakan tugas yang dipercayakan dengan sungguh-sungguh dan berupaya maksimal untuk mencurahkan sengenap perhatian, waktu, tenaga dan pikiran.
5. Menjaga dan menyebarluaskan nama baik yayasan Al Idris Kepri.
6. Mengutamakan kepentingan Pondok Pesantren Idris di atas segala kepentingan pribadi/golongan.
7. Memberikan keterangan yang sebenar-benarnya mengenai pekerjaan kepada atasan / Yayasan yang berhubungan dengan tugasnya.
8. Menyimpan dan menjaga semua keterangan yang didapat karena jabatan maupun dari pergaulannya di lingkungan Yayasan.
9. Memeriksa dan menjaga barang-barang milik yayasan yang digunakan atau dipercayakan kepadanya.
10. Menggerakkan dan mengembangkan partisipasi kerjasama di lingkungan Pondok Pesantren Idris.
11. Menumbuh kembangkan kondisi dinamis antara unit dan lembaga-lembaga dalam naungan Yayasan Al Idris Kepri.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

12. Penanaman dan pemupukan rasa persatuan demi kesatuan dalam Pondok Pesantren Idris guna peningkatan kualitas penyelenggaraan pendidikan.

13. Memelihara kerapian dan kebersihan tempat kerja masing-masing lingkungannya, serta mencegah kemungkinan hal-hal yang tidak diinginkan yang dapat membahayakan berkembangnya pendidikan di lingkungan Pondok Pesantren Idris.

Pasal 9

Hak Pegawai

Dalam melaksanakan tugasnya pegawai berhak :

1. Memperoleh penghasilan sesuai yang berlaku dengan ketentuan di lingkungan Yayasan Al Idris Kepri.
2. Mendapat promosi atau penghargaan, sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
3. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, melanjutkan studi/pelatihan-pelatihan.
4. Memperoleh rasa aman dalam melaksanakan tugas.
5. Memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.
6. Memperoleh hak-hak yang sama sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Yayasan Al Idris Kepri.
7. Memberi informasi/ide ke Yayasan

- a. Pengutuban hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutuban tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pasal 10

1. Ketentuan yang belum diatur mengenai hak dan kewajiban sebagaimana pasal 7 dan 8 akan diatur dengan keputusan Yayasan Al Idris Kepri.
2. Ketentuan hak dan kewajiban dalam keputusan Yayasan Al Idris Kepri wajib dipatuhi dan ditaati

BAB V

WEWENANG DAN TUGAS PEGAWAI YAYASAN AL IDRIS KEPRI

Pasal 11

1. Wewenang Pimpinan Pondok :
 - a. Membina seluruh lembaga atau unit pendidikan di Pondok Pesantren Idris berdasarkan visi dan misi Pondok Pesantren Idris.
 - b. Membuat kebijakan sistem pendidikan yang diberlakukan dalam proses pembelajaran di Pondok Pesantren Idris.
 - c. Pimpinan Pondok dapat mengusulkan Mutasi/pemindahan jabatan, Promosi/kenaikan jabatan dan Demosi/pemindahan jabatan, memberhentikan dan menerima pegawai kepada Yayasan Al Idris Kepri.
 - d. Bertanggung jawab kepada Yayasan Al Idris Kepri
2. Tugas Pimpinan Pondok :
 - a. Melaksanakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh Yayasan Al Idris Kepri.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

- b. Melaksanakan kurikulum nasional serta kurikulum Pondok dan pengembangannya dengan metode yang disetujui dan ditetapkan oleh Yayasan Al Idris Kepri.
- c. Menyelenggarakan manajemen sekolah pada setiap lembaga yang ada di Yayasan Al Idris Kepri.
- d. Ikut merencanakan, menyusun RAPB (Rencana Anggaran dan Pendapatan Belanja) setiap tahun pada seluruh unit yang ada di Pondok Pesantren Idris.
- e. Mengembangkan semua Unit yang ada di Pondok Pesantren dalam rangka peningkatan mutu kesejahteraan dalam tiap-tiap unit.
- f. Pimpinan Pondok memberikan laporan bulanan kepada Yayasan Al Idris Kepri setiap tanggal 25.
- g. Pimpinan Pondok akan memberikan laporan presentasi tiap-tiap unit kepada Yayasan secara periode (6 bulanan).
- h. Melaksanakan proses perekrutan dan seleksi penerimaan pegawai Yayasan Al Idris Kepri sesuai aturan.
- i. Pimpinan Pondok wajib melaksanakan pelimpahan tugas yang diberikan dari hasil keputusan Yayasan

Pasal 12

1. Wewenang Kepala Madrasah :
 1. Memimpin pendidikan berdasarkan visi dan misi Pondok Pesantren Idris.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Bertanggungjawab kepada Yayasan Al Idris Kepri melalui Pimpinan Pondok.
 3. Menentukan jabatan-jabatan struktur di bawahnya kecuali Wakil Kepala Madrasah.
 4. Kepala Madrasah dalam melaksanakan tugasnya dapat mendelegasikan kepada Wakil Kepala Madrasah.
 5. Mengikuti rapat-rapat Yayasan sesuai bidang tugasnya.
 6. Menetapkan pembagian tugas dan pendayagunaan guru dan tenaga kependidikan pada madrasah.
 7. Melakukan penilaian prestasi kerja guru dan tenaga administrasi kependidikan.
 8. Membuat kebijakan teknis terkait dengan efektifitas pengelolaan Madrasah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan visi misi pondok.
2. Tugas Kepala Madrasah :
1. Melaksanakan peraturan-peraturan yang berlaku di Pondok Pesantren Idris.
 2. Memahami dan melaksanakan Standar Pelayanan Minimal (SPM) secara tepat.
 3. Merencanakan, mengelolah, memimpin, dan mengendalikan program dan komponen penyelenggaraan pada madrasah berdasarkan Standar Nasional Pendidikan dan Strategi Pembelajaran lain yang akan/telah disetujui oleh Pondok Pesantren Idris dan Yayasan Al Idris Kepri.
 4. Menggunakan Multiple Intelligence Research (MIR) pada penerimaan siswa baru dan pada setiap siswa setiap 1 (satu) tahun sekali.
 5. Meningkatkan kualitas lulusan dalam hal Akhlakul Karimah, hafalan Al Qur'an, bahasa, daya pikir dan kreativitas.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

6. Meningkatkan kualitas guru dalam hal Akhlakul Karimah, penguasaan 2 bahasa, produktifitas, efisiensi, efektifitas dan inovasi.
7. Memberdayakan tenaga kependidikan serta melaksanakan tahap-tahap implementasi kurikulum nasional.
8. Memberdayakan tenaga kependidikan untuk mampu melaksanakan tujuan dan karakteristik manajemen berbasis Madrasah (School Based Management).
9. Membuat target pencapaian hasil setiap program Madrasah sesuai dengan waktu yang telah dikoordinasikan dengan Pimpinan Pondok.
10. Memonitor dan memelihara sarana prasarana.
11. Membuat pelaporan rutin kepada Pimpinan Pondok setiap bulan pada tanggal 20.
12. Membuat pelaporan perkembangan siswa kepada Pimpinan Pondok dalam kurun waktu 3 (tiga) bulan sekali.
13. Melaporkan prestasi kinerja Madrasah kepada Pimpinan Pondok secara periodik (6 bulan sekali).
14. Melaksanakan sistem pelaporan penggunaan keuangan kepada Yayasan melalui Pimpinan Pondok pada setiap kegiatan/program Madrasah.
15. Melaporkan segala jenis bantuan/subsidi dari Pemerintah atau pihak ketiga kepada Yayasan Al Idris Kepri.
16. Melakukan analisa dan evaluasi dalam bentuk pelaporan pada tiap-tiap fungsionaris pegawai yang di bawahnya meliputi Wakil Kepala Madrasah, Guru, Wali Kelas, Tata Usaha dan Karyawan Madrasah dalam kurun waktu 6 (enam) bulan sekali.

- a. Pengutuban hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutuban tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

17. Menciptakan iklim Madrasah yang kondusif akademis.
18. Mengajukan kepada Pimpinan Pondok mengenai pengelolaan regulasi waktu belajar, bimbingan konseling, penilaian ektra kurikuler, rekreasi dan hari libur untuk ditetapkan.
19. Menyiapkan dan melaksanakan serta menindak lanjuti hasil akreditasi untuk meningkatkan mutu Madrasah.
20. Melaksanakan sistem penghargaan (reward) dan sanksi (punishment) kepada guru sesuai aturan yang ditetapkan Yayasan.
21. Mengambil keputusan yang berkaitan dengan urusan intern dan ekstern Lembaga Madrasah yang tidak bertentangan dengan aturan yang ditetapkan Yayasan setelah melakukan koordinasi dengan Pimpinan Pondok.
22. Mengajukan/mengisi formulir kebutuhan RAPB Unit Madrasah pada setiap tahun.
23. Menjadi tauladan bagi pegawai yang menjadi tanggung jawabnya.
24. Menyusun tugas kerja wali kelas, guru dan karyawan Madrasah.
25. Menyusun rencana dan program intern dan ekstern yang melibatkan orang tua siswa, masyarakat, pemerintah atau lembaga masyarakat dengan seijin Yayasan.
26. Membuat laporan-laporan lebih lanjut yang ditetapkan oleh Yayasan.
27. Menyerahkan/melimpahkan tugas secara tertulis kepada Wakil Kepala Madrasah jika ada halangan tertentu atau ketika melakukan perjalanan di luar kota.
28. Mendukung Keputusan Yayasan Al Idris Kepri.

- a. Pengutuban hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutuban tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pasal 13

1. Pengangkatan jabatan Kepala Madrasah dan Kepala Unit diseluruh unit Pendidikan Yayasan Al Idris Kepri tiap 5 (Lima) tahun sekali, selamanya 2 (dua) kali periode.
2. Jika terjadi pergantian di tengah jalan karena sebab tertentu, merupakan wewenang Yayasan al Idris Kepri.

Pasal 14

Tugas Wakil Kepala Madrasah :

1. Wakil Kepala Madrasah adalah pendamping-pendamping sekaligus melakukan koordinasi dengan Kepala Madrasah.
2. Membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Madrasah dalam menyusun perencanaan, membuat program kegiatan dan program pelaksanaan, pengorganisasian pengarahan, ketenangan, pengkordinasian, pengawasan, penilaian, identifikasi dan pengumpulan data.
3. Wakil Kepala Madrasah membuat laporan berkala secara periodik dengan masa yang ditentukan Kepala Madrasah.
4. Secara langsung Wakil Kepala yang ditunjuk mengambil alih tugas-tugas dan kewajiban Kepala Madrasah apabila Kepala Madrasah tidak hadir dalam melakukan tugas-tugasnya.
5. Wakil Kepala Madrasah berkewajiban menerima pendelegasian tugas yang diberikan oleh Kepala Madrasah yang berkaitan dengan tugas edukasi kecuali yang bertentangan dengan aturan yang ditetapkan Yayasan Al Idris Kepri.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Wakil Kepala Madrasah berhak menolak pendelegasian tugas yang diberikan oleh Kepala Madrasah yang bertentangan dengan aturan yang ditetapkan Yayasan Al Idris Kepri.
7. Jumlah Wakil Kepala Madrasah tergantung dari kebutuhan dan ditetapkan dengan peraturan lebih lanjut dari Yayasan Al Idris Kepri

Pasal 15

Dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar, guru mempunyai tugas sebagai berikut:

1. Merencanakan kegiatan belajar mengajar sesuai kurikulum nasional dengan metode pembelajaran yang berlaku di Pondok Pesantren Idris.
2. Menyiapkan kelengkapan dan perangkat mengajar sesuai program yang ditentukan.
3. Melakukan penilaian secara teratur dan terencana sesuai dengan ketentuan kurikulum nasional dan metode penilaian yang ditentukan oleh Pondok Pesantren Idris.
4. Melaksanakan tugas pembelajaran sesuai jam yang ditentukan.
5. Melaksanakan koreksi ulangan harian, UTS, UAS.
6. Selalu mengikuti pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh Pondok Pesantren Idris.
7. Meningkatkan prestasi siswa baik internal maupun eksternal Madrasah.
8. Melakukan koordinasi sebagai jembatan komunikasi antara Kepala Madrasah/Wakasek, Wali Kelas.

- a. Pengutuban hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutuban tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Berpartisipasi dalam merencanakan dan meningkatkan mutu pendidikan.
10. Membuat raport peserta didik kepada Kepala Madrasah sesuai dengan aturan yang ditetapkan.
11. Melaksanakan pendidikan secara terbuka, bertanggung jawab dan selalu berusaha meningkatkan kualitas dan mensukseskan pendidikan yang berlanjut.
12. Melakukan proses pembelajaran di lingkungan Pondok Pesantren Idris dengan menggunakan Multiple Intelligence System.
13. Mentaati peraturan yang diatur lebih lanjut oleh Pondok Pesantren Idris.
14. Guru berkewajiban menerima tugas dari Kepala Madrasah yang berkaitan dengan tugas edukasi kecuali yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di Pondok Pesantren Idris.
15. Guru berhak menolak tugas dari Kepala Madrasah yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di Pondok Pesantren Idris.

Pasal 16

1. Wali Kelas adalah guru yang mewakili Kepala Madrasah dan orang tua di dalam kelas.
2. Tugas Wali kelas akan ditentukan oleh Kepala Madrasah.
3. Wali Kelas berkewajiban menerima tugas dari Kepala Madrasah yang berkaitan dengan tugas edukasi kecuali yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di Pondok Pesantren Idris.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Wali Kelas berhak menolak tugas Kepala Madrasah yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di Pondok Pesantren Pesantren Idris Kepri

Pasal 17

1. Bimbingan Konseling (BK) adalah guru yang melayani minat santri dan bakat siswa.
2. Bimbingan Konseling (BK) bekerja sama dengan kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, Wali Kelas dan guru-guru lain serta wali santri dalam pemberian motivasi belajar.
3. Menyusun dan melaksanakan program kerja untuk bimbingan konseling.
4. Dalam menangani masalah kepada santri, Bimbingan konseling wajib memiliki sikap ikhlas mengedepankan kasih sayang dan keadilan berstandar pada psikologi anak didik.
5. Membuat laporan pelaksanaan Bimbingan Konseling kepada Kepala Madrasah sesuai dengan metode yang berlaku di lingkungan Pondok Pesantren Idris.
6. Membuat statistik perkembangan bimbingan konseling

Pasal 18

Tata Usaha adalah lembaga Madrasah yang mempunyai tugas :

1. Melaksanakan tugas dibidang administrasi Madrasah.
2. Melaksanakan tata kearsipan.
3. Membuat jurnal kegiatan Madrasah.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Membuat laporan berkala secara tertulis kepada Kepala Madrasah.
5. Sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) akan diatur dengan ketentuan lebih lanjut

Pasal 19

Karyawan adalah Maintenance, Security, Cleaning Service yang bertugas sesuai dengan pembagian kerja masing-masing yang sudah ditentukan Yayasan Al Idris Kepri

BAB VI

KEHADIRAN

Pasal 20

1. Setiap karyawan wajib memulai bekerja pada waktu yang telah ditetapkan Yayasan, dengan hari dan jamnya yang diatur sebagai berikut :
 1. Jam dinas mulai 07.00-15.00 setiap hari kerja.
 2. Bila situasi menghendaki jadwal ini dapat dirubah kemudian.
 3. Setiap karyawan diwajibkan mengisi daftar hadir / finger print.
 4. Guru, TU dan Karyawan yang akan meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja harus seizin Pimpinan Strukturalnya.
 5. Guru, TU dan Karyawan yang datang terlambat tidak diperkenankan langsung bekerja sebelum melapor kepada Pimpinan.
 6. Guru, TU dan Karyawan yang tidak masuk bekerja harus memberikan keterangan yang diatur sebagai berikut :

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

- a. Keterangan lisan maupun surat, melalui telepon/rekan sekerja yang berdekatan rumahnya atau melalui kurir (untuk mengantarkan surat/maupun kabar) kepada pimpinan strukturalnya.
- b. Keterangan lisan maupun surat wajib disampaikan 1 (satu) hari atau sebelumnya untuk tidak dapat masuk bekerja karena urusan/kepentingan keluarga.
- c. Pimpinan Pondok dan Pimpinan Unit Usaha yang tidak masuk bekerja meminta izin kepada Yayasan dan mendelegasikan tugas rutin lembaga kepada bawahannya.
- d. Kepala Unit yang tidak masuk kerja meminta izin kepada Pimpinan Pondok dan mendelegasikan tugas rutin Madrasah kepada Wakasek/urusan yang berkaitan dengan menulis jenis tugas tersebut di buku penghubung.
 1. Ketidakhadiran karyawan secara berturut-turut selama 6 (enam) hari kerja tanpa pemberitahuan kepada Yayasan yang alasannya tidak dapat diterima, dianggap mengundurkan diri.
 2. Keterlambatan atau meninggalkan tempat sebelum jam kerja berakhir tanpa izin dari Pimpinan Unit atau yang ditunjuk, dianggap merupakan perbuatan atau tindakan pelanggaran.
 3. Setiap karyawan hadir pada jam efektif yang diefektifkan.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VII

DISIPLIN KERJA

Pasal 21

1. Pegawai Yayasan Al Idris Kepri wajib meningkatkan disiplin :
 - a. Setia dan menjalankan Tata Tertib Yayasan Al Idris Kepri.
 - b. Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta memberikan pelayanan yang baik terhadap lingkungan Madrasah.
 - c. Menggunakan dan memelihara barang-barang inventaris Yayasan dengan sebaik-baiknya
2. Bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap sesama pegawai, atasan dan pengurus yayasan
 - a. Melaksanakan dan menerima segala ketentuan atau peraturan yang telah diputuskan oleh Yayasan Al Idris Kepri dan Pondok Pesantren Idris.
 - b. Pegawai Yayasan Al Idris Kepri tidak diperkenankan membuat atau menyebarluaskan aturan yang bertentangan dengan ketentuan atau peraturan yang ditetapkan oleh Yayasan.
 - c. Ikut serta berpartisipasi untuk mendukung/membantu menegakkan disiplin kerja di lingkungan Yayasan Al Idris Kepri pada masing-masing unit.
 - d. Pegawai Yayasan Al Idris Kepri tidak diperkenankan merangkap jabatan eksternal maupun internal lembaga, kecuali mendapat izin oleh peraturan lebih lanjut oleh Yayasan.
 - e. Pegawai Yayasan Al Idris Kepri harus mentaati dan patuh kepada atasan sesuai dengan jabatan yang diamanatkan.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- f. Melaksanakan tugas pada bidangnya masing-masing dan waktu yang ditentukan.
- g. Pegawai Yayasan Al Idris Kepri tidak diperkenankan meminta bantuan dana dari dalam dan luar Madrasah sebelum disetujui oleh Yayasan Al Idris Kepri

Pasal 22

Menerima dan menjalankan serta patuh atas tindakan sanksi yang diberikan atas putusan Yayasan

Pasal 23

Pegawai yang mengikuti tes PNS pada masa aktif sebagai pegawai yayasan tanpa izin dari yayasan Al Idris Kepri akan diberikan sanksi, teguran dan penundaan kenaikan pangkat dan jabatan serta penurunan jabatan.

Pasal 24

Tidak diperkenankan menggunakan fasilitas Madrasah diluar jam kerja/jam Madrasah, terkecuali mendapatkan izin dari Yayasan Al Idris Kepri

Pasal 25

Setiap Pegawai Yayasan Al Idris Kepri tidak diperkenankan menerima tamu di ruang kerja terkecuali pada tempat/ruang yang telah ditentukan.

BAB VIII

MEKANISME KEPEGAWAIAN

Pasal 26

Mutasi, Promosi, Demosi

1. Mutasi/pemindahan jabatan, promosi/kenaikan jabatan dan demosi/penurunan jabatan menjadi hak Yayasan Idris Kepri
2. Mutasi dilakukan menurut kebutuhan Madrasah di lingkungan Yayasan Al Idris Kepri dengan mempertimbangkan saran dari Pimpinan Pondok dan Kepala-Kepala Unit.
3. Promosi dilakukan menurut kebutuhan Pondok Pesantren Idris atau Yayasan Al Idris Kepri berdasarkan penilaian secara objektif atas prestasi pegawai dan syarat lain yang diatur dengan peraturan lebih lanjut dengan memperhatikan usulan/laporan dari Pimpinan Pondok dan Kepala-Kepala Unit.
4. Demosi dapat dilakukan oleh Yayasan Al Idris Kepri karena ketidakmampuan pegawai dalam melaksanakan jabatan yang diamanahkan setelah yang bersangkutan memperoleh pembinaan dari lembaga atau Yayasan

Pasal 27

Dasar Pengupahan/Gaji/Tunjangan

1. Gaji adalah keseluruhan penghasilan karyawan dalam bentuk uang yang diterimanya secara rutin sebagai imbalan dari Yayasan
2. Dasar pengupahan gaji yang berlaku ditentukan dan ditetapkan secara resmi oleh Yayasan Al Idris Kepri

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

3. Ketentuan yang ditetapkan sebagaimana ayat (1) secara langsung tidak berlaku apabila dikeluarkan ketentuan baru yang ditetapkan oleh Yayasan Al Idris Kepri
4. Standar pengupahan, kenaikan gaji, penghormatan, tunjangan jabatan, tunjangan kelebihan beban tugas dan prestasi serta tunjangan lain akan diatur tersendiri dalam pertauran berdasarkan :
5. Pemasukan uang lembaga
6. Kemampuan Yayasan Al Idris Kepri
 - a. Kenaikan upah/gaji dilaksanakan oleh Yayasan Al Idris Kepri selambat-lambatnya 1 (satu) tahun sekali kecuali ada pertimbangan lain, sehingga kenaikan upah/gaji ditunda/ditiadakan.
 - b. Ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (3) adalah menjadi hak mutlak Yayasan Al Idris Kepri.
 - c. Tunjangan Hari Raya (THR) akan diberikan sesuai dengan kondisi keuangan yayasan dan dengan memperhatikan keadilan dan keterbukaan.

Pasal 28

Pertimbangan Tambahan Gaji Khusus

1. Pengajar akan mendapatkan tambahan gaji bila jam mengajarnya melebihi 24 jam perminggu.
2. Besarnya tambahan penggajian pengajar per jam ditentukan oleh Pimpinan Madrasah bersama Yayasan.

Pasal 29

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jaminan Sosial Dinas

1. Pegawai Yayasan Al Idris Kepri diberikan uang jaminan kesehatan Rp. 25,500,- setiap bulan.
2. Bantuan walimah sebanyak Rp. 500,000,- bagi karyawan yang melakukan pernikahan.
3. Bantuan bagi karyawan yang sakit keras sebanyak Rp. 500.000,- dan atau disesuaikan dengan kemampuan yayasan

Pasal 30

Perjalanan Dinas

1. Yayasan/pondok dapat memerintahkan pegawai untuk melakukan perjalanan dinas kepada yang bersangkutan akan diberikan biaya dinas yang terdiri dari :
 - a. Biaya transport bagi yang tidak menggunakan kendaraan lembaga.
 - b. Biaya penginapan
2. Biaya kebutuhan selama ditugaskan
 - a. Untuk perjalanan dinas yang ditanggung oleh DEPDKNAS, DEPAG, serta Instansi yang terkait pada pendidikan, Yayasan akan memberikan biaya tambahan secukupnya/sekedarnya

Pasal 31

Silaturrohim dan Rekreasi

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dalam meningkatkan kegairahan kerja, Yayasan Al Idris Kepri memberikan kesempatan kepada pegawai untuk bersilaturahmi dan rekreasi 2 (dua) tahun sekali.
2. Pelaksanaan silaturahmi dan rekreasi tersebut diatur bersama oleh Pimpinan Pondok Pesantren Idris dan Kepala-Kepala Unit.
3. Ketentuan (1), (2) akan diatur lebih lanjut.

Pasal 32

Seragam

1. Pegawai Yayasan Al Idris Kepri wajib memakai seragam yang telah diberikan/ditetapkan oleh yayasan/Pondok.
2. Sebagaimana di maksud pada ayat (1) akan diatur oleh peraturan lebih lanjut

BAB VIII

HARI LIBUR, CUTI DAN IZIN MENINGGALKAN PEKERJAAN

Pasal 33

Hari Libur

Hari libur adalah hari-hari libur Nasional berdasarkan kalender pendidikan yang ditetapkan yayasan

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pasal 34

Hak Cuti

1. Pegawai Yayasan Al Idris Kepri diberikan hak cuti untuk menjamin kesegaran jasmani dan rohani dengan jenis cuti, meliputi :
 1. Cuti Walimahan.
 2. Cuti Khusus.
 3. Cuti Bersalin.
 4. Cuti Keguguran
 5. Cuti Studi

Pasal 35

Cuti Walimahan

1. Cuti walimahan.
2. Karyawan yang akan menikah memperoleh cuti selama 6 (enam) hari kerja atau seizin yang diberikan oleh Yayasan.
3. Pengajuan cuti walimahan harus diajukan minimal 1 (satu) bulan sebelum cuti.

Pasal 36

Cuti Khusus

1. Setiap pegawai yang telah bekerja sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun secara terus-menerus berhak atas cuti khusus selama 1,5 (satu setengah) bulan untuk memenuhi kewajiban agama yaitu melaksanakan ibadah haji dan atau umroh dan berlaku hanya satu kali, diajukan 6 bulan sebelum cuti.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pasal 37

Cuti Bersalin dan Keguguran

1. Pegawai wanita berhak atas cuti bersalin.
2. Lamanya cuti persalinan 15 (lima belas) hari sebelum persalinan dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah persalinan.
3. Dalam 15 (lima belas) hari kerja sebelum persalinan yang bersangkutan menerima gaji penuh.
4. Pengajuan permohonan cuti bersalin secara tertulis dengan melampirkan surat keterangan dokter/bidan yang memberikan pertolongan.
5. Pegawai wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak atas cuti sakit paling lama 5 (lima) hari dan menerima upah/gaji penuh.

Pasal 38

Cuti Studi

1. Cuti studi dapat diperoleh/tidak diperoleh kepada pegawai dalam hal ini menjadi hak Yayasan Al Idris Kepri

Pasal 39

Izin Meninggalkan Pekerjaan Selain dari Cuti

1. Seorang pegawai dapat di izinkan meninggalkan pekerjaan dan mendapat gaji untuk keperluan sebagai berikut :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Pernikahan saudara kandung karyawan diberi izin 2 (dua) hari.
2. Pernikahan anak karyawan diberi izin 3 (tiga) hari.
3. Istri karyawan melahirkan, diberi izin 1 (satu) hari kecuali terjadi komplikasi.
4. Khitan anak karyawan, diberi izin 1 (satu) hari.
5. Anggota keluarga meninggal dunia (suami/istri, orang tua/mertua, saudara kandung atau anak), diberi izin 3 (tiga) hari.
6. Izin karyawan sakit, dengan melampirkan surat keterangan dokter.
7. Keadaan-keadaan tertentu yang dinilai Yayasan, karyawan sebaiknya tidak masuk kerja, misalnya situasi keamanan.
8. Izin urusan kedinasan ialah urusan dinas, seperti tugas untuk urusan Madrasah/tugas penelitian/pelatihan dan lain-lain. Lamanya izin yang diberikan sesuai dengan urusan yang dilaksanakan alasan-alasan lain yang bisa diterima oleh Pimpinan Yayasan
9. Seorang pegawai yang sakit selama 3 (tiga) bulan terus-menerus mendapatkan kompensasi penghasilan sebagai berikut :
 - a. 1 (satu) bulan pertama mendapatkan gaji 100%.
 - b. 1 (satu) bulan kedua mendapatkan gaji 75%.
 - c. 1 (satu) bulan ketiga mendapatkan gaji 50%.
 - d. 1 (satu) bulan keempat mendapatkan gaji 25%.
 - e. Masa sakit terus-menerus > 6 bulan, tidak diberikan gaji

Pasal 40

Pemotongan Gaji

1. Pegawai yang tidak masuk di luar ketentuan yang ada, pemotongan gaji dengan ketentuan rumus : $GAJI \times N$ (n= jumlah absen tidak masuk)
1 bulan hari kerja

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IX

PRINSIP PROFESIONALITAS YAYASAN AL IDRIS KEPRI

Pasal 41

1. Pegawai wajib mewujudkan tujuan pendidikan/pembinaan sesuai Visi dan Misi Pondok Pesantren Idris.
2. Memiliki komitmen untuk meningkan mutu pendidikan, ketakwaan dan ahlak mulia.
3. Memiliki kompetensi yang di perlukan, sesuai bidang/tugas.
4. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas secara profesional.
5. Mengembangkan diri secara demokrasi, tidak diskriminatif dan menjunjung tinggi hak manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa.

BAB X

PEMBINAAN, PENGEMBANGAN DAN HUBUNGAN KARYAWAN

Pasal 42

Pembinaan dan Pengembangan

1. Pembinaan dan pengembangan pegawai/tenaga kependidikan meliputi profesi, karier dan mental spiritual dalam bentuk halaqoh tarbawiyah dan wajib diikuti oleh semua pegawai.
2. Pembinaan dan pengembangan profesi dan karier serta mental spritual sebagaimana ayat (1) meliputi potensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompotensi profesional.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Pembinaan dan pengembangan sebagaimana yang di maksud ayat (2) disesuaikan menurut kebutuhan Madrasah dan kondisi pegawai yang bersangkutan serta dengan aturan lebih lanjut.

Pasal 43

Hubungan Pegawai

1. Hubungan ke dan antar karyawan di dasarkan atas ukhuwah islamiyah
2. Yayasan menganut komunikasi dua arah yang bebas, terbuka dan bertanggung jawab
3. Setiap karyawan berhak menyampaikan pendapat, saran, memperoleh keterangan mengenai pondok dan madrasah, pekerjaan serta hubungan kerja dalam batas batas yang telah di tetapkan Yayasan. Cara menyampaikan pendapat, saran, keterangan, dapat secara lisan maupun tulisan kepada atasan langsung. Atasan akan langsung menyampaikan ke bidang yang berwenang.
4. Yayasan menganggap perlu dan bermanfaat untuk menampung dan menyaring keluhan dan pengaduan karyawan.
5. Cara mengadukan dan keluhan sebagai berikut :
 - a. Setiap keluhan dan pengaduan karyawan diselesaikan dan dibicarakan dengan atasan langsung.
 - b. Bila penyelesaian belum memuaskan sebagaimana pada poin a, maka dengan persetujuan atau sepengetahuan atasan langsungnya, karyawan dapat meneruskan keluhan dan pengaduannya ke atasan yang lebih tinggi secara tertulis.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB XI

PELANGGARAN DAN SANKSI

PASAL 44

KETENTUAN UMUM PELANGGARAN DAN SANKSI

1. Sanksi atas pelanggaran yang akan diberikan kepada Pegawai adalah sebagai berikut:
 - a. Teguran lisan dikeluarkan oleh atasan langsung.
 - b. Surat Peringatan dikeluarkan oleh atasan langsung dan ditembuskan kepada Ketua Yayasan dan Pimpinan Pondok Pesantren.
 - c. Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan oleh Yayasan.
 - d. Pembebanan klaim atau tuntutan ganti rugi oleh yayasan
2. Sanksi sebagaimana disebutkan dalam ayat 1 (satu), tidak menunjukkan tahapan penjatuhan sanksi. Akan tetapi penjatuhan sanksi sangat tergantung kepada bobot pelanggaran yang dilakukan.

PASAL 45

TEGURAN LISAN

1. Teguran diberikan oleh atasan langsung dan dicatat dalam data personal yang bersangkutan sesaat setelah diberikan teguran dan ditandatangani oleh atasan langsung dan pegawai bersangkutan.
2. Pelanggaran yang dikenakan sanksi teguran lisan:

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

- a. Melalaikan dan/atau tidak melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pegawai yang sudah diatur dalam tupoksi pegawai.
- b. Datang terlambat masuk kerja, mengikuti pembinaan keislaman, rapat rutin, dan kegiatan lain yang sudah diagendakan tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan.
- c. Tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan ke atasan langsung.
- d. Pulang mendahului waktu yang sudah ditentukan tanpa izin atasan.
- e. Tidak mengikuti rapat rutin, pembinaan keislaman tanpa alasan syar'i
- f. Tidak membuat laporan secara tertulis setelah mengikuti pelatihan.
- g. Tidak memenuhi target hafalan Al Qur'an sesuai dengan yang sudah ditetapkan.
- h. Keluar pada jam kerja tanpa izin.
- i. Tidak mengisi daftar hadir atau absensi kedatangan dan atau kepulungan kerja
- j. Melakukan perbuatan-perbuatan yang dapat dikategorikan tidak patut menurut norma-norma sosial dan yayasan
- k. Tidak bertanggungjawab dengan sarana dan prasarana yang digunakan.
- l. Tidak melaporkan kepada atasan langsung tentang adanya gangguan keamanan dan keselamatan yang dapat merugikan peserta didik, pegawai, dan atau yayasan.
- m. Melanggar peraturan lain yang sudah ditetapkan bersama.

PASAL 46

SURAT PERINGATAN PERTAMA (SP 1)

1. Surat Peringatan Pertama dibuat, ditandatangani oleh atasan langsung dan ditembuskan kepada ketua Yayasan dan Pimpinan Pondok Pesantren Al Idris.
2. Pegawai akan diberikan surat peringatan pertama apabila;

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Mengulangi jenis pelanggaran pada masa berlakunya teguran lisan.
 - b. Sudah mendapatkan teguran sebanyak 5 (lima) kali dalam satu tahun.
 - c. Pulang sebelum waktu yang ditentukan tanpa izin atasan sebanyak 6 (enam) kali dalam sebulan.
 - d. Tidak masuk kerja selama 2 hari tanpa izin atasan/mankir.
 - e. Tidak mengikuti pembinaan keislaman dan rapat rutin tanpa izin dan alasan yang tidak bisa diterima atasan masing-masing 3 (tiga) kali dalam satu bulan.
3. Pegawai yang memperoleh SP 1 mendapat penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.

PASAL 47

SURAT PERINGATAN KEDUA (SP2)

1. Surat Peringatan Kedua dikeluarkan oleh atasan langsung dan ditembuskan kepada Ketua Yayasan dan Pimpinan Pondok Pesantren Al Idris.
2. Pegawai akan diberikan surat peringatan kedua apabila :
 - a. Mengulangi jenis pelanggaran pada masa berlakunya surat peringatan pertama.
 - b. Tidak masuk kerja 3 kali dalam satu bulan tanpa alasan yang dapat diterima atasan.
 - c. Pulang sebelum waktu yang ditentukan tanpa izin atasan langsung sebanyak 3 kali dalam satu bulan.
 - d. Tidak mengikuti kajian keislaman selama 2 bulan berturut-turut tanpa alasan yang jelas.
 - e. Menolak tugas yang diberikan atasan atau pimpinan tanpa alasan yang dapat diterima secara objektif.
 - f. Menyebarkan prasangka buruk tentang lembaga, pegawai, terlebih jika berdampak negatif bagi lembaga dan pegawai.
 - g. Merokok di dalam dan diluar lingkungan yayasan

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Pegawai yang memperoleh SP 2 mendapat penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun dan diberhentikan dari jabatan struktural yang diemban.

PASAL 48

SURAT PERINGATAN KETIGA (SP 3)

1. Surat Peringatan Ketiga dikeluarkan oleh atasan langsung dan ditembuskan kepada Ketua Yayasan dan Pimpinan Pondok Pesantren Idris
2. Pegawai akan diberikan surat peringatan ketiga :
 - a. apabila mengulangi jenis pelanggaran pada peringatan kedua.
 - b. Melakukan penyimpangan dan penyalahgunaan wewenang.
 - c. Menggandakan atau memberikan dokumen lembaga kepada pihak lain dengan tanpa izin yayasan.
 - d. Menyalahgunakan barang-barang, uang atau dokumen lembaga.
 - e. Melakukan propaganda atau tindakan lain yang dapat merugikan citra lembaga.
 - f. Melakukan penyimpangan aqidah dan syariah.
 - g. Terbukti berpacaran atau berkhawat
3. Pegawai yang memperoleh SP 3 mendapat pengurangan angka kredit sebesar 250 point atau penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun dan diberhentikan apabila melanggar peraturan berulang pada SP3.

PASAL 49

TUNTUTAN GANTI RUGI

Perbuatan yang dapat dikenakan tuntutan ganti rugi oleh yayasan adalah :

1. Menimbulkan kerusakan barang milik yayasan atau Madrasah
2. Menghilangkan inventaris milik yayasan atau Madrasah
3. Melalaikan tugas sehingga menyebabkan kerugian

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Tidak dapat mempertanggungjawabkan secara sah kewajiban jabatannya yang menyangkut material.

BAB XII

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

PASAL 50

PUTUSNYA HUBUNGAN KERJA KARENA PELANGGARAN

1. Yayasan berusaha sedapat-dapatnya untuk mencegah terjadi pemutusan hubungan kerja.
2. Dalam keadaan memaksa sehingga terjadinya pemutusan hubungan kerja, Yayasan akan bertindak dengan mengindahkan ketetapan-ketetapan atau peraturan-peraturan yang berlaku.
3. Pemutusan hubungan kerja diberikan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran pada saat berlakunya SP 3.
4. Pemutusan hubungan kerja juga diberikan kepada pegawai yang terbukti melakukan jenis pelanggaran sangat berat, yaitu:
 - a. Mangkir selama 6 (enam) hari kerja berturut-turut.
 - b. Mengedarkan/memakai minuman keras/cairan berbahaya atau narkoba baik di dalam maupun di luar lingkungan Pondok Pesantren Idris dan Yayasan.
 - c. Berjudi atau melakukan perbuatan yang dianggap sebagai judi baik di dalam maupun diluar lingkungan Pondok Pesantren Idris dan Yayasan
 - d. Berdasarkan bukti yang sah melakukan tindakan kejahatan seperti: mencuri, menipu, korupsi, memperdagangkan barang terlarang, atau perbuatan asusila, baik dalam maupun di luar lingkungan Pondok Pesantren Idris dan yayasan

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

- e. Melakukan tindakan kekerasan atau penganiayaan, menghina secara kasar atau mengancam pejabat Yayasan, peserta didik, sesama Pegawai atau keluarganya
 - f. Memikat, membujuk atau ikut serta melakukan perbuatan yang melanggar hukum dan kesusilaan terhadap pejabat yayasan, peserta didik, sesama Pegawai atau keluarganya.
 - g. Membongkar atau menyebarluaskan rahasia Yayasan atau mencemarkan nama baik Yayasan dan pimpinannya.
 - h. Memberi keterangan palsu atau memutarbalikkan fakta.
 - i. Terbukti melakukan tindakan melanggar pidana hukum.
 - j. Melakukan pelanggaran lain yang dapat dipandang setara dengan yang disebutkan di atas.
5. Pegawai yang mendapatkan PHK sebagaimana ayat 3 dan 4 di atas tidak mendapatkan penghargaan dari Yayasan

PASAL 51

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA RASIONALISASI

1. Rasionalisasi karena keadaan memaksa yang tidak dapat dihindarkan atau pegawai tidak bisa lagi diupayakan untuk ditingkatkan kompetensinya sehingga mengakibatkan Yayasan harus melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (*force majeure*).
2. Kepada Pegawai tetap yang terkena pemutusan hubungan kerja karena keadaan akan diberikan haknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3. Kepada Pegawai tetap yang terkena pemutusan hubungan kerja karena kondisi pegawai yang tidak bisa lagi ditingkatkan kompetensinya tidak akan mendapatkan haknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PASAL 52

PENYELESAIAN KEWAJIBAN PEGAWAI

1. Pada saat putusnya hubungan kerja, pegawai wajib menyelesaikan seluruh kewajiban yang dibebankan padanya.
2. Pegawai diwajibkan mengembalikan semua fasilitas yang digunakan selama bekerja kepada yayasan atau masing-masing unit.

BAB XIII

PENGUNDURAN DIRI

PASAL 53

CALON PEGAWAI TETAP DAN PEGAWAI TETAP

1. Pegawai yang mengundurkan diri harus memenuhi syarat :
 - a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis disertai dengan alasan 2 (dua) bulan sebelum tanggal pengunduran diri.
 - b. Pengunduran diri dilakukan di saat akhir semester
 - c. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai surat keputusan pengunduran diri dikeluarkan oleh yayasan
2. Pegawai yang mengundurkan diri sesuai prosedur, Yayasan akan memberikan surat pengalaman kerja serta hak lainnya sesuai dengan ketentuan Peraturan Yayasan yang berlaku.
3. Dalam hal pegawai mengundurkan diri tidak mengikuti ketentuan dalam ayat 1, dianggap mengundurkan diri secara tidak hormat dan tidak memperoleh hak-haknya sesuai dengan peraturan Yayasan.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PASAL 54

PEGAWAI PAROH WAKTU DAN HONOR

1. Pada dasarnya pegawai paroh waktu dan honor tidak diperkenankan mengundurkan diri sebelum masa perjanjian kerja selesai
2. Bila terjadi pengunduran diri maka yang bersangkutan harus mengajukan permohonan pengunduran diri 2 (dua) bulan sebelumnya.
3. Apabila tidak mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis dua bulan sebelumnya kepada yayasan maka yang bersangkutan wajib menanggung kerugian sebesar jumlah gaji perbulan dikali sisa masa kontrak kerja.

BAB XIV

PASAL 55

BERAKHIRNYA HUBUNGAN KERJA WAKTU TERTENTU

1. Dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu pada suatu pekerjaan tertentu, berakhirnya hubungan kerja terhitung sejak tanggal berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan.
2. Yayasan tidak berkewajiban memberi penghargaan apapun diluar yang telah diperjanjikan.

PASAL 56

SAKIT TERUS MENERUS

1. Pegawai yang mengalami sakit terus menerus selama 12 (dua belas) bulan berdasarkan keterangan dokter yang sah, Yayasan dapat melakukan pemutusan hubungannya.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Pegawai yang diberikan pemutusan hubungan kerja karena sakit terus menerus berhak diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan Yayasan.
3. Bagi pegawai yang mengalami sakit terus menerus, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaan sebelum melampaui batas 12 (dua belas) bulan, dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja.
4. Pegawai yang mengajukan pengunduran diri sebagaimana pada ayat 3 diatas, kepadanya diberikan penghargaan sesuai ketentuan yang berlaku
5. Termasuk sakit terus menerus :
 - a. Sakit menahun sehingga tidak dapat menjalankan pekerjaannya secara terus menerus.
 - b. Setelah sakit lebih dari 3 (tiga) bulan kemudian masuk bekerja kembali tetapi tidak lebih dari 4 (empat) minggu kemudian sakit kembali.
 - c. Cacat tetap Jasmani dan atau rohani yang mengakibatkan tidak dapat menjalankan tugas.

PASAL 57

MENINGGAL DUNIA

1. Pegawai yang meninggal dunia, mengakibatkan hubungan kerja terputus dengan sendirinya.
2. Apabila pegawai meninggal dunia kepada ahli warisnya diberikan penghargaan dan santunan sesuai dengan ketentuan Yayasan.

PASAL 58

PENSIUN

1. Usia Pensiun Karyawan Yayasan Al Idris ditetapkan 60 (enam puluh) tahun.
2. Pegawai akan menerima hak-haknya dari Yayasan sesuai ketentuan yang berlaku pada saat yang bersangkutan mencapai usia pensiun.
3. Dengan mempertimbangkan kebutuhan Yayasan, pegawai dapat diperpanjang masa kerjanya dan harus disetujui oleh kedua belah pihak.

PASAL 59

PENSIUN DINI

1. Pensiun dini dapat diajukan apabila pegawai sudah berusia 50 tahun dan sudah bekerja minimal 20 tahun.
2. Yayasan dapat menetapkan pensiun dini dengan alasan penurunan kondisi fisik atau mental yang dapat mengganggu pelaksanaan tugas.
3. Penetapan pensiun dini diputuskan oleh yayasan.

PASAL 60

UANG PESANGON DAN UANG JASA

1. Pesangon dan uang jasa diberikan kepada pegawai tetap yang diberhentikan secara hormat dan kepada pegawai yang masuk waktu pensiun
2. Uang pesangon diberikan kepada pegawai yang sudah bekerja sebagai pegawai tetap minimal 6 bulan dengan aturan sebagai berikut:
 - a. Masa kerja 6 bulan – kurang dari 1 tahun sebagai pegawai tetap mendapat uang pesangon 1 bulan gaji pokok

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

- b. Masa kerja 1 tahun – kurang dari 2 tahun sebagai pegawai tetap mendapat uang pesangon 2 bulan gaji pokok
 - c. Masa kerja 2 tahun – kurang dari 3 tahun sebagai pegawai tetap mendapat uang pesangon 3 bulan gaji pokok
 - d. Masa kerja 3 tahun – kurang dari 4 tahun sebagai pegawai tetap mendapat uang pesangon 4 bulan gaji pokok
 - e. Masa kerja 4 tahun – kurang dari 5 tahun sebagai pegawai tetap mendapat uang pesangon 5 bulan gaji pokok
 - f. Masa kerja 5 tahun atau lebih sebagai pegawai tetap mendapat uang pesangon 5 bulan gaji pokok
3. Uang jasa diberikan kepada pegawai yang sudah bekerja sebagai pegawai tetap minimal 5 tahun dengan aturan sebagai berikut:
- a. Masa kerja 5 tahun – kurang dari 10 tahun sebagai pegawai tetap mendapat uang pesangon 1 bulan gaji pokok
 - b. Masa kerja 10 tahun – kurang dari 15 tahun sebagai pegawai tetap mendapat uang pesangon 2 bulan gaji pokok
 - c. Masa kerja 15 tahun – kurang dari 20 tahun sebagai pegawai tetap mendapat uang pesangon 3 bulan gaji pokok
 - d. Masa kerja 20 tahun – kurang dari 25 tahun sebagai pegawai tetap mendapat uang pesangon 4 bulan gaji pokok
 - e. Masa kerja 25 tahun atau lebih sebagai pegawai tetap mendapat uang pesangon 5 bulan gaji pokok

Pasal 61

Hutang-hutang Karyawan

1. Sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja antara karyawan dengan Yayasan, maka hutang-hutang karyawan kepada Yayasan

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan bukti yang sah akan diperhitungkan sekaligus dari pesangon atas nama karyawan.

2. Bila ternyata hutangnya lebih besar dari uang pesangonnya, maka akan diambil dari sumber-sumber lainnya milik karyawan.
3. Jika hutangnya masih belum terlunasi, maka pemutusan hubungan kerja ini tidak secara otomatis membebaskan karyawan tersebut dari hutang-hutangnya kepada Yayasan.

BAB XVI

PENDELEGASIAN JABATAN/TUGAS

Pasal 62

Ketentuan pendelegasian jabatan/tugas pegawai, sebagai berikut :

1. Pegawai yang tidak masuk tugas sesuai ketentuan peraturan, bukan sebab lain maka segala yang menjadi tugas/wewenang secara langsung akan didelegasikan kepada wakilnya atau didelegasikan pada bagian terkait yang diketahui oleh jabatan yang lebih tinggi.
2. Yayasan berhak mengangkat pegawai untuk mengisi kelowongan tugas/wewenang yang ditinggal tugaskan dalam jangka waktu yang diatur lebih lanjut oleh Yayasan.
3. Pengurus Pondok Pesantren Idris dapat diangkat sementara untuk mengisi kelowongan tugas sampai kurun waktu, proses pengangkatan pegawai kelowongan tugas tersebut.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB XVII

PENYAMPAIAN PERMASALAHAN

PASAL 63

KETENTUAN UMUM

1. Setiap permasalahan Pegawai akan diselesaikan secara adil.
2. Dalam hal seorang atau beberapa Pegawai menganggap bahwa terhadapnya diperlakukan tidak sesuai dan bertentangan dengan Aturan Kepegawaian ini, maka dapat menyampaikan permasalahannya secara langsung sesuai ketentuan yang berlaku

BAB XVIII

KETENTUAN PENUTUP

PASAL 64

PERATURAN PERALIHAN

1. Peraturan Yayasan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan hingga ada peraturan baru.
2. Dalam hal karena beberapa ketentuan dalam aturan kepegawaian ini dinyatakan batal (tidak berlaku) oleh pengadilan atau ternyata tidak sesuai dengan Undang-undang yang baru, maka aturan kepegawaian ini akan disesuaikan dengan keputusan pengadilan dan Undang-undang yang baru, sedangkan ketentuan lain tetap berlaku.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PASAL 65

PENUTUP

1. Ketentuan-ketentuan yang merupakan pengaturan teknis maupun penjabaran lebih lanjut pada isi Aturan Kepegawaian ini, akan diatur kemudian dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari Aturan Kepegawaian ini.
2. Peraturan Yayasan ini dibukukan serta diperbanyak oleh Yayasan untuk dibagikan kepada seluruh Pegawai.

Ditetapkan di : Bintan, Kawal

Pada tanggal : Juli 2019

YAYASAN AL IDRIS KEPRI

DR. SUPARMAN MANJAN, Lc, M.Ed

Ketua

PELATIHAN ONLINE YANG DIKUTI TENAGA PENDIDIK

1. Dilarang mengutip, mengcopy, atau sebar ulang karya atau tulisan tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Ini Baru Edutime
JURUS SANG GURU
Pengelolaan dan Peraturan Kelas

Indra Iskandar
Head of Guruberilmu.id

Esti Anugraheni
Head Of Training Kuanta.id

Selasa, 5 April 2022
13.00 - 14.30 WIB

Daftar
bit.ly/inibaruedutime

FREE
Sertifikat

Live on **zoom**

Guruberilmu.id | www.guruberilmu.id



wafa www.wafaIndonesia.or.id
Wafa Indonesia

ONLINE SHARING MPQ
MANAJEMEN
PENGELOLAAN
PEMBELAJARAN
AL-QUR'AN

GRATIS

MENGUNDANG:
1. Ketua Yayasan
2. Direktur Pendidikan
3. Kepala Sekolah
4. Koordinator Al-Qur'an

Profil Lulusan Wafa
✓ Baca Al-Qur'annya standar makhraj & tajwid
✓ Banyak hafalannya
✓ Bisa menulis Al-Qur'an
✓ Gemar mengaji dirumah tanpa dipaksa orang tua
✓ Indah Tilawahnya dengan nada hijaz

LIVE **zoom**

Sabtu, 23 Januari 2021
Pkl. 13.00 - 15.00 WIB

Link Pendaftaran: bit.ly/mpqwafa
Informasi: **0822-9797-5010** (Admin Zakiyah)

1. Ditinjau mengungkap segi-giari atau seior un karya a tans in tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagai bagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Kuanta
Kualitas Pendidikan Indonesia

INI BARU EDU TIME KEPSEK JAMAN NOW

MENCIPTAKAN SEKOLAH IDAMAN YANG DIMINATI



Narasumber
Suyanto, S.Pd., M.K.Pd.
Kepala SD Islam Mohammad Hatta Malang



Moderator
D. A. Intan Permata Sari

Kamis, 7 April 2022
13.00 - 14.30 WIB
Live on **zoom**

Daftar **GRATIS**
bit.ly/kepsekjamannow
FREE E-Sertifikat

[KPI](#) [Kuanta](#) [Pendidikan Indonesia](#) | www.kpi-indonesia.org



INI BARU EDU TIME
Serial Kepsek Jaman Now

IMPLEMENTASI TEKNIK COACHING BAGI KEPALA SEKOLAH #2

Bersama
Dyah Saptariningtyas, S.Si, LCPC
Education Coach Kuantas
Fasilitator Sekolah Penggerak Angkatan 2

Kamis, 7 Juli 2022
19.30 - 21.00 WIB

Live on **zoom**

Daftar **GRATIS!** FREE E-Sertifikat
bit.ly/kepsekjamannow



Moderator
D. A. Intan Permata Sari

[Kuanta](#) [Kuanta.id](#)

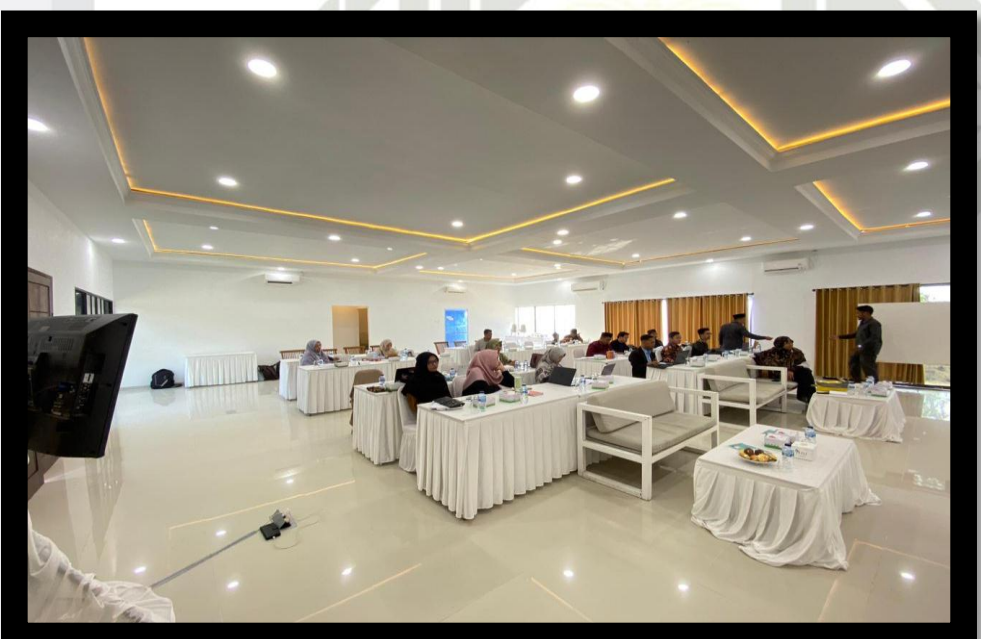
DOKUMENTASI FOTO PELATIHAN OFFLINE



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DOKUMENTASI FOTO SOSIALISASI PENGISIAN ANGKET /KUISIONER



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN 5

1.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

arif Kasim Riau



GLOBAL LANGUAGES COURSES



الشهادة اختبار كفاءات اللغة العربية لغير الناطقين بها

يشهد العلق بان :

سيد/ة : Safiyah Riyantini
رقم الهوية : 2172025507970001
تاريخ الاختبار : 05-03-2023
الصلاحية : 05-03-2025

قد حصلت/ت على النتيجة في اختبار الكفاءات في اللغة العربية لغير الناطقين بها

الاستماع :	45
القواعد :	47
القراءة :	45
المجموع :	457



Izin No: 420/BID/PAUD.PNF.21/III/2017/6308
Under the auspices of:
Global Languages Course
At: Pekanbaru
Date: 06-03-2023



الترقيم التعريفى
No. 781/GLCA/PT/II/2023



الأمين العام
أدي خير الدين الماجستير

1. a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

arif Kasim Riau



Certificate Number: 080/GLC/EPT/III/2023

ENGLISH PROFICIENCY TEST® CERTIFICATE OF ACHIEVEMENT

This is to certify that

Name : Safiyah Riyantini
ID Number : 2172025507970001
Test Date : 04-03-2023
Expired Date : 04-03-2025

achieved the following scores:

Listening Comprehension : 45
Structure and Written Expression : 46
Reading Comprehension : 45
Total : 453




Linati Marta Kalisah, M. Pd
Global Languages Course Director



Powered by 



Izin No: 420/BID.PAUD.PNF.2V/III/2017/6309
Under the auspices of:
Global Languages Course
At: Pekanbaru
Date: 08-03-2023



LAMPIRAN 7

1.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Sertifikat

Nomor: B-1813/Un.04/Ps/PP.00.9/04/2023

Komite Penjaminan Mutu Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Menearangkan Bahwa :

Nama	: Safiyah Riyantini
NIM	: 22190624055
Judul	: Pengaruh Analisis Jabatan, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Madrasah Tsanawiyah Idris Blantan

Telah dilakukan uji Turnitin dan dinyatakan lulus cek plagiasi Tesis sebesar (23%) di bawah standar maksimal batas toleransi kemiripan dengan karya tulis ilmiah lainnya. Berdasarkan peraturan Pemerintah melalui Dikti Nomor UU 19 Tahun 2002: Permendiknas 17 tahun 2010 bahwa tingkat persentase kesamaan tulisan yang diunggah di dunia maya hanya boleh 20-25% kesamaan dengan karya lainnya.



Dr. Ilyas Husti, MA
NIP. 196112301989031002

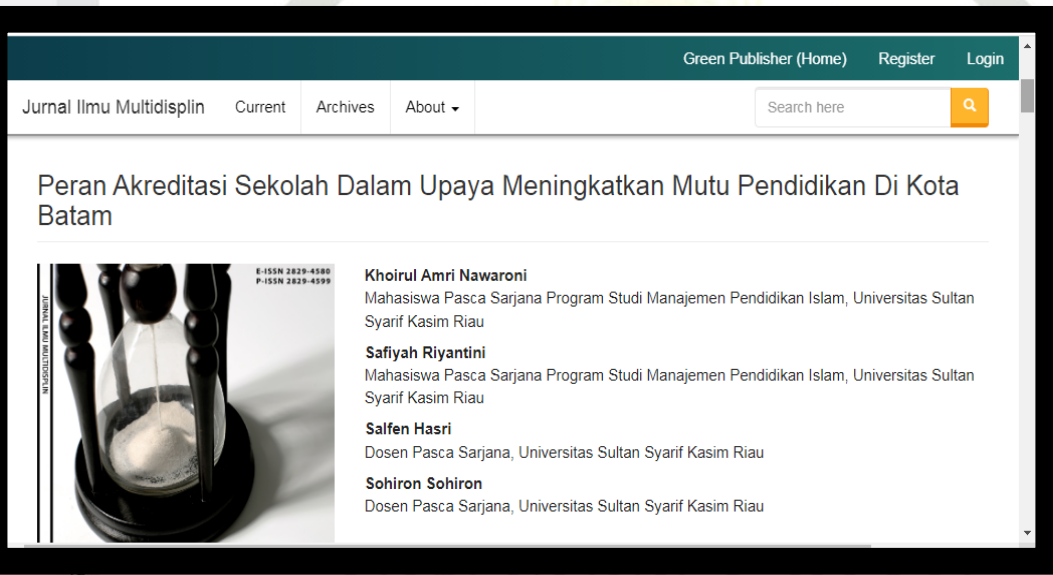
Pekabaru, 19 Mei 2023
Pemeriksa Tesis Pascasarjana



Dr. Perbi Nopel, M.Pd.J
NUPN. 9920113670

BUKTI SUBMIT JURNAL

- Hak Cipta © 2022
1. Dilarang mengunggah, sebar, atau menyalin karya atau tulisan lain tanpa mencantumkan dan menyetujui sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Letter of Acceptance (LoA)

Nomor : 020/Tadbir/V.6/I.1/06/2022

Dear,
Tika Widiyan
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
tikaw929@gmail.com

Zurohma Hasna Rohillah
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
zurrohma.hr@gmail.com

Safiyah Riyantini
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
riyantinisafiyah@gmail.com

Imam Cahyono
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
tagner69@gmail.com

Salfen Hasri
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
salfenhasri@gmail.com

Sohiron
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
sohiron@uin-suska.ac.id

With respect, based on the review of the Board of Editors **Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan**, your article entitled "*The Influence of Principal Behavioral Decision Making Style on Teacher Work Behavior*" declared to meet the publishing requirements and will be published in Edition Volume 06 No.2, September (2022) : Articles In Press. The article is currently in the process of being reviewed by the Section Editor, Expert Reviewer and our editing team.

This Letter of Acceptance (LoA) is issued to be used properly.

Curup, June 07th, 2022
Best Regards
Editor In Chief,



Dr. Iqwan Pathurrochman
SCOPUS ID : 57220784620
<https://orcid.org/0000-0002-8878-1387>

Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan is Indexed By :

DOAJ : <https://doaj.org/toc/2580-5037>
SINTA GRADE 3th : <https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/detail?id=4626>



LAMPIRAN 9

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا
THE GRADUATE PROGRAMME

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX. 1004
Phone & Facs, (0761) 858832, Website: <https://pasca.uin-suska.ac.id> Email : pasca@uin-suska.ac.id

Nomor : B-759/Un.04/Ps/HM.01/02/2023 Pekanbaru, 21 Februari 2023
Lamp. : 1 berkas
Hal : Izin Melakukan Kegiatan Riset Tesis/Disertasi

Kepada
Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu
Satu Pintu Prov. Riau
Pekanbaru

Dengan hormat, dalam rangka penulisan tesis/disertasi, maka dimohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengizinkan mahasiswa yang tersebut di bawah ini:

Nama	: Safiyah Riyantini
NIM	: 22190624055
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam S2
Semester/Tahun	: IV (Empat) / 2023
Judul Tesis/Disertasi	: Pengaruh Pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja Tenaga Pendidik di MTs Idris Bintan

untuk melakukan penelitian sekaligus pengumpulan data dan informasi yang diperlukannya dari Mts Idris Bintan

Waktu Penelitian: 3 Bulan (21 Februari 2023 s.d 21 Mei 2023)

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



Wasalam
Direktur,

Prof. Dr. H. Ilyas Husti, MA
NIP. 19611230 198903 100 2

Tembusan:
Yth. Rektor UIN Suska Riau



LAMPIRAN 10

1. He
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**
 Email : dpmtsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RISET/54677
 TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN TESIS**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Direktur Pascasarjana UIN SUSKA Riau, Nomor : B-759/Un.04/Ps/HM.01/02/2023 Tanggal 21 Februari 2023**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

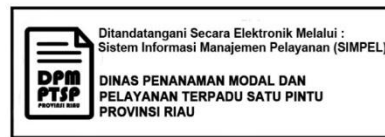
- 1. Nama : **SAFIYAH RIYANTINI**
- 2. NIM / KTP : 22190624055
- 3. Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
- 4. Konsentrasi : S2
- 5. Jenjang : S2
- 6. Judul Penelitian : **PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH TSANAWIYAH IDRIS BINTAN**
- 7. Lokasi Penelitian : MADRASAH TSANAWIYAH IDRIS BINTAN

Dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
- 2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
- 3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 13 Maret 2023



Tembusan :
Disampaikan Kepada Yth :

- 1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
- 2. Gubernur Kepulauan Riau
 Up. Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kepulauan Riau
- 3. Direktur Pascasarjana UIN SUSKA Riau di Pekanbaru
- 4. Yang Bersangkutan



LAMPIRAN 11

1. a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

YAYASAN AL – IDRIS KEPRI
MADRASAH TSANAWIYAH IDRIS BINTAN

Alamat: Jl. Wisala Bahan Kp. Jeropet Kawai Kec. Gunung Kijang Kab. Bintan- Kepulauan Riau
Telp. 0813-1710-9267 @: ids.mtsbintan@gmail.com NPSN: 69975794

Nomor : 168/K/MTS-PPI/VI/2023
Lampiran : -
Perihal : Keterangan Selesai Penelitian

Kepada Yth,
Direktur Pascasarjana UIN SUSKA Riau
di-
Pekanbaru

Assalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatuh

Dengan Hormat,

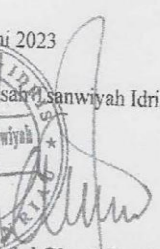
Sehubung dengan adanya surat masuk nomor : 503/DPMPSTSP/NON IZIN-RISET/54677 perihal Izin melakukan kegiatan riset tesis/disertasi sebagai bahan skripsi dalam menyelesaikan Studi (S-II) Manajemen Pendidikan Islam S2, bersama ini kami sampaikan bahwa Mahasiswi atas nama :

Nama : Safiyah Riyantini
NIM : 22190624055
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Jenjang Pendidikan : Strata II (S-2)

Telah selesai melaksanakan penelitian dan pengumpulan data untuk meyusun Tesis/Dsertasi pada Madrasah Tsanawiyah Idris Bintan dengan Judul **"Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Idris Bintan"**
Demikian surat keterangan ini dibuat, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.






Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh.

Bintan, 12 Juni 2023
Mengetahui
Kepala Madrasah Tsanawiyah Idris Bintan



Maimunah Abdul Ghani, Lc., M.Ed

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Altan Syarif Kasim Riau

KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS / DISERTASI*					
No.	Tanggal Konsultasi	Materi Pembimbing / Promotor*	Paraf Pembimbing / Co Promotor*	Keterangan	
1.	30/4/23	Latih belahang			
2.	30/4/23	Penggunaan kedis			
3.	24/5/23	Kujinbon			
4.	4/5/23	Bab 4 S.S Pengolahan Pak			
5.	6/5/23	Acc			
6.					

Catatan:
*Coret yang tidak perlu

Pekanbaru, 7 Mei 2023
Pembimbing II / Co Promotor*

Ellyza Roke

BIODATA PENULIS



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengizinkan sumber dan menyebarkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nama : Safiyah Riyantini

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat Lahir : Tanjungpinang

Tanggal Lahir : 15 Juli 1997

Status : Sudah Menikah

Agama : Islam

Email : riyantinisafiyah@gmail.com

Alamat : Jalan Wisata Bahari Kp. Jeropet Kelurahan Kawal Kecamatan Gunung Kijang Kabupaten Bintan

Riwayat Pekerjaan :

1. CV. Semesta Ikhtiar Pesona Tour and Travel (Staff bag.Tour)
2. Raffles Education Centre (Sekretaris)
3. TKIT As sakinah (Guru dan Walas)
4. SDI As Sakinah (Guru Al Qur'an)
5. Pondok Pesantren Al Idris (Staff Bendahara)
6. Pondok Pesantren Al Idris (Koordinator Unit Usaha)
7. Madrasah Tsanawiyah Idris Binta (Koordinator Qur'an Madrasah)
8. Koperasi Syariah Idris Berkah Sejahtera Bersama (Bendahara)

Riwayat Pendidikan :

1. SD Negeri 011 Tanjungpinang Barat
2. SMP Negeri 2 Tanjungpinang Timur
3. SMAN Negeri 1 Tanjungpinang Barat (Pemasaran)
4. STIE Pembangunan Tanjungpinang (Manajemen Sumberdaya Manusia)
5. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (Manajemen Pendidikan Islam)