



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

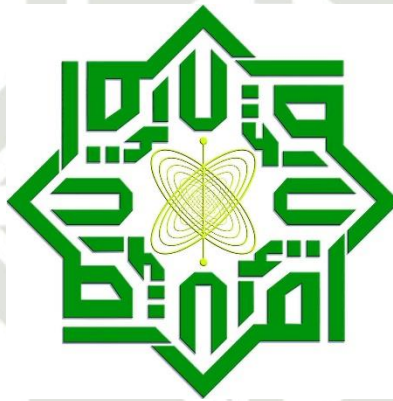
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN TELEKOMUNIKASI PEKANBARU

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai gelar Sarjana S1
pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



Disusun Oleh:

KARMIA HUSNITA
NIM. 12110320440

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1446 H / 2025 M



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

PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Telekomunikasi Pekanbaru*, yang disusun oleh Karmia Husnita NIM 12110320440 dapat diterima dan disetujui untuk diajukan dalam sidang munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 18 Dzulkaidah 1446 H
16 Mei 2025 M

Menyetujui,

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hj. Yuliharti, M.Ag
NIP. 19700404 199603 2 001

Pembimbing

Dr. Sohiron, M. Pd.I
NIP. 19820804 202321 1 012

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic 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.

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Telekomunikasi Pekanbaru, yang disusun oleh Karmia Husnita, NIM 12110320440 telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tanggal, skripsi ini diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S. Pd) pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

Pekanbaru, 15 Dzulhijjah 1446 H

11 Juni 2025 M

Mengesahkan

Sidang Munaqasah

Penguji I

Dr. Hj. Yuliharti, M.Ag
NIP. 19700404 199603 2 001

Penguji III

Dr. Irawan, S.Pd. I., M.Pd.I
NIP. 19831230 202321 2 020

Penguji II

Dra. Hj. Eli Sabrifha, M.Ag
NIP. 19661111 199603 2 001

Dra. Rini Setyaningsih, M. Ag
NIP. 19910310 201801 2 002

Rini Setyaningsih, M. Pd
NIP.19910310 201801 2 002

Dekan

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



Dr. H. Kadar, M. Ag

NIP. 19650521 199402 1 001



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi Undang-Undang UIN Suska Riau State Islamic 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.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Karmia Husnita
 NIM : 12110320440
 Tempat/Tgl Lahir : Sanglar, 27 Februari 2003
 Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
 Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
 Judul Skripsi : "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Telekomunikasi Pekanbaru."

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru,
 Yang membuat pernyataan



Karmia Husnita
 NIM. 12110320440



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 PENGHARGAAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Telekomunikasi Pekanbaru”**. Sholawat dan salam senantiasa diucapkan kepada baginda Rasulullah SAW, keluarga, sahabat dan kaum muslimin. Semoga kita senantiasa tetap istiqamah dalam menjalankan ajaran agama Islam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik dari segi bahasa, penyajian, maupun isi pembahasan. Meski demikian, penulis berharap karya ini dapat memberikan manfaat, terutama bagi diri penulis sendiri, dan umumnya bagi para pembaca. Penulisan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ayahanda Zul Ali Amran dan Ibunda Iis Guriyanti. Beliau adalah surga bagi penulis, teladan, panutan, motivator, semangat, sekaligus Madrasah pertama bagi penulis serta pembimbing terbaik yang selalu dengan penuh keikhlasan memberikan dorongan, kasih sayang yang tak terhingga, doa, serta segala bentuk dukungan kepada penulis.

Kemudian penulis ingin menyampaikan terimakasih juga kepada yang terhormat:

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

1. Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti MS, SE, M.Si, AK, CA, Rektor Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Beserta Prof. Dr. Hj. Helmiati, M. Ag, Wakil Rektor I, Prof. Dr. H. Mas'ud Zein, M. Pd, Wakil Rektor II Prof. Dr. H. Edi Erwan, S. Pt., M.Sc., Ph.D, dan Wakil Rektor III Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memfasilitasi penulis dalam proses perkuliahan.
2. Dr. Kadar M. Yusuf, M. Ag, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Dr. H. Zarkasih, M. Ag selaku Wakil Dekan I, Prof. Dr. Zubaidah Amir, MZ., M. Pd, selaku Wakil Dekan II dan Prof. Dr. Amirah Diniaty, M. Pd, selaku Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Dr. Hj. Yuliharti, M. Ag selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan DR. Drs. Mudasar, M. Pd., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Dr. Sohiron, M.Pd.I sebagai Penasehat Akademik (PA) dan dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing penulis, memberikan saran, arahan, nasehat, masukan dan dorongan tidak terhingga bagi penulis serta waktunya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini .



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

5. Seluruh Dosen dan Staff Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang telah memberi begitu banyak ilmu kepada penulis yang tak ternilai harganya.
6. Muhammad Faisal, S.Pd sebagai Kepala Sekolah SMK Telekomunikasi Pekanbaru yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di sekolah tersebut.
7. Muhammad Fuadi, S.Ag sebagai kepala Tata Usaha, Yunaldi, S.Pd sebagai kepala sekolah SMP Telkom dan Guru B.inggris SMK Telkom, Fauzan Arif, S sebagai staff Tu yang telah memberikan informasi dan membantu peneliti yang diperlukan untuk penelitian ini,
8. Seluruh Tenaga Pendidik dan Kependidikan SMK Telekomunikasi Pekanbaru yang telah membantu dan meluangkan waktunya dalam proses penelitian ini.
9. Cinta pertama, pahlawaku dan panutanku, Ayah Zul Ali Amran dan pintu surgaku Mamak Iis Guriyanti. Terima kasih atas segala pengorbanan, motivasi dan kasih sayang. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun mereka mampu senantiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan serta mem berikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Semoga ayah mamak panjang umur, sehat selalu, dan bahagia selalu.
10. Adik Sholehku Fauzan Zikri yang mana telah memberikan motivasi, dan semangat untuk penulis, adiku juga tujuan utamaku untuk menyelesaikan



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

skripsi ini, karna dialah tanggung jawabku untuk mendidik dan menjaga adiku, terimakasih atas semangat, do'a dan cinta yang diberikan kepada penulis. Tumbuhlah jadi versi paling hebat adikku.

11. Karmia Husnita, ya ! diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terimakasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap prosesnya yang bisa dibilang tidak mudah. Terimakasih sudah bertahan.
12. Kepada sahabatku yang tidak bisa Mia sebutkan satu-persatu terimakasih telah menjadi keluarga kedua bagi penulis yang sering memberikan semangat, motivasi, selalu merangkul dalam keadaan susah maupun senang dari awal kuliah sampai akhir perkuliahan.
13. Keluarga besar Manajemen Pendidikan Islam Angkatan 2021 (Khususnya AP B) yang sama-sama berjuang untuk menyelesaikan Pendidikan di UIN SUSKA RIAU dan yang telah memberikan pelajaran yang paling berharga selama perkuliahan.
14. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, do'a, serta dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Sebagai penutup, Terima kasih kepada semua pihak pihak yang sudah memberi bantuannya semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan. Aamiin. Dan penghargaan ini saya sampaikan dengan penuh harapan agar karya yang telah disusun ini dapat



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.

memberikan manfaat, baik bagi diri penulis maupun bagi semua pihak yang membacanya. Semoga apa yang tertuang dalam tulisan ini dapat menjadi kontribusi kecil yang membawa dampak positif serta menjadi inspirasi atau referensi yang berguna di masa depan. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, 15 Mei 2025
Penulis

Karmia Husnita
12110320440

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

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tiada lembar skripsi yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan, Bismillahirrahmanirrahim skripsi ini saya persembahkan untuk:

Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan pertolongan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Untuk Kedua Orang Tua Tercintaku, Surgaku Ayah Zul Ali Amran dan Mamak Iis Guriyanti sebagai tanda bakti dan hormat dan rasa terima kasih yang tiada terhingga ku persembahkan karya kecil ini kepada mamak dan ayah yang telah memberikan kasih sayang dan segala dukungan, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang hanya dapat ku balas dengan selebar kertas ini yang bertuliskan kata cinta dan persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat mamak dan ayah bahagia, karna ku sadar selama ini belum bisa berbuat yang lebih. Untuk kedua orang tuaku yang paling ku cintai terima kasih banyak selama ini banyak memberikan banyak motivasi, semangat, selalu mendoakanku, selalu menyirami kasih sayang dan selalu menasehatiku untuk menjadi yang lebih baik.

Untuk Adik Sholehku Fauzan Zikri yang mana telah memberikan motivasi, dan semangat bagi penulis, adikku juga tujuan utamaku untuk menyelesaikan skripsi ini, karna dialah tanggung jawabku untuk mendidik dan menjaga adiku, terimakasih atas semangat, do'a dan cinta yang diberikan kepada penulis. Tumbuhlah jadi versi paling hebat adikku.

Diri saya sendiri, Karmia Husnita Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terimakasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap prosesnya yang bisa dibilang tidak mudah. Terimakasih sudah bertahan.



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.

MOTTO

**Maka sesungguhnya Bersama kesulitan ada kemudahan, Sesungguhnya
Bersama Kesulitan ada kemudahan ”**

(QS.Al-Insyirah, 5-6)

“Setetes keringat orang tuaku yang keluar ,ada seribu Langkahku untuk maju”

“Segala Sesuatu yang telah diawali ,maka harus di akhir”

(Karmia Husnita)



UIN SUSKA RIAU

ABSTRAK

Karmia Husnita (2025): Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Telekomunikasi Pekanbaru

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui seperti apa pemberian kompensasi di SMK Telekomunikasi Pekanbaru. 2) Untuk mengetahui seperti apa kinerja guru di SMK Telekomunikasi Pekanbaru. 3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Telekomunikasi Pekanbaru. Penelitian ini termasuk penelitian korelasi yang terdiri dari variabel pemberian kompensasi (X) dan variabel kinerja guru (Y). Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Telekomunikasi Pekanbaru yang berjumlah 62 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 62 orang dengan menggunakan teknik sampling total. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan kuantitatif persentase dan analisis regresi sederhana. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) pemberian kompensasi di SMK Telekomunikasi Pekanbaru berada pada angka atau skor 74,6 % dan berada pada rentang 61%-100%. Maka dapat disimpulkan Pemberian Kompensasi di SMK Telekomunikasi Pekanbaru berada pada kategori "Baik". 2) Kinerja guru di SMK Telekomunikasi Pekanbaru berada pada angka atau skor 80,5 % dan berada pada rentang 61% - 100%. Maka dapat disimpulkan kinerja Guru di SMK Telekomunikasi Pekanbaru berada pada kategori "Baik". 3) Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Telekomunikasi Pekanbaru dapat diketahui dari nilai R Square pada koefisien determinasi sebesar 0,267 yang artinya variabel X mempengaruhi variable Y sebesar 27,0% sedangkan sisanya sebesar 73,0% (hasil dari 100% - 27,0%) dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Jadi, Semakin baik Pemberian Kompensasi maka semakin bagus juga kinerja guru.

Kata kunci: *Pemberian Kompensasi, Kinerja Guru.*



ABSTRACT

Karmia Husnita (2025): The Influence of Provision of Compensation toward Teacher Performance at Vocational High School of Telecommunication Pekanbaru

This research aimed at finding out 1) provision of compensation at Vocational High School of Telecommunication Pekanbaru, 2) teacher performance at Vocational High School of Telecommunication Pekanbaru, and 3) the influence of provision of compensation toward teacher performance at Vocational High School of Telecommunication Pekanbaru. It was correlational research consisting of variables of provision of compensation (X) and teacher performance (Y). This research method was quantitative. All teachers at Vocational High School of Telecommunication Pekanbaru were the population of this research, and they were 62 teachers. The samples were 62 teachers selected with total sampling technique. The techniques of analyzing data were quantitative percentage and simple regression analysis. Based on the research conducted, the research findings showed that 1) the score of provision of compensation at Vocational High School of Telecommunication Pekanbaru was 74.6%, and it was in the range of 61%-100%, so it could be concluded that provision of compensation at Vocational High School of Telecommunication Pekanbaru was in good category; 2) the score of teacher performance at Vocational High School of Telecommunication Pekanbaru was 80.5%, and it was in the range of 61% - 100%, so it could be concluded that teacher performance at Vocational High School of Telecommunication Pekanbaru was in good category; 3) the influence of provision of compensation toward teacher performance at Vocational High School of Telecommunication Pekanbaru could be identified from the score of R Square on the determination coefficient 0.267, so X variable influenced Y variable 27.0%, and the rest 73.0% (the result of 100% - 27.0%) was influenced by other variables not examined in this research. So, the better the provision of compensation was, the better the teacher performance would be.

Keywords: Provision of Compensation, Teacher Performance

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

ملخص

كارميا هوسنيتا، (٢٠٢٥): تأثير تقديم التعويضات على أداء المعلمين في المدرسة الثانوية المهنية للاتصالات بمدينة بكنبارو

أهداف هذا البحث هي ما يلي: (١) معرفة كيفية تقديم التعويضات في المدرسة الثانوية المهنية للاتصالات بمدينة بكنبارو. (٢) معرفة كيف يكون أداء المعلمين في المدرسة نفسها. (٣) معرفة مدى تأثير تقديم التعويضات على أداء المعلمين في المدرسة الثانوية المهنية للاتصالات بمدينة بكنبارو. هذا البحث هو بحث ارتباطي يتكون من متغير تقديم التعويضات (X) ومتغير أداء المعلمين (Y). أما طريقة البحث فهي كمية. ويتكون مجتمع البحث من جميع معلمي المدرسة الثانوية المهنية للاتصالات بمدينة بكنبارو، وعددهم ٦٢ شخصا، وقد تم أخذ العينة باستخدام أسلوب التعداد الكامل، أي بنفس عدد المجتمع، وهو ٦٢ شخصا. تم تحليل البيانات باستخدام النسب المئوية الكمية والتحليل الإحصائي للانحدار البسيط. وبناءً على نتائج البحث، تبين ما يلي: (١) تقديم التعويضات في المدرسة الثانوية المهنية للاتصالات بمدينة بكنبارو حصل على نسبة أو درجة بلغت ٧٤.٦٪، وتقع هذه النسبة ضمن النطاق (٦١٪ - ١٠٠٪)، مما يعني أن تقديم التعويضات يُصنّف في فئة جيدة. (٢) أداء المعلمين في هذه المدرسة حصل على درجة بلغت ٨٠.٥٪، وتقع كذلك ضمن النطاق (٦١٪ - ١٠٠٪)، مما يشير إلى أن أداء المعلمين يُصنّف أيضا في فئة جيدة. (٣) تأثير تقديم التعويضات على أداء المعلمين في هذه المدرسة تبين من خلال قيمة معامل التحديد التي بلغت ٠.٢٦٧، مما يعني أن المتغير X (تقديم التعويضات) يؤثر على المتغير Y (أداء المعلمين) بنسبة ٢٧.٠٪، مما النسبة المتبقية وهي ٧٣.٠٪ (نتيجة عن ١٠٠٪ - ٢٧.٠٪) تتأثر بعوامل ومتغيرات أخرى لم يتم تناولها في هذا البحث. وبالتالي، كلما كان تقديم التعويضات أفضل، كان أداء المعلمين أفضل أيضا.

الكلمات الأساسية: تقديم التعويضات، أداء المعلمين



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

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN	i
PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGHARGAAN	iv
PERSEMBAHAN	ix
MOTTO	x
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Alasan memilih judul.....	5
C. Penegasan Istilah.....	5
D. Permasalahan	7
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI.....	10
A. Konsep Teori.....	10
1. Kinerja Guru	10
2. Pemberian Kompensasi.....	22
B. Penelitian Relevan	37
C. Konsep Operasional	42
D. Asumsi dan Hipotesis	45
BAB III METODE PENELITIAN.....	47
A. Jenis Penelitian.....	47
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	47
C. Subjek dan Objek Penelitian	48
D. Teknik Pengumpulan Data.....	48



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

E. Populasi dan Sampel	49
F. Instrumen Penelitian	51
G. Analisis Uji Instrumen Dan Persyaratan.....	56
H. Teknik Analisis Data.....	60
BAB IV HASIL PENELITIAN	66
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	66
B. Hasil Uji Instrumen.....	86
C. Deskripsi Data.....	90
D. Uji Asumsi Klasik.....	94
E. Hasil dan Pembahasan	98
BAB V PENUTUP.....	103
A. Kesimpulan	103
B. Saran	104
DAFTAR PUSTAKA	106

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 TABEL

Tabel 2. 1 Indikator Variabel X (Pemberian Kompensasi).....	42
Tabel 2. 2 Indikator Variabel X (Kinerja Guru)	42
Tabel 3. 1 Skala Likert	49
Tabel 3.2 Populasi.....	57
Tabel 3. 3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Y (Kineja Guru)	52
Tabel 3. 4 Kisi-kisi Instrumen Indikator Variabel X (Pemberian Kompensasi)...	54
Tabel 3. 5 Tabel Interpretasi Uji Reabilitas.....	59
Tabel 3. 6 Rekapitulasi dan Kategori Data	60
Tabel 4. 1 Daftar Bidang Studi Jurusan Teknik Kendaraan Ringan	73
Tabel 4. 2 Daftar Bidang Studi Jurusan Teknik Sepeda Motor	73
Tabel 4. 3 Daftar Bidang Studi Jurusan Teknik Jaringan Komputer dan Telekomunikasi	74
Tabel 4. 4 Daftar Bidang Studi Jurusan Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis	74
Tabel 4. 5 Daftar Bidang Studi Jurusan Perhotelan	74
Tabel 4. 6 Daftar Bidang Studi Jurusan Kuliner	75
Tabel 4. 7 Daftar Bidang Studi Jurusan Akuntansi dan Keuangan Lembaga.....	75
Tabel 4. 8 Data Tenaga Pengajar SMK Telkom Pekanbaru	76
Tabel 4. 9 Data Tenaga Administrasi SMK Telkom Pekanbaru.....	79
Tabel 4. 10 Data Pustakawan SMK Telkom Pekanbaru	80
Tabel 4. 11 Struktur Organisasi Perpustakaan Smk Telkom Pekanbaru	81
Tabel 4. 12 Laboran SMK Telkom Pekanbaru	81
Tabel 4. 13 Wali Kelas SMK Telkom Pekanbaru.....	82
Tabel 4. 14 Rekapitulasi siswa berdasarkan kelas	83
Tabel 4. 15 Rekap Berdasarkan Kompetensi Keahlian.....	84
Tabel 4. 16 Daftar Sarana dan Prasarana SMK Telkom pekanbaru	84
Tabel 4. 17 Struktur Divisi Sarana Prasarana Smk Telkom Pekanbaru.....	85
Tabel 4. 18 Uji Validitas Variabel X (Pemberian Kompensasi).....	86
Tabel 4. 19 Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Guru).....	87



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 4. 20 Uji Reabilitas Variabel X (Pemberian Kompensasi)	88
Tabel 4. 21 Interpretasi Uji Reabilitas.....	89
Tabel 4. 22 Uji Reabilitas Variabel Y (Kinerja Guru)	89
Tabel 4. 23 Interpretasi Uji Reabilitas.....	90
Tabel 4. 24 Rekapitulasi Data Variabel X (Pemberian Kompensasi).....	90
Tabel 4. 25 Rekapitulasi dan Kategori Data	92
Tabel 4. 26 Rekapitulasi Data Variabel Y (Pelayanan Administrasi Sekolah).....	92
Tabel 4. 27 Rekapitulasi dan Kategori Data	94
Tabel 4. 28 Uji Normalitas Data	94
Tabel 4. 29 Uji Linearitas Data.....	95
Tabel 4. 30 Uji Regresi Linear Sederhana	96
Tabel 4. 31 Uji Parsial (Uji t).....	97
Tabel 4. 32 Uji Koefisien Determinasi	98



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket Penelitian	114
Lampiran 2 Tabulasi Variabel X (Pemberian Kompensasi)	117
Lampiran 3 Tabulasi Variabel Y (Kinerja Guru).....	119
Lampiran 4 ACC Sinopsis	12
Lampiran 5 Lembar Disposisi.....	122
Lampiran 6 SK Pembimbing.....	123
Lampiran 7 Surat Izin Melakukan Prariset	124
Lampiran 8 Surat Balasan Prariset SMK Telekomunikasi Pekanbaru.....	125
Lampiran 9 Blanko Bimbingan Proposal	126
Lampiran 10 ACC Seminar Proposal.....	127
Lampiran 11 Lembar Pengesahan Ujian Proposal	128
Lampiran 12 ACC Penguji Seminar Proposal	129
Lampiran 13 Surat Izin Riset Fakultas	130
Lampiran 14 ACC Angket Penelitian	131
Lampiran 15 Blanko Bimbingan Skripsi.....	132
Lampiran 16 Surat Balasan Riset SMK Telekomunikasi Pekanbaru.....	133
Lampiran 17 ACC Skripsi.....	134
Lampiran 18 Dokumentasi	135

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja guru merupakan aspek yang penting dan perlu menjadi perhatian bagi guru dan pihak-pihak terkait. Guru harus memiliki kinerja yang baik karena kualitas kinerja mereka berdampak langsung pada hasil belajar siswa. Sebagai tokoh sentral dalam pendidikan, guru berperan penting dalam mentransfer pengetahuan kepada siswa. Selain itu, dari kinerja guru, kepribadian dan prestasi siswa bisa terbentuk.¹

Kinerja guru berkaitan dengan keseluruhan aktivitas yang dijalankannya dalam menjalankan tanggung jawab sebagai individu yang memegang amanah untuk mengajar, mendidik, membina, dan mengembangkan peserta didik menuju kesuksesan. Kinerja adalah usaha optimal yang dilakukan oleh para pekerja untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan. Dengan kata lain, jika suatu pekerjaan diselesaikan dengan baik, hal ini akan memberikan dampak positif baik bagi individu maupun lingkungan kerjanya.²

Salah satu faktor yang menjadi tolok ukur keberhasilan pendidikan adalah kemampuan dan kinerja guru. Kinerja guru merupakan capaian kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan patokan tertentu. Tugas pokok tersebut diimplementasikan dalam

¹ Muspawi, M. (2021). Strategi peningkatan kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Baughari Jambi*, 21(1), 101-106.

² Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, *JIA GANIS*, Vol. 3, No.1-17.

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

bentuk kemampuan membuat perencanaan pembelajaran sebagai bentuk persiapan mengajar di kelas, menguasai metode pembelajaran dan strategi pengajaran, mampu mengelola kelas dengan baik, dapat melakukan penilaian hasil belajar serta dilanjutkan dengan evaluasi terhadap hasil penilaian tersebut.³

Menurut Warisno menyatakan bahwa pemberian kompensasi terhadap guru juga dapat meningkatkan kesejahteraan guru dan berdampak pada kinerjanya. Guru yang memiliki semangat dalam mengajar dengan mudah dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu unsur yang perlu diperhatikan dalam fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, karena tujuannya dalam bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan guna memenuhi kebutuhan hidupnya, termasuk juga guru. Kompensasi tersebut dapat berupa uang ataupun kepuasan yang diperoleh dari lingkungan psikologis dimana guru itu bekerja. Mendapatkan penghargaan dan penghormatan dari semua pihak yang terkait dengan proses penyelenggaraan pendidikan yang setidaknya diwujudkan dalam bentuk pemberian jaminan yang layak dan adil guna mendorong semangat hidup dan motivasi kerja para guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.⁴

Sangat penting bagi sekolah untuk memberikan kompensasi yang memadai kepada guru, karena kompensasi adalah istilah yang berkaitan dengan imbalan finansial yang diterima oleh guru melalui hubungan kerja

³ Yasin. "Implementasi Media Whatsapp Dalam Pembelajaran Era Pandemi Covid-19." A. Nida (2021)

⁴ Warisno, A. "Konsep Mutu Pembelajaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya." *Active: Innovative Education Journal* 4(1). (2022), hal. 310-22.

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

dengan sekolah untuk memotivasi yaitu dengan memberikan kompensasi. Hubungan ini akan menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan sekolah. Hal ini diharapkan dapat menumbuhkan hubungan yang positif antara guru dengan sekolah, sehingga seorang guru memahami dan percaya bahwa tempatnya bekerja dapat memenuhi kebutuhannya.

Kompensasi yang diterima guru dapat dikelompokkan ke dalam kompensasi langsung dan kompensasi tak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima guru dalam bentuk uang yang meliputi gaji atau upah serta insentif. Sementara kompensasi tak langsung meliputi tunjangan, fasilitas, dan lingkungan kerja. Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji atau upah karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji atau upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkret atas pemberian kompensasi.⁵

Dalam hal gaji, semua guru, termasuk guru honorer dan guru PNS berhak memperoleh penghasilan yang layak berupa gaji dan tunjangan. Pemerintah telah menetapkan kebijakan yang mendukung pemberian kompensasi pendidikan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Pasal 14 ayat 1, yang menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas profesinya, guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum, meliputi gaji pokok, tunjangan

⁵ Frendi. "Analisis Pemberian Kompensasi Guru Swasta Smp Pada Perguruan Advent Putih Desa Baru Kecamatan Stak Hulu Kabupaten Kampar". (2021).

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 Sy
Kasim Riau

yang melekat pada gaji, dan tunjangan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan khusus, dan tunjangan tambahan.⁶

Menurut Warmi, jika sekolah menghargai kinerja guru, maka guru akan mengerahkan segenap kemampuannya. Agar kinerja sekolah meningkat, seorang pendidik berhak memperoleh hak istimewa yang dibutuhkan. Sekolah harus menyediakan berbagai sumber daya bagi guru. Salah satunya adalah dengan memberikan bantuan keuangan, tunjangan, dan manfaat lainnya, yang terkadang disebut kompensasi.⁷

Berdasarkan observasi awal melalui wawancara terhadap salah satu guru di SMK Telekomunikasi Pekanbaru yaitu Bapak Muhammad Fuadi, S.Ag. Peneliti menemukan gejala-gejala, antara lain:

1. Kompensasi yang diterima guru SMK Telekomunikasi Pekanbaru belum sesuai dengan kinerja yang di hasilkan.
2. Masih ada perbedaan antara guru yang menerima insentif dengan yang tidak menerima insentif.
3. Lingkungan kerja yang kurang nyaman membuat guru SMK Telekomunikasi Pekanbaru kurang efektif dalam memberikan pengajaran.
4. Masih terdapat sarana dan prasarana yang belum mendukung pencapaian kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang masalah dan gejala terkait yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan

⁶ Undang-undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 14 ayat 1

⁷ Warmi, Ayu. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Rambah Kabupaten Rokan Hulu”, dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Volume. 2, No. 2, (2020).

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

Judul "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Telekomunikasi Pekanbaru ".

B. Alasan memilih judul

Berdasarkan konteks yang diberikan di atas, peneliti memilih istilah ini karena alasan berikut:

1. Kendala yang ditemukan di lapangan terkait dengan bidang studi peneliti, yaitu program studi Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau.
2. Peneliti yakin mampu mengkaji kendala yang ada di lapangan.
3. Lokasi penelitian ini strategis bagi peneliti untuk melakukan penelitian.
4. Penulis tertarik dengan judul di atas karena ingin mengetahui permasalahan tentang pengaruh remunerasi terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Telekomunikasi Pekanbaru.
5. Sepanjang pengetahuan peneliti, belum ada yang pernah melakukan penelitian di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau.

C. Penegasan Istilah

1. Pemberian kompensasi

Kompensasi merupakan komponen penting dalam menentukan bagaimana dan mengapa orang memilih bekerja di satu perusahaan dibanding perusahaan lain. Perusahaan harus cukup kompetitif untuk

menawarkan berbagai pilihan pembayaran guna mengakui dan menghargai keberhasilan setiap anggota dalam organisasi.⁸

Kompensasi mencakup semua pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai hasil dari hubungan kerja mereka. Kompensasi karyawan dibagi menjadi dua kategori: pembayaran finansial langsung (upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus) dan pembayaran finansial tidak langsung (tunjangan yang diberikan pemberi kerja seperti asuransi dan liburan).⁹

2. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan konsekuensi dari upaya yang dilakukan guru di lingkungan sekolah sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh sekolah. Hal ini dilakukan untuk memenuhi visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolah secara sah dengan tetap berpegang pada prinsip moral dan etika. Kinerja guru dapat dinilai berdasarkan tugasnya dalam menyelesaikan tugas, kinerja profesionalnya, dan karakter moralnya. Singkatnya, kinerja guru mencakup pengetahuan, keterampilan, keyakinan, dan sikap yang ditunjukkan melalui penampilan, tindakan, dan keberhasilan pekerjaannya.¹⁰

⁸ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital: dari teori ke praktik manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: Rajawali Press, 2008), hal. 781

⁹ Gary Dessler, *Manajemen Sumber daya manusia* edisi 14, (Jakarta: Salemba empat, 2017), hal. 417.

¹⁰ Junaidi and Lidia Waningsih Zaluoku, 'Peran Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Dan Bawahan Dalam Peningkatan Produktivitas Kerja Selama Pandemi', *Network Media*, 4.2 (2021), 66-83, h. 71.

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 D. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang masalah di atas, masalah-masalah yang muncul antara lain:

- a. Pengaruh pemberian kompensasi dengan kinerja guru di SMK Telekomunikasi Pekanbaru.
- b. Pemberian kompensasi di SMK Telekomunikasi Pekanbaru.
- c. Kinerja guru di SMK Telekomunikasi Pekanbaru.
- d. Faktor yang mempengaruhi Pemberian kompensasi di SMK Telekomunikasi Pekanbaru
- e. Faktor yang mempengaruhi Kinerja guru di SMK Telekomunikasi Pekanbaru.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka peneliti membatasi masalah penelitian pada pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Telekomunikasi Pekanbaru.

3. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana pemberian kompensasi di SMK Telekomunikasi Pekanbaru?
- b. Bagaimana kinerja guru di SMK Telekomunikasi Pekanbaru?
- c. Seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Telekomunikasi Pekanbaru?

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. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pemberian kompensasi di SMK Telekomunikasi Pekanbaru
- b. Untuk mengetahui bagaimana kinerja guru di SMK Telekomunikasi Pekanbaru
- c. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Telekomunikasi Pekanbaru

2. Manfaat Penelitian

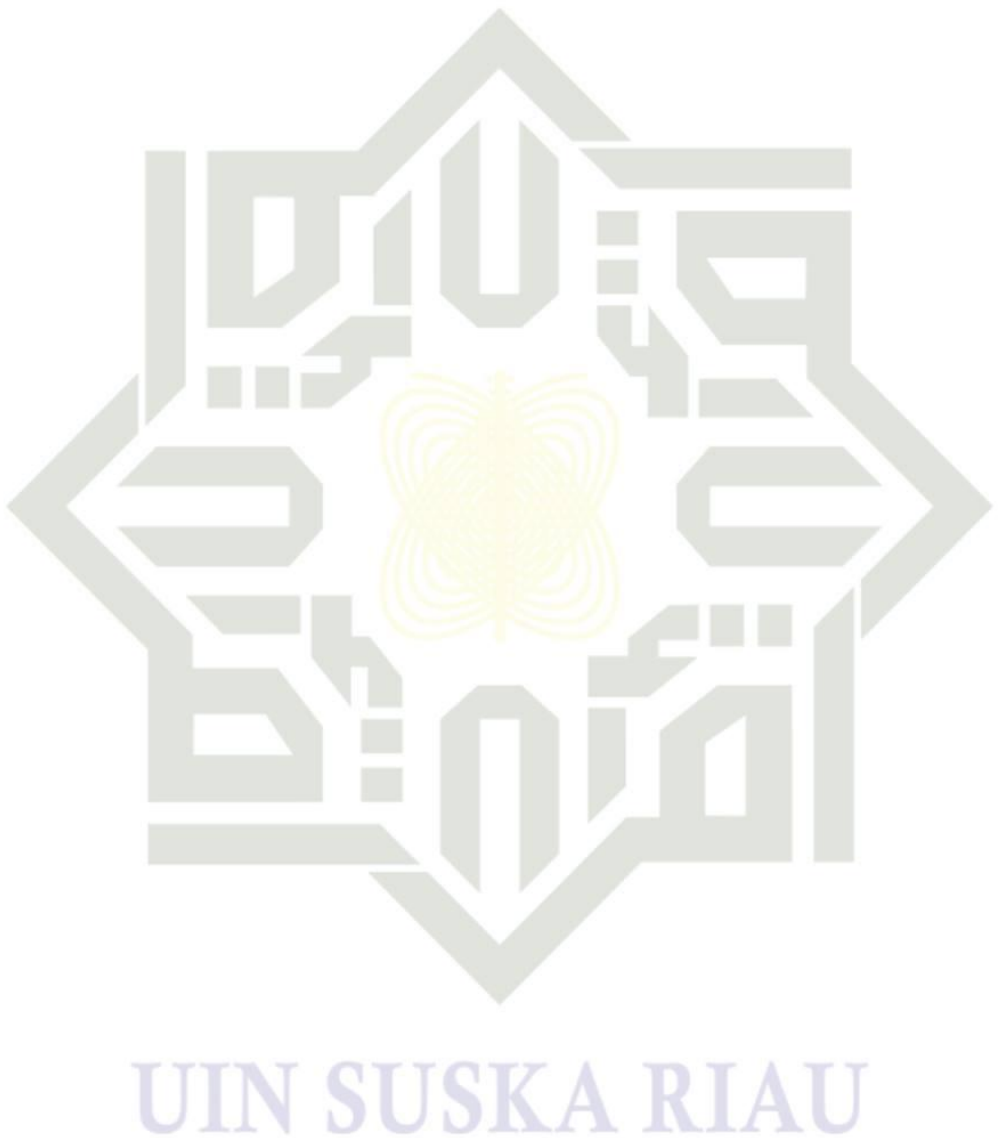
a. Secara Teoritis

Manfaat dari penelitian ini adalah dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan peneliti yang sejenis, serta pengetahuan tentang pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja guru SMK Telekomunikasi Pekanbaru.

b. Secara Praktis

- 1) Penelitian ini menjadi sarana bagi peneliti dalam pengembangan pengetahuan dan kemampuan berkaitan dengan penelitian dan penelitian karya ilmiah.
- 2) Sebagai bahan rujukan dalam merumuskan materi kependidikan terutama tentang pemberian kompensasi terhadap kinerja guru.

- 3) Bagi Fakultas dan Keguruan Uin Suska Riau, hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan referensi, khususnya bagi jurusan Manajemen Pendidikan Islam.



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.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Konsep Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja paling baik diterjemahkan secara konseptual sebagai kinerja. Kinerja adalah perwujudan bakat atau kemampuan seseorang, bukan sifat orang tersebut. Kinerja adalah demonstrasi keterampilan dalam bentuk kerja nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan suatu posisi didefinisikan sebagai hasil yang diperoleh terkait dengan fungsi posisi tersebut selama periode waktu tertentu.

Menurut Septiawan dkk. dalam Joen dkk, kinerja berasal dari istilah *job performance* atau *real performance* (prestasi kerja atau pencapaian nyata yang dicapai oleh seseorang). Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja seorang karyawan dalam hal jumlah yang dicapai saat menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya. Kinerja merupakan hasil dari suatu prosedur yang berkaitan dan dinilai selama kurun waktu tertentu dengan menggunakan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja digambarkan sebagai keseluruhan proses kerja individu, dengan keluaran yang digunakan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau tidak.¹¹

¹¹ Joen, Purnamawati, and Amiruddin, *Kinerja Guru* (Palu: Magama, 2022), hal. 10.

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 mengacu pada pelaksanaan pekerjaan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai pencapaian kerja, pelaksanaan kerja, atau hasil kinerja. Menurut perspektif Islam, yang secara etimologis ditegaskan oleh Umar Fahmi, kinerja diartikan sebagai kesungguhan dan kesiapan untuk melaksanakan tugas seseorang demi memperoleh keridhaan Allah SWT.¹²

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi, baik yang berorientasi laba maupun nirlaba, dalam kurun waktu tertentu. Lebih lanjut, menurut Indra Bastian, kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, misi, dan visi organisasi sebagaimana tercantum dalam rumusan skema perencanaan strategis.¹³

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi secara sah, tidak melanggar peraturan perundang-undangan, serta sesuai dengan moral dan etika yang tertuang dalam perencanaan strategis organisasi.

b. Pengertian Kinerja Guru

Guru merupakan pelaku utama dalam proses belajar mengajar. Guru berperan sebagai perencana pembelajaran dan terlibat dalam proses belajar mengajar untuk menghasilkan peserta didik yang cerdas dan berprestasi. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen,

¹² Umar Fahmi, *Etos Kerja Dalam Islam Dan Relevansinya Dengan Sdm Unggul*, edikasi, Vol.2, 2018, hal.7

¹³ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung : Alfabeta, 2011), hal 2

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.

Pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional yang tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.¹⁴ Dalam hal ini, guru harus memiliki keterampilan yang diperlukan untuk memberikan kinerja terbaik.

Menurut Asterina dan Sukoco, kinerja guru mengacu pada kapasitas guru untuk berperilaku sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Tujuan ini meliputi pengembangan rencana pengajaran dan pembelajaran, pelaksanaan proses pengajaran dan pembelajaran, pembuatan dan pemeliharaan kursus yang ideal, memastikan keadaan belajar yang optimal, dan evaluasi hasil belajar. Kinerja individu, khususnya instruktur, sangat penting dalam menentukan kualitas pekerjaan mereka.¹⁵

Menurut Abbas dalam Muspawi, kinerja guru terutama berkaitan dengan perilaku pendidik di tempat kerja dan seberapa sukses pendidik melaksanakan tugas dan kewajibannya, yang dapat mempengaruhi peserta didik untuk mencapai tujuannya.¹⁶

Kinerja guru didefinisikan sebagai hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya selama kurun waktu yang ditentukan dengan baik. Bakat bawaan tidak dapat memengaruhi kinerja

¹⁴ UU Tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Ayat 1 Tahun 2005

¹⁵ Fitri Asterina and Sukoco, 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru', *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7.2 (2019), hal. 208-219.

¹⁶ Mohamad Muspawi, 'Strategi Peningkatan Kinerja Guru', *Jurnal Ilmiah Universitas Baughari Jambi*, 21.1 (2021), hal. 101.

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.

guru. Kualitas hasil, ketepatan waktu, inisiatif, kecepatan, dan komunikasi yang efektif merupakan komponen penting kompetensi guru yang dapat mencerminkan tingkat kapasitas guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru.

Fahmy dalam buku Ashlan dan Akmaluddin "*Teacher Performance Management Through Competence, Commitment, and Work Motivation*" berpendapat bahwa kinerja guru adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan cara yang menghasilkan hasil yang memuaskan guna mencapai tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja. Guru harus memiliki kedudukan dan kepribadian yang khas, baik, mantap, stabil, dewasa, cerdas, dan berwibawa sehingga mampu menjadi panutan yang positif bagi peserta didiknya.¹⁷

Guru harus memiliki empati dan kemampuan berpikir kritis. Saat berhadapan dengan keinginan murid, instruktur harus sabar. Dalam hal kinerja guru, yaitu penilaian proses dan hasil kerja yang diperoleh instruktur dalam menjalankan kewajibannya, tingkat pendapatan seseorang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kebutuhan sehari-hari sangat terkait dengan tingkat pendapatan.

Jika kinerja guru dicampur dengan aspek-aspek sekolah seperti kepala sekolah, instruktur, personel, dan siswa, semua upaya peningkatan pendidikan bisa saja gagal. Karena kinerja guru yang buruk bisa jadi

¹⁷ Said Ashlan and Akmaluddin, *Manajemen Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen Dan Motivasi Kerja*, (Makassar: Yayasan Barcode, 2021), hal. 15-16.

dijadikan standar kemampuan sekolah dalam melaksanakan tugas dan kegiatannya, maka kinerja guru akan ideal.

Pandangan Gusman tersebut didukung oleh Ahmad Susanto yang menyatakan bahwa kinerja guru adalah perilaku yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan kewajibannya sebagai pendidik dan pengajar saat mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Dengan demikian, kinerja guru merupakan hasil usaha atau prestasi guru dalam mencapai tujuan organisasi sekolah.¹⁸ Menurut Ahmad Susanto, Martimis Yamin, dan Maisah dalam Sholeh Hidayat, kinerja guru diartikan sebagai perilaku atau tanggapan yang menghasilkan hasil yang berkaitan dengan apa yang dilakukannya ketika dihadapkan pada suatu tugas. Kinerja guru mengacu pada setiap tindakan atau perilaku yang dilakukan guru, termasuk tanggapan yang diberikannya untuk mencapai tujuan atau sasaran.¹⁹ Dengan demikian, kinerja guru merupakan konsekuensi setiap tindakan dan aktivitas yang dilakukan guru dalam menjalankan tanggung jawabnya di kelas.

Kinerja guru menurut Jasmani Asf dalam Sholeh Hidayat adalah hasil kerja yang dapat diberikan oleh seorang guru pada suatu madrasah atau lembaga pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, kejujuran seseorang

¹⁸ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), hal. 70

¹⁹ Hidayat, *Pengembangan Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), hal. 106

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.

menentukan kualitas kerja yang dilakukannya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.²⁰

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil dari tanggung jawab dan kewenangan sekolah untuk memenuhi visi, tujuan, dan sasaran sekolah secara legal, moral, dan etis. Efektivitas guru diukur dari kemampuannya dalam menjalankan misi, profesi, dan nilai-nilai yang dianutnya.

c. Aspek-aspek yang mempengaruhi Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru dapat dilakukan dengan menggunakan kriteria berikut: penguasaan pengetahuan topik, keterampilan berperilaku, dan keterampilan interpersonal. Menurut Michael, sebagaimana dijelaskan Supardi dalam bukunya *Teacher Performance*, karakteristik kinerja individu (termasuk instruktur) meliputi kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kapasitas, dan komunikasi. Kinerja guru di sekolah dapat dinilai dengan cara berikut:²¹

1. Kemampuan teknis, diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan informasi, metode, prosedur, dan peralatan untuk menyelesaikan tugas, serta pengalaman dan pelatihan sebelumnya.
2. Kemampuan konseptual, yaitu memahami kompleksitas organisasi dan menyesuaikan bidang gerak unit operasional.

²⁰ Hidayat, *Ibid*, hal.106

²¹ Supardi, *Strategi Meningkatkan Kinerja Guru melalui Supervisi Akademik* (Yogyakarta: Deepublish, 2022), hal. 15.

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. Keterampilan interaksi interpersonal, yaitu kapasitas untuk berkolaborasi dengan orang lain dan membujuk guru untuk berkompromi.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Komponen yang memengaruhi kinerja yang baik adalah pemberian remunerasi yang sesuai dengan kewajibannya. Karena individu bekerja terutama untuk memenuhi keinginannya, maka gaji sangatlah penting. Ketika orang bekerja dan memberikan ide serta tenaganya untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan harus memberikan kompensasi kepada mereka. Kompensasi dapat berupa uang atau non-uang. Kompensasi berupa uang meliputi gaji, komisi, bonus, dan tunjangan. Remunerasi non-moneter mencakup pelatihan staf, akuntabilitas, dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Karyawan yang memperoleh gaji lebih besar lebih puas dengan pekerjaan mereka dan terdorong untuk mencapai yang terbaik. Selain gaji, motivasi kerja sangat penting bagi organisasi.

Menurut A. Haryono, faktor-faktor berikut memengaruhi kinerja seseorang:

1. Kurangnya keahlian dan pengetahuan.
2. Insentif yang diberikan tidak memadai atau tidak sesuai.
3. Kondisi kerja yang tidak mendukung, seperti gaya kepemimpinan.
4. Masalah internal individu, seperti motivasi yang rendah.²²

²² Haryono, *Analisis Masalah dan Kebutuhan Pelatihan*, (Jakarta: Depdiknas, 2002), hal. 25.

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.

Guru merupakan penggerak utama di balik pencapaian pendidikan dan dipandang sebagai individu yang memainkan peran penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat berfluktuasi saat mereka melaksanakan tugas dan komitmen mereka.

Menurut Mathis dan Jackson dalam buku Ashlan et al, berbagai aspek memengaruhi kinerja pekerja individu, termasuk kemampuan, motivasi, bantuan yang diterima, dan hubungan dengan perusahaan.²³ Sementara itu M Arifin dalam Ahmad Susanto mengemukakan ada empat aspek utama yang menentukan kinerja guru, yaitu:

1. Jumlah uang yang dapat diperoleh seseorang untuk memenuhi kebutuhan pokoknya.
2. Lingkungan kerja yang kondusif, ditandai dengan komunikasi yang harmonis, demokratis, dan penuh kasih sayang antara pemimpin dan bawahan.
3. Sikap pemimpin yang jujur dan dapat dipercaya. Penghargaan bagi individu yang berprestasi atau perlu melakukan sesuatu.
4. Fasilitas yang mendukung kesehatan mental dan fisik, seperti gelanggang olahraga, masjid, pusat rekreasi, dan tempat hiburan.²⁴

Penjelasan lain mengenai unsur-unsur yang mendorong kinerja diberikan oleh Gibson dalam buku karya Hafidulloh et al. Ada tiga

²³ Ashlan, et al., *Manajemen Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*, (Makassar: Yayasan Barcode, 2021), hal.9

²⁴ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, (Jakarta: 5-Prenadamedia Group, 2016), hal.73

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.

komponen yang memengaruhi kinerja: faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Penjelasananya adalah sebagai berikut.²⁵

1. Individu (kemampuan, bakat, riwayat keluarga, latar belakang profesional, kedudukan sosial, dan karakteristik pribadi). Hal ini menunjukkan bahwa setiap orang akan lebih mudah melaksanakan kewajibannya jika memiliki bakat dan kemampuan yang baik.
2. Aspek yang berkaitan dengan psikologi (persepsi, peran, motivasi, sikap, kepribadian, dan kepuasan kerja). Hal ini berarti bahwa kesehatan mental seseorang dapat dipengaruhi oleh psikologi. Seseorang yang memiliki kesehatan mental yang baik mampu mengendalikan kecerdasan emosionalnya dan mampu membedakan antara kehidupan pribadi dan profesionalnya.
3. Organisasi (struktur, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan). Artinya, perusahaan harus mampu mengembangkan sistem penghargaan bagi karyawannya; paling tidak, pimpinan harus memberikan apresiasi berupa pujian atas kerja luar biasa yang telah dilakukan karyawannya bagi perusahaan.

e. Indikator Kinerja Guru

Untuk mengetahui sejauh mana tujuan dan sasaran organisasi telah tercapai, maka diperlukan evaluasi yang mendalam terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Suharsimi Arikunto dalam Milasari dkk. menyatakan bahwa secara umum, kegiatan pembelajaran

²⁵ Hafidulloh, et al., *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*, (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021), hal.52

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.

yang dilaksanakan sesuai dengan prosedur berikut dapat menunjukkan seberapa baik kinerja guru:

1. Melakukan persiapan pembelajaran, seperti menyusun materi tertulis, meneliti informasi yang akan disajikan, membuat materi pembelajaran, dan mengembangkan teknik evaluasi.
2. Melaksanakan pembelajaran di kelas, yang meliputi pembukaan dan penutupan pelajaran, penjelasan, demonstrasi, penggunaan alat bantu pengajaran dan lainnya, mengajukan pertanyaan, menawarkan jawaban, dan melaksanakan program perbaikan.
3. Mengukur hasil pembelajaran, seperti penilaian dan evaluasi.²⁶

Saring memberikan perspektif yang lebih lengkap tentang metrik kinerja guru. Saring mengidentifikasi enam penanda kinerja guru, termasuk kinerja dalam pembelajaran (menyusun, melakukan, memproses) dan kinerja di luar pembelajaran (melakukan hubungan, penilaian, pengayaan, perbaikan), yaitu:²⁷

1. Mengembangkan strategi pembelajaran (terkait): merencanakan manajemen pembelajaran, mengatur materi pengajaran, mengawasi kursus, dan mengevaluasi hasil.
2. Melaksanakan proses pembelajaran: memulai, mengelola, mengatur, menilai, dan menyelesaikan pembelajaran.

²⁶ Milasari et al., Pengaruh Penerapan Sistem Work From Home Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Tanjungpinang, *Instructional Development Journal (IDJ)*: Tanjung Pinang, 2021, hal.177

²⁷ Saring, *Peningkatan Kinerja Guru*, (Malang: Media Nusa Kreatif, 2022), hal. 16-17

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. Menjaga hubungan interpersonal: berhubungan dengan orang lain dan membantu mereka dalam pembelajaran.
4. Membantu dalam evaluasi pembelajaran dengan merencanakan dan melaksanakan tes, memverifikasi dan menyimpan hasil tes, dan menerapkan hasil tes.
5. Pengayaan: menawarkan pekerjaan rumah, materi bacaan, dan tugas yang membantu guru.
6. Perawatan: menyederhanakan dan menawarkan instruksi khusus.

Berdasarkan kalimat di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa indikator guru mencakup dua tindakan. Yang pertama adalah kinerja selama pembelajaran, dan yang kedua adalah kinerja di luar pembelajaran. Kinerja pembelajaran memiliki dua komponen: persiapan dan proses pembelajaran. Hal ini terkait dengan kompetensi pedagogis dan profesional, sedangkan kinerja di luar pembelajaran mencakup penilaian, hubungan interpersonal, dan tugas perbaikan yang berkaitan dengan kompetensi sosial dan personal. Setiap indikasi harus dicapai agar tujuan pembelajaran terpenuhi.

Kinerja harian suatu organisasi, lembaga, atau individu dapat dievaluasi atau dilihat peningkatannya sesuai dengan rencana yang ditetapkan dengan menggunakan metrik kuantitatif dan kualitatif yang menunjukkan tingkat pencapaian target atau tujuan yang ditetapkan. Mengevaluasi kinerja memerlukan perbandingan pencapaian dengan tolok

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.

ukur kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Delapan indikator kinerja digunakan dalam proses pengukuran kinerja, termasuk:²⁸

1. Kualitas Kerja (*Quality Of Work*)

Kebutuhan yang tepat dan tingkat kesiapannya harus diperhitungkan untuk menghasilkan kinerja berkualitas tinggi.

2. Kuantitas Kerja (*Quantity Of Work*)

Seluruh jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu digunakan untuk menghitung kuantitas pekerjaan.

3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Harus memiliki pemahaman menyeluruh tentang kemampuan kerja yang dibutuhkan.

4. Kreativitas (*Creativeness*)

Mampu memberikan solusi kreatif terhadap kesulitan yang muncul.

5. Kerjasama (*Cooperative*)

Mampu menjalin hubungan kerja yang konstruktif, bersemangat untuk bekerja sama, serta terbuka dalam mendengar dan menyumbangkan gagasan dari orang lain.

6. Inisiatif (*Inisiative*)

Bertujuan untuk menemukan cara-cara kreatif untuk menyelesaikan tugas guna meningkatkan kinerja akademis dan menumbuhkan rasa tanggung jawab.

²⁸ Denok Sunarsi, *Panduan Meningkatkan Kinerja Dan Kepuasan Guru* (Banten: Desanta Media Visitama, 2020), hal. 12-13.

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.

7. Ketergantungan (*Dependability*)

Miliki tingkat kesadaran yang tinggi sehingga Anda selalu hadir dan dapat diandalkan untuk menyelesaikan sesuatu.

8. Kualitas personal (*Personal Quality*)

Integritas pribadi, kemampuan kepemimpinan, sifat-sifat pribadi, dan keterampilan interpersonal merupakan beberapa atribut yang dievaluasi tergantung pada seberapa baik seseorang melaksanakan tanggung jawabnya.

Selanjutnya, cermati tanda-tanda kinerja instruktur. Indikator kinerja guru ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 16 Tahun 2009 sebagai penilaian terhadap seluruh kegiatan tugas pokok guru yang terkait dengan pengembangan karier, pangkat, dan jabatan. Cara instruktur melaksanakan tanggung jawab utamanya untuk mempelajari, menerapkan, dan menguasai informasi secara langsung terkait dengan metrik kinerja guru.²⁹

2. Pemberian Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Semua uang yang diterima oleh karyawan sebagai pembayaran atas kerja dan jasa mereka kepada perusahaan, baik dalam bentuk komoditas langsung maupun tidak langsung, disebut sebagai kompensasi. Kompensasi finansial dan nonfinansial diberikan sesuai dengan kebijakan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan

²⁹ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru. Jakarta: Depdiknas.

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.

karyawan. Kasus-kasus yang timbul dalam hubungan kerja, seperti tunjangan, kenaikan gaji, struktur kompensasi, dan skala kompensasi, mencakup kesulitan kompensasi dan fitur-fitur relevan lainnya. Sistem kompensasi dapat membantu bisnis dalam mencapai tujuan mereka. Tujuan kompensasi adalah untuk berfungsi sebagai tanda penghargaan dari organisasi atas waktu, upaya, dan pengorbanan yang dilakukan atas nama organisasi.

Sistem penghargaan atau kompensasi yang baik adalah sistem yang dapat menjamin kepuasan karyawan, yang pada gilirannya memungkinkan organisasi untuk mempekerjakan orang-orang dengan berbagai sikap positif untuk bekerja secara efisien demi kepentingan organisasi. Menurut Sondang P. Siagian, kompensasi adalah insentif atau penghargaan berupa uang atau non-finansial yang diberikan secara langsung atau tidak langsung sebagai respons terhadap pencapaian suatu organisasi.³⁰

Berdasarkan beberapa definisi yang telah disebutkan di atas, kompensasi merupakan suatu bentuk insentif atau hadiah yang diberikan kepada seseorang sebagai imbalan atas apa yang telah dikerjakan atau dicapainya suatu tujuan tertentu. Sedangkan manajemen remunerasi merupakan suatu proses pembuatan, pengawasan, dan perencanaan suatu jenis remunerasi bagi pekerja atau

³⁰ Sondang. P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara,

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.

pegawai yang telah melaksanakan tugas dan menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Laksamana kompensasi sebagai manfaat apa pun yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kerja keras atau kontribusi mereka terhadap bisnis atau organisasi. Salah satu motivasi utama untuk mencari pekerjaan adalah gaji, dan gaji yang cukup dapat meningkatkan kinerja pekerja.³¹ Dalam hal ini, gaji dapat menjadi pendorong utama perekrutan. Seorang karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih baik jika mereka menerima gaji yang layak.

Septiani dkk. mendefinisikan kompensasi sebagai manfaat moneter dan non-moneter yang diberikan organisasi kepada pekerjanya. Danang Sunyoto mendefinisikan remunerasi sebagai sejumlah uang yang diterima instruktur sebagai hasil dari bekerja untuk suatu bisnis. Gaji, upah, bonus, insentif, dan keuntungan lain seperti asuransi kesehatan, waktu liburan, tunjangan makan, dan waktu istirahat yang dibayar adalah beberapa contoh bagaimana hal ini dapat terwujud. Guru dibayar dengan berbagai cara, termasuk sebagai gaji, insentif pekerjaan, dan gaji bulanan. Kompensasi adalah segala jenis pembayaran yang dilakukan kepada individu (pekerja) sebagai imbalan atas kerja keras mereka, khususnya dalam bentuk:³²

1. Finansial langsung termasuk komisi, bonus, gaji, dan upah.

³¹ Laksamana, 5. "The Effect Of Compensation, Leadership, Work Environment, And Training On Employee Performance Of Bank Syariah Mandiri Manado." *Jurnal EMBA*:2015, hal. 524

³² Darsono et.al, Manajemen SDM Abad 21 (*Sumber Daya Manusia*), (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), hal. 269

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.

2. Finansial tidak langsung termasuk asuransi, dana cuti liburan, tunjangan, dan bantuan biaya pendidikan.
3. Kompensasi non-finansial yang merupakan jenis pembayaran yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kebahagiaan kerja mereka atau lingkungan fisik atau mental tempat mereka bekerja.

Menurut uraian di atas, penulis berpendapat bahwa kompensasi guru adalah jenis pembayaran yang diberikan kepada instruktur sebagai imbalan atas jasa dan uang mereka selama periode waktu tertentu sebagai cara untuk menunjukkan kepada sekolah bahwa mereka menghargai kontribusi mereka. Gaji sangat penting bagi guru karena gaji menyediakan sumber pendapatan bagi mereka dan keluarga mereka. Tingkat pendapatan seseorang memiliki dampak besar pada standar hidup mereka. Kebahagiaan, motivasi, dan hasil kerja guru semuanya dipengaruhi secara signifikan oleh lembaga pendidikan atau yayasan yang dapat membayar mereka dengan cukup. Guru akan bekerja lebih gembira dan lebih terdorong untuk berkinerja lebih baik jika sekolah atau yayasan mereka dapat membayar mereka dengan cukup.

b. Fungsi dan Tujuan Kompensasi

1. Fungsi Kompensasi

Pemberian kompensasi di dalam suatu organisasi dapat berfungsi sebagai berikut:³³

- a. Penggunaan sumber daya manusia yang efektif. Fitur ini menunjukkan bahwa memberi penghargaan kepada karyawan yang berkinerja baik akan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik.
- b. Pengumuman sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien. Diimplikasikan bahwa perusahaan akan menggunakan tenaga karyawan seefektif dan seefisien mungkin dengan membayar karyawan.
- c. Mendorong perluasan dan stabilitas ekonomi. Struktur pembayaran dapat mendorong stabilitas organisasi dan perluasan ekonomi secara umum.

2. Tujuan Kompensasi

Manajemen kompensasi pada umumnya bertujuan untuk membantu bisnis atau organisasi dalam mencapai tujuannya dan menjamin keadilan baik di tingkat internal maupun eksternal. Sementara keadilan eksternal dapat dicapai dengan melakukan survei upah di luar perusahaan, khususnya dengan membandingkan gaji yang diberikan dengan gaji yang diberikan di luar organisasi, keadilan

³³ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016).hal.235

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.

internal dapat dicapai melalui evaluasi pekerjaan dan fokus pada peristiwa yang terjadi di dalam perusahaan.

Menurut Notoadmodjo, ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:³⁴

- a. Menghargai prestasi kerja dengan memberikan kompensasi yang memadai untuk menghargai prestasi kerja. Hal ini juga akan mendorong perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan, seperti produktivitas yang tinggi.
- b. Menjamin Keadilan Adanya sistem kompensasi yang baik akan memastikan bahwa semua karyawan organisasi memiliki kesempatan yang sama. Semua pekerja akan menerima kompensasi yang disesuaikan dengan pekerjaan, fungsi, jabatan, dan prestasinya.
- c. Mempertahankan karyawan Jika ada sistem kompensasi yang baik, karyawan akan bertahan lebih lama di perusahaan dan tidak akan keluar untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.
- d. Mempekerjakan talenta terbaik: Rencana pembayaran yang kompetitif akan menarik lebih banyak kandidat dan meningkatkan peluang untuk mempekerjakan pekerja terbaik.
- e. Pengendalian biaya dengan rencana pembayaran yang layak akan menghasilkan lebih sedikit perekrutan karena pekerja akan lebih sering mencari posisi yang lebih menguntungkan di tempat lain.

³⁴ Opcit, 188-189

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.

Akibatnya, akan lebih murah untuk mencari dan memilih calon karyawan baru.

- f. Mematuhi aturan dan regulasi Pemerintah diharuskan menyediakan mekanisme kompensasi yang baik. Metode yang kuat untuk mengelola kompensasi adalah suatu keharusan bagi bisnis yang baik.

Sementara itu, tujuan manajemen kompensasi, menurut Rivai dalam buku Lindawati dkk., adalah untuk memperoleh sumber daya manusia yang unggul, mempertahankan karyawan yang ada, menjamin ekuitas, memberi penghargaan atas perilaku yang baik, dan sebagainya. Penjelasan nya adalah sebagai berikut:³⁵

- a. Memperoleh personel terbaik. Para pemberi kerja berjuang untuk mempekerjakan kandidat terbaik karena remunerasi yang cukup tinggi diperlukan untuk menarik pelamar.
- b. Mempertahankan pekerja yang ada Tingkat pergantian karyawan yang lebih tinggi terjadi karena karyawan berhenti jika gaji mereka tidak kompetitif.
- c. Memastikan kesetaraan. Tujuan manajemen kompensasi adalah untuk menjamin kesetaraan baik di dalam maupun di luar. Misalnya, pekerjaan yang sama dibayar dengan jumlah yang sama karena remunerasi berkorelasi dengan beban kerja. Di pasar tenaga

³⁵ Rahman et.al., *Buku Ajar Manajemen SDM*, (Bandung:CV. Feniks Muda Sejahtera, 2012), hal.57

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.

kerja, keadilan eksternal mengacu pada kemampuan untuk membandingkan kompensasi dengan bisnis lain.

- d. Memberikan penghargaan atas tindakan yang diinginkan. Pembayaran harus memberikan penghargaan atas kinerja, kepatuhan, pengalaman, tanggung jawab, dan tindakan lain untuk memperkuat perilaku yang diinginkan dan mendorong perbaikan di masa mendatang.

c. Jenis-Jenis Kompensasi

Secara umum, kompensasi dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Bentuk kompensasi langsung dapat berupa uang tunai atau melalui rekening pekerja. Sedangkan kompensasi tidak langsung dapat berupa pekerjaan dan promosi.³⁶ Dalam hal ini, bentuk kompensasi langsung dapat berupa uang tunai yang diberikan perusahaan kepada karyawan atau melalui bank perusahaan ke rekening karyawan. Kemudian ada kompensasi tidak langsung berupa promosi jabatan, asuransi kerja, pelatihan, dan sebagainya.

Hal ini diperkuat oleh pendapat Lindawati dkk. tentang kompensasi langsung dan tidak langsung. Mereka menyatakan bahwa upah, gaji, bonus, dan komisi merupakan contoh kompensasi finansial

³⁶ Cia Cai Cen, *Sumber Daya Manusia*, (Padang Sidempuan:PT Inovasi Pratama Internasional, 2022), hal.95.

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.

langsung, sedangkan kompensasi nonfinansial meliputi asuransi, bantuan sosial, cuti, pensiun, pelatihan, dan sebagainya.³⁷

Berikut penjelasan mengenai kompensasi langsung dan tidak langsung:

1. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

- a) Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas kerja keras mereka. Gaji merupakan sejumlah uang yang dibayarkan oleh pimpinan dan pejabat secara berkala, seperti mingguan, bulanan, triwulanan, atau tahunan.
- b) Upah merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan harian sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian pembayaran. Gaji dibayarkan setelah pekerjaan selesai dan pemberi kerja telah menerima hasil pekerjaan dengan tepat. Dengan kata lain, gaji dibayarkan setelah pekerjaan selesai.
- c) Insentif adalah pembayaran yang diberikan kepada anggota staf sesuai dengan prestasi mereka, baik berupa uang maupun non-uang. Tujuan dari insentif adalah untuk memotivasi pekerja agar lebih berusaha dan berkinerja lebih baik, yang pada akhirnya akan membantu perusahaan mencapai tujuannya.³⁸

2. Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*)

³⁷ Lindawati dkk, *Manajemen Kompensasi Konsep, Implementasi, dan Studi Kasus*, (Bogor: PT Penerbit IPB Press, 2016), hal.5.

³⁸ Indrasari et.al., *Evaluasi Kinerja Pegawai*, (Surabaya: Unitomo Pres, 2018), hal 20.

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) Tunjangan adalah sejumlah uang yang diberikan pimpinan kepada karyawan sehubungan dengan pekerjaannya.
- b) Fasilitas, yang merupakan bagian dari kompensasi tambahan, yaitu jenis pembayaran yang berbentuk pemberian program layanan karyawan dengan tujuan utama untuk mempertahankan keanggotaan jangka panjang karyawan di perusahaan.³⁹

Berdasarkan pernyataan di atas, remunerasi langsung terdiri dari insentif, upah, dan gaji. Sedangkan, fasilitas dan tunjangan merupakan contoh remunerasi tidak langsung.

d. Asas-Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan, skema kompensasi atau penghargaan harus diberikan secara adil, tepat, dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan terkait perburuan. Sebisa mungkin, konsep yang adil dan tepat harus diikuti untuk meningkatkan kebahagiaan dan motivasi karyawan.

1. Asas Adil.

Dalam hal ini, prinsip kewajaran tidak menyiratkan bahwa setiap karyawan dibayar dengan jumlah yang sama atau bahwa mereka semua berbeda satu sama lain. Sebaliknya, gaji harus adil dan sepadan dengan jenis pekerjaan, prestasi, risiko, tugas, posisi, dan kriteria lainnya. Konsep kewajaran ini terutama berkaitan dengan

³⁹ Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), hal.31.

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

bagaimana setiap pekerjaan harus dievaluasi, ditangani, dan diberi penghargaan atau hukuman. Tingkat disiplin yang tinggi, loyalitas, lingkungan kerja yang positif, dan keadaan kerja yang lebih stabil semuanya akan dihasilkan dari penerapan konsep-konsep ini.

2. Asas Layak dan Wajar

Seorang pekerja harus dibayar cukup untuk menutupi biaya hidup mereka. Wajar dan layak adalah dua konsep yang agak berbeda. Standar upah minimum pemerintah dan kondisi konsistensi pasar tenaga kerja eksternal dapat digunakan untuk menentukan jumlah kompensasi. Gaji harus selalu dipantau dan dimodifikasi oleh manajemen SDM dengan menggunakan faktor eksternal yang relevan. Mempertahankan suasana kerja yang positif dan moral yang kuat memerlukan tindakan ini. Perusahaan dapat menghindari serikat pekerja sebagai akibat dari keluhan tentang gaji dan masalah lainnya.⁴⁰

e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.

Menurut Sutrisno bahwa tidak mungkin menghitung besaran kompensasi yang tepat tanpa memperhitungkan perubahan lingkungan di sekitar operasional perusahaan dari waktu ke waktu. Penerapan dalam jangka panjang akan sulit jika kompensasi hanya ditentukan oleh keinginan sepihak perusahaan dan bukan oleh perhitungan logis

⁴⁰ Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Akasara, 2017), hal, 122.

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.

yang dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Menurut Edy Sutrisno, kompensasi dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:⁴¹

1. Tingkat Biaya Hidup

Karyawan di kota besar dan komunitas kecil memiliki persyaratan fisik minimal yang bervariasi. Jika bisnis tidak beradaptasi dengan perubahan biaya hidup, mereka akan menghadapi pertikaian internal, keresahan karyawan, atau pemogokan yang menuntut kenaikan gaji. Keadaan seperti itu membahayakan kelangsungan hidup perusahaan. Akibatnya, bisnis harus terus-menerus memperhitungkan biaya hidup di area tersebut saat menentukan berapa besar kompensasi yang akan ditawarkan.

2. Tingkat Kompensasi yang Berlaku di Perusahaan Lain

Ketidakpuasan karyawan akan menyebabkan banyak calon karyawan keluar dari perusahaan apabila remunerasi yang ditawarkan kepada mereka lebih kecil dibandingkan dengan yang ditawarkan oleh perusahaan pesaing. Perusahaan harus selalu melakukan penelitian perbandingan untuk mengetahui besaran remunerasi yang berlaku saat ini di perusahaan lain guna mencegah hal-hal yang tidak diinginkan seperti ini dan memastikan bahwa baik karyawan maupun perusahaan tidak dirugikan.

⁴¹ Sutrisno, Eddy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2019), hal. 191-193

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. Tingkat Kemampuan Perusahaan

Perusahaan yang cerdas selalu memberi tahu karyawannya tentang kinerja mereka. Kinerja perusahaan akan meningkat jika karyawannya berkinerja baik, sehingga perusahaan dapat membayar mereka lebih tinggi.

4. Jenis Pekerjaan dan Besar Kecilnya.

Tanggung jawab Jumlah tugas yang dibutuhkan sering kali ditentukan oleh jenis pekerjaan. Sudah barang tentu, pekerja dengan tugas dan tanggung jawab yang lebih menantang juga akan dibayar lebih besar.

5. Peraturan Perundang-Undangan Yang Berlaku .

Peraturan dan regulasi pemerintah harus dipatuhi oleh suatu bisnis, khususnya yang berkaitan dengan remunerasi karyawan. Menurut peraturan pemerintah, gaji perusahaan harus cukup untuk memenuhi kebutuhan fisik dasar karyawannya.

6. Peranan Serikat Buruh .

Serikat pekerja perusahaan dianggap penting. Karyawan akan percaya bahwa kepentingan mereka dilindungi jika serikat pekerja benar-benar percaya bahwa serikat pekerja memperjuangkan kepentingan mereka, bukan hanya sekadar tameng untuk melindungi kepentingan perusahaan.

Faktor-faktor berikut harus dipertimbangkan dalam pemberian kompensasi: biaya hidup; tingkat kemampuan perusahaan; jenis

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 dan tanggung jawabnya; peraturan perundang-undangan yang berlaku; dan peran serikat pekerja. Dalam menentukan kompensasi, beberapa faktor yang disebutkan di atas dapat dipertimbangkan. Namun, semua itu bergantung pada kemampuan perusahaan atau lembaga. Jika perusahaan membandingkan dengan faktor eksternal seperti tingkat kompensasi yang lebih tinggi di perusahaan lain, tetapi perusahaan tersebut tidak memiliki kemampuan untuk melakukannya, maka kompensasi tidak dapat diberikan. Jika praktik ini terus berlanjut, bisnis akan menderita. Tujuannya adalah untuk menghindari tuntutan kompensasi. Karyawan akan dibayar berdasarkan kontribusi individu dan kemampuan organisasi atau lembaga.

f. Indikator Kompensai.

Menurut Simamora dalam (Abdussamad) kompensasi memiliki 4 indikator yaitu :

1. Gaji, imbalan atas jasa yang diberikan oleh atasan kepada karyawan atau pegawai dalam bentuk uang, yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan.
2. Insentif, jenis kompensasi yang di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat dari hasil kinerja.
3. Tunjangan (Kesehatan & Tunjangan hari raya (THR) adalah jenis kompensasi non-finansial seperti asuransi kesehatan dan jiwa, cuti

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.

perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang terkait dengan pekerjaan.

4. Fasilitas, Jenis kompensasi non finansial yang dapat menghabiskan banyak uang, terutama untuk eksekutif yang menerima gaji yang tinggi dari perusahaan.⁴²

Menurut Hasibuan Indikator kompensasi terbagi menjadi dua bagian yaitu:

1. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*) yaitu: Gaji, insentif, bonus, tunjangan, dan cuti.
2. Kompensasi tak Langsung (*Indirect Compensation*) yaitu: Promosi jabatan, jaminan kesehatan, keselamatan kerja, kesempatan belajar, pujian dan penghargaan.⁴³

Menurut Umar indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji. Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan (karyawan). Imbalan ini diberikan secara rutin setiap bulan, dan meskipun karyawan tidak bekerja, gaji akan diterima secara penuh.
2. Insentif. Penghargaan atau ganjaran yang tidak tetap atau sewaktu-waktu diberikan untuk meningkatkan produktivitas pekerja.
3. Bonus. Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

⁴² Abdussamad, Z. *pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan* (pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo. Manajemen, XVIII, 2014), hal. 456–466.

⁴³ Hasibuan, H. Melayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. (Jakarta: PT Bumi Aksara. 2012), hal. 86.

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

4. Upah. Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja.
5. Premi. Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah, derma, atau pembayaran tambahan sebagai pendorong, perancang, atau lebih dari pembayaran biasa .
6. Pengobatan.pemberian layanan yang berkaitan dengan penanggulangan resiko yang berkaitan dengan kesehatan karyawan.
7. Asuransi.Resiko dari kehilangan manfaat, kerugian, dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.⁴⁴

B. Penelitian Relevan

Penelitian yang relevan merupakan studi-studi yang digunakan sebagai titik perbandingan untuk menghindari manipulasi dalam sebuah karya ilmiah.

Hal ini bertujuan untuk menegaskan bahwa penelitian yang sedang dilakukan oleh penulis benar-benar merupakan kontribusi orisinal yang belum pernah diteliti oleh peneliti lain sebelumnya. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan telah dilakukan, dan di antaranya dapat disebutkan sebagai referensi yang relevan. Dengan menggunakan referensi ini, penulis dapat menunjukkan bahwa penelitiannya memiliki nilai tambah dan keunikannya sendiri, memperkuat argumen bahwa kontribusinya merupakan sumbangan baru dalam bidang pengetahuan yang bersangkutan. Berikut adalah beberapa penelitian yang relevan, diantaranya:

⁴⁴ Umar, Husein. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*.(Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.2007),hal.17.

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. Nur Alifkah (2022) dengan judul penelitiannya ‘Pengaruh Pemberian Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar. Yang mana hasil penelitiannya adalah:

- a. Berdasarkan analisis deskripsi, data untuk setiap variabel disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, dan nilai seperti median, mean, modus, standar deviasi, rentang, dan lainnya ditafsirkan. Berdasarkan data yang diungkapkan oleh variabel Kinerja Guru (Y) dan Kompensasi Non-Finansial (X), yang masing-masing terdiri dari 27 item untuk variabel Y dan 29 item untuk variabel X.
- b. Hasil: Nilai rata-rata variabel kompensasi non-finansial adalah 191,07, yang berada pada interval $182,2 < (X) \leq 193,8$, yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi non-finansial dalam penelitian ini berada pada kategori sedang. Nilai mediannya, 192, juga berada pada interval yang sama, $182,2 < (X) \leq 193,8$, yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi non-finansial dalam penelitian ini berada pada kategori sedang. Nilai yang sering muncul, atau modus.
- c. Hasil: Nilai Variabel Kinerja Guru rata-rata 213,41 berada pada interval $202,8 < (X) \leq 215,2$, yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi non-finansial dalam penelitian ini berada pada kategori sedang. Nilai Mediannya, 215,50, berada pada interval $215,2 < (X) \leq 227,6$, yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi non-finansial dalam penelitian ini berada pada kategori baik. Nilai Modus, 203, juga

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.

berada pada interval yang sama, yaitu 202,8 Menurut temuan ini, kompensasi non-finansial SMA Negeri di Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar berada pada tingkat sedang.

- d. Di sisi lain, koefisien korelasi adalah 0,264, yang menunjukkan bahwa tingkat kekuatan korelasi/hubungan antara kompensasi dan kinerja guru rendah. Sebagai hasil dari interpretasi tingkat hubungan antar variabel, tabel 5 menunjukkan bahwa kedua variabel berada pada posisi tingkat hubungan lemah pada interval 0,2-0,399. Namun, nilai koefisien korelasi 0,264 menunjukkan nilai positif, yang menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut searah. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dengan kompensasi yang lebih tinggi, kinerja guru akan meningkat.
- e. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan rumus di atas, kami menemukan nilai koefisien determinasi sebesar 6%, yang menunjukkan bahwa kinerja guru memengaruhi variabel kompensasi sebesar 6%. Variabel lain memengaruhi 94% sisa.
2. Siti Zuliani (2023) dengan judul penelitiannya ‘Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 1 Jombang’. Yang mana hasil penelitiannya adalah:
 - a. Berdasarkan data variabel kompensasi guru di SMP Negeri 1 Jombang, kami menemukan bahwa 60 guru yang disurvei memiliki nilai rata-rata (Mean) = 74 dan nilai standar deviasi (SD) = 6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi guru di SMP Negeri 1 Jombang berada dalam kategori sedang.

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.

- b. Variabel kinerja guru di SMP Negeri 1 Jombang dipelajari dari 60 guru yang disurvei. Nilai rata-rata (Mean) = 75 dan standar deviasi (SD) = 5, dengan nilai rata-rata 75 terletak pada interval $72 < X \leq 77$, yang menunjukkan bahwa kinerja guru di SMP Negeri 1 Jombang berada dalam kategori sedang. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SMP Negeri 1 Jombang berada dalam kategori sedang.
- c. Analisis statistik nonparametrik, uji korelasi rank spearman, digunakan untuk menguji hipotesis. Ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.0. Menurut dasar keputusannya, ada hubungan antara variabel X (kompensasi) dan variabel Y (kinerja guru) jika nilai sig. (2-tailed) < 0,05, dan jika nilai sig. (2-tailed) > 0,05, maka tidak ada hubungan antara variabel X (kompensasi) dan variabel Y (kinerja guru).
- d. Berdasarkan hasil di atas, kita dapat mengetahui bahwa nilai Sig. 2-tailed sebesar 0,041, karena nilai Sig. 2-tailed kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel X (kompensasi) dan variabel Y (kinerja guru).
3. Alisyah Pitri (2017) dengan judul penelitiannya ‘‘Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 3 Batusangkar’’. Yang mana hasil penelitiannya adalah:
 - a. Berdasarkan hasil tes capaian variabel kompensasi, sampel 38 guru memperoleh skor 2137, rata-rata 3,51, dan nilai capaian 70,30. Menurut data di atas, penerapan kompensasi di KMI Pondok Pesantren

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.

Modern Al-Ihsan Baleendah berada pada tingkat yang baik. Namun, ada beberapa masalah yang belum diselesaikan.

- b. Hasil tes capaian responden untuk variabel kinerja guru dalam sampel yang sama menunjukkan skor 2754, rata-rata 3,81, dan nilai capaian 76,29. Data di atas menunjukkan bahwa guru KMI di Pondok Pesantren Modern Al Ihsan Baleendah memiliki kinerja yang baik.
- c. Uji korelasi variabel kompensasi dengan kinerja guru menunjukkan hasil akhir yang tidak linear, seperti yang ditunjukkan oleh nilai deviasi dari linearitas pada taraf signifikansi 5% sebesar $0,040 < 0,50$. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa tidak ada korelasi, seperti yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi pada taraf signifikansi 5% sebesar $0,102 < 0,05$. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru, seperti yang ditunjukkan Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru KMI di Pondok Pesantren Modern Al-Ihsan Baleendah tidak dikompensasi.
- d. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh terhadap kinerja guru. Ini berarti bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja atau sebaliknya. Seberapa baik kinerja guru tidak akan memengaruhi jumlah kompensasi. Akibatnya, peneliti menyarankan lembaga untuk meninjau sistem pihak atau penerapan kompensasi. Khususnya, mengenai kinerja kompensasi guru, harus dipertimbangkan untuk melakukan studi banding ke lembaga lain untuk mengetahui sistem kompensasi mereka.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau C. Konsep Operasional

Konsep operasional ini mencakup suatu konsep yang digunakan untuk menetapkan batasan dan ruang lingkup dalam kerangka teoritis. Konsep operasional diaplikasikan untuk melakukan pengukuran terhadap variabel penelitian. Dengan kata lain, konsep operasional membantu dalam mendefinisikan secara praktis elemen-elemen yang dapat diukur atau diamati dalam suatu penelitian. Penggunaan konsep operasional ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi secara jelas parameter-parameter yang akan diukur atau diamati, sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih terfokus dan terarah. Konsep ini berkenaan dengan Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Telekomunikasi Pekanbaru.. Pada penelitian ini ada dua variabel yang akan dibahas yaitu Pemberian Kompensasi (Variabel X) dan Kinerja Guru (Variabel Y).

Tabel 2. 1
Indikator Variabel X (Pemberian Kompensasi)

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1	Kompensasi	Gaji	1. Gaji yang diterima telah memenuhi kebutuhan dasar.
			2. Gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan
			3. Gaji diberikan tepat pada waktunya
			4. Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan
		Insentif	1. Insentif yang diberikan dibagikan secara adil

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.

No	Variabel	Dimensi	Indikator
			2. Insentif yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja.
			3. Bonus yang diberikan instansi sesuai dengan prestasi kerja guru
			4. Insentif yang saya terima telah sesuai dengan yang saya harapkan
		Tunjangan kesehatan Tunjangan hari raya	1. Sekolah memberikan tunjangan cuti hamil untuk pegawainya
			2. Sekolah memberikan jaminan kesehatan untuk guru dan para pegawainya
			3. Penetapan tunjangan sesuai dengan pekerjaan
			4. Sekolah memberikan tunjangan hari raya sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan
			5. Tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya
		Fasilitas	1. Sekolah memberikan fasilitas yang memadai

(Sumber Simamora dalam Abdussamad, 2014)

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. 1
Indikator Variabel Y (Kinerja Guru)

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1.	Kinerja Guru	Kualitas Kerja	1. Menyusun Program tahunan dan program semester.
			2. Menyusun RPP/Modul ajar setiap pokok bahasan
			3. Melaksanakan tugas mengajar dengan sebaik-baiknya dan sampai tuntas.
			4. Melaksanakan seluruh jadwal mengajar di kelas
			5. Menghadapi segala konsekuensi yang ada dari segala tindakan yang dilakukan.
		Kuantitas Kerja	1. Jumlah pelajaran yang dilakukan selama waktu yang telah ditentukan
		Pengetahuan Pekerjaan	1. Menguasai bidang keilmuan materi pembelajaran di kelas
		Kreativitas	1. Membuat inovasi dalam proses pembelajaran
			2. Melakukan tindakan untuk menyelesaikan pertanyaan dan masalah yang muncul.
		Kemampuan kerja sama	1. Rasa kebersamaan dan pengabdian terhadap lembaga

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.

No	Variabel	Dimensi	Indikator
			2. Menjalin hubungan kerja yang baik
			3. Memberi dan menerima pendapat orang lain
		Inisiatif	1. Kerja keras dalam menemukan ide-ide baru dalam menjalankan tugas untuk memajukan sekolah
			1. Menjalankan tugas harus sesuai dengan peraturan prosedur kerja
			2. Penggunaan waktu dan sumber-sumber pekerjaan yang ada
			3. Tepat waktu dalam menjalankan tugas
			4. Datang dan pulang kerja harus sesuai dengan ketentuan waktu yang ditetapkan
			1. Memiliki jiwa kepemimpinan
			2. Memiliki integritas pribadi yang sangat baik

(Sumber Denok Sunarsi, 2022)

D. Asumsi dan Hipotesis

1. Asumsi

- a. Semakin baik Pemberian Kompensasi maka semakin bagus Kinerja Guru
- b. Semakin tidak baik Pemberian Kompensasi maka semakin tidak bagus Kinerja Guru

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.

2. Hipotesis

Ha : Ada pengaruh signifikan antara Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMK Telekomunikasi Pekanbaru.

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara Ada pengaruh signifikan antara Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMK Telekomunikasi Pekanbaru .

Hipotesis yang diuji adalah:

- a. Jika $r \text{ hitung } (r_{xy}) < r \text{ tabel}$ Ho diterima, Ha ditolak.
- b. Jika $r \text{ hitung } (r_{xy}) \geq r \text{ tabel}$ maka Ho ditolak, Ha diterima.

Pada taraf $r \text{ tabel}$ signifikan 5% maupun 1%

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 III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang objektif, induktif, dan ilmiah di mana data yang dikumpulkan dinyatakan sebagai pernyataan atau angka (skor, nilai) yang dievaluasi dan dikenai analisis statistik.⁴⁵ Artinya dalam penelitian ini yaitu memakai data data berupa angka serta pernyataan dari hasil penelitian yang telah diolah untuk melihat hubungan sebab akibat antara variabel X (Kompensasi) dengan variabel Y (Kinerja Guru). Penelitian survei, yang menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data, adalah metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Daftar pertanyaan, tes, skala sikap, skala penilaian, pedoman wawancara, format observasi, dan bentuk lainnya semuanya termasuk dalam kategori kuesioner yang lebih luas dalam konteks ini.⁴⁶

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di SMK Telekomunikasi Pekanbaru. Lokasi tersebut dipilih Karena keterjangkauan sekolah dan rasa kemampuan dan minat peneliti terhadapnya, lokasi yang dipilih. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan februari – April 2025.

⁴⁵ Febri Endra, Pengantar Metodologi Penelitian (Statistika Praktis), (Sidoarjo: Zifatama Javara, 2017), hal.67.

⁴⁶ Djaali, Metodologi Penelitian Kuantitatif, (Jakarta: Bumi Aksara, 2020), hal. 04.

C. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek

Subjek dari penelitian ini adalah Guru SMK Telekomunikasi Pekanbaru.

2. Objek

Objek penelitian ini adalah pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Telekomunikasi Pekanbaru.

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data berikut digunakan untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk penelitian ini:

1. Angket

Kuesioner adalah urutan pertanyaan tertulis yang dimaksudkan untuk mendapatkan informasi dari responden tentang pemikiran, pengalaman, dan kesan mereka tentang diri mereka sendiri atau orang lain.⁴⁷ Responden diberikan beberapa pertanyaan yang dimana harus responden harus menjawab sesuai dengan kondisi tanpa adanya paksaan oleh orang lain.

Disajikan 5 jawaban yang bisa dipilih oleh responden dengan memilih jawaban, Adapun pilihan jawabannya sangat setuju (SS),setuju (S),netral (N),tidak setuju (ST),dan sangat tidak setuju (STS). Dengan demikian,para responden akan memilih jawaban yang sesuai dengan apa yang dirasakan oleh responden terkait pemberian kompensasi terhadap kinerja guru. Butir instrumen dalam angket berupa pertanyaan yang diukur menggunakan skala

⁴⁷ Rusydi Ananda dan Tien Rafida, Pengantar Evaluasi Program Pendidikan (Medan: Perdana Publishing, 2017), hal. 105.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic 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.

likert untuk mendapatkan data yang bersifat interval. Untuk bobot nilai yang ada dalam skala likert dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 1
Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Bobot Skor (+)
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditunjukkan pada subjek penelitian, namun melalui dokumen. Dokumen yang digunakan dapat berupa buku harian, surat pribadi, laporan, notulen rapat, catatan kasus dalam pekerjaan social dan dokumen lainnya.⁴⁸ Dokumentasi berperan sebagai metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun semua informasi pendukung yang diperlukan oleh peneliti. Ini mencakup kumpulan dokumen terkait SMK Telekomunikasi, Seperti sejarah sekolah, profil sekolah, visi-misi, tujuan, dan struktur organisasi sekolah.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut sugiyono dalam buku Malik menyatakan populasi merujuk pada domain generalisasi yang mencakup obyek atau subyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti

⁴⁸ Cresswell, J.W. *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. (New Delhi SAGE Publications, 2014)

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.

untuk dijadikan focus penelitian, yang kemudian akan menjadi dasar untuk pembuatan kesimpulan.⁴⁹ Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Telekomunikasi sebanyak 62.

Tabel 3. 2
Populasi

NO	Golongan	Jumlah
1	Guru	62

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel merupakan sebagian kecil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh keseluruhan populasi. Dalam konteks ini, sampel merupakan representasi yang diambil secara selektif dari populasi untuk dijadikan objek penelitian. Pemilihan sampel ini dimaksudkan agar dapat mewakili variasi dan sifat yang ada dalam populasi secara keseluruhan, sehingga hasil penelitian pada sampel dapat diberlakukan atau ditarik kesimpulan untuk populasi secara lebih luas.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel non-probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Metode yang digunakan menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian ingin

⁴⁹ Adam Malik, *Pengantar Statistik Pendidikan*(Yogyakarta: Deepublish, 2018), hal. 48.

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.

membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.⁵⁰ Berdasarkan kutipan diatas, maka penulis menjadikan seluruh guru yang menjadi subjek penelitian sebanyak 62 orang.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini terdiri dari dua jenis instrumen yaitu untuk mengukur kinerja guru, dan instrumen untuk mengukur kompensasi. Kedua jenis instrumen tersebut berbentuk angket (kuesioner) dengan menggunakan skala likert. Penjelasan kedua instrumen sebagai berikut:

1. Instrumen Variabel Y (Kinerja Guru)

a. Definisi Konseptual Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi secara konseptual sebagai suatu sistem yang dirancang untuk memberikan imbalan yang adil dan kompetitif kepada karyawan atau pekerja, dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja, serta mempertahankan karyawan yang berprestasi.

b. Definisi Operasional Pemberian Kompensasi

pemberian kompensasi adalah proses pemberian imbalan atau penghargaan kepada karyawan atau pekerja berdasarkan kinerja, kontribusi, dan tanggung jawab mereka, dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja.

c. Kisi – Kisi Instrumen

⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018), hal. 81

Tabel 3. 3
Kisi-kisi Instrumen Variabel Y (Kineja Guru)

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Pertanyaan
1.	Kinerja Guru (Y)	Kualitas Kerja	1. Menyusun Program tahunan dan program semester.	1
			2. Menyusun RPP/Modul ajar setiap pokok bahasan	2
			3. Melaksanakan tugas mengajar dengan sebaik-baiknya dan sampai tuntas.	3
			4. Melaksanakan seluruh jadwal mengajar di kelas	4
			5. Menghadapi segala konsekuensi yang ada dari segala Tindakan yang dilakukan.	5
		Kuantitas Kerja	1. Jumlah pelajaran yang dilakukan selama waktu yang telah ditentukan	6
		Pengetahuan Pekerjaan	1. Menguasai bidang keilmuan materi pembelajaran di kelas	7
		Kreativitas	1. Membuat inovasi dalam proses pembelajaran	8
			2. Melakukan tindakan untuk menyelesaikan pertanyaan dan masalah yang muncul.	9

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic 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.

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.

Kemampuan kerja sama	1. Rasa kebersamaan dan pengabdian terhadap lembaganya	10
	2. Menjalin hubungan kerja yang baik	11
	3. Memberi dan menerima pendapat orang lain	12
Inisiatif	1. Kerja keras dalam menemukan ide-ide baru dalam menjalankan tugas untuk memajukan sekolah	13
Disiplin dan Ketergantungan kerja	1. Menjalankan tugas harus sesuai dengan peraturan prosedur kerja	14
	2. Penggunaan waktu dan sumber-sumber pekerjaan yang ada	15
	3. Tepat waktu dalam menjalankan tugas	16
	4. Datang dan pulang kerja harus sesuai dengan ketentuan waktu yang ditetapkan	17
Kualitas Personal	1. Memiliki jiwa kepemimpinan	18
	2. Memiliki integritas pribadi yang sangat baik	19

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.

2. Instrumen Variabel X (Pemberian Kompensasi)

a. Definisi Konseptual Kinerja Guru

Kinerja guru dapat dipandang sebagai seluruh aktivitas, tindakan, dan peran yang dijalankan oleh seorang guru dalam upaya menciptakan kondisi yang mendukung tercapainya tujuan pembelajaran dan perkembangan peserta didik.

b. Definisi Operasional Kinerja Guru

Kinerja guru merujuk pada penjabaran yang lebih spesifik dan terukur mengenai kinerja seorang guru yang dapat diamati dan dinilai dalam konteks tertentu, seperti dalam penelitian atau evaluasi. Hal ini bertujuan untuk menjelaskan komponen komponen yang dapat diukur secara jelas dan objektif untuk menilai sejauh mana kinerja seorang guru sesuai dengan standar atau tujuan yang diharapkan. Faktor yang berkontribusi dalam Kinerja guru meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, disiplin kerja.

c. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3. 4

Kisi-kisi Instrumen Indikator Variabel X (Pemberian Kompensasi)

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Pertanyaan
1	Kompensasi (X)	Gaji	1. Gaji yang diterima telah memenuhi kebutuhan dasar.	1
			2. Gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan	2
			3. Gaji diberikan tepat pada waktunya	3
			4. Gaji secara	4

© 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.

	keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan	
Insentif	1. Insentif yang diberikan dibagikan secara adil	5
	2. Insentif yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja.	6
	3. Bonus yang diberikan instansi sesuai dengan prestasi kerja guru	7
	4. Insentif yang saya terima telah sesuai dengan yang saya harapkan	8
Tunjangan kesehatan Tunjangan hari raya	1. Sekolah memberikan tunjangan cuti hamil untuk pegawainya	9
	2. Sekolah memberikan jaminan kesehatan untuk guru dan para pegawainya	10
	3. Penetapan tunjangan sesuai dengan pekerjaan	11
	4. Sekolah memberikan tunjangan hari raya sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan	12
	5. Tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya	13
Fasilitas	1. Sekolah memberikan fasilitas yang memadai	14

G. Analisis Uji Instrumen Dan Persyaratan

Suatu alat penelitian akan digunakan untuk menentukan seberapa baik Kinerja Guru. Semua sampel, yaitu 62 orang yang menjawab, menjalani uji instrumen. Karena penelitian ini adalah korelasional, data yang dikumpulkan akan dievaluasi secara korelasional. Oleh karena itu, kedua data ini adalah jenis data ordinal. Pengaruh kompensasi sekolah (variabel bebas yang ditunjukkan dengan X) dan kinerja guru sekolah (variabel terkait yang ditunjukkan dengan Y) Untuk mendapatkan instrument yang baik hendaknya dilakukan uji instrument yang meliputi uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiharto dan Sitinjak dalam Sanaky, validitas berkaitan dengan sejauh mana suatu variable mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian mengacu pada tingkat ketepatan alat ukur dalam mengukur sebenarnya. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menentukan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam penelitian dapat mengukur apa yang seharusnya diukur.⁵¹ Dalam konteks ini penting bahwa alat ukur mampu mengukur dengan akurat apa yang seharusnya diukur mampu mengukur dengan akurat apa yang seharusnya diukur sesuai dengan tujuan penelitian. Sedangkan menurut

⁵¹ Musrifah Mardiani Sanaky, "Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama MAN 1 Tulehu Maluku Tengah," *Jurnal Simetrik* 11, no (2021), hal, 432-439

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.

Sugiyono validitas berarti instrumen tersebut dapat digunakan apa yang seharusnya diukur.⁵²

Dalam melakukan pengukuran validitas, digunakan metode analisis faktor yang melibatkan korelasi antara skor item instrument dan skor totalnya dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS *Statistics*. Analisis ini kan digunakan dalam menguji besarnya pengaruh dan kontribusi variabel X dan variabel Y. Analisis ini untuk mengetahui pengaruh Pemberian Kompensasi (X) Terhadap Kinerja Guru (Y). Pendekatan ini menggunakan rumus *product moment* dari Pearson untuk mengukur hubungan antar variable sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{N \sum X - (\sum X)(\sum Y)}{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}$$

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien korelasi X dan Y

$\sum X$ = Jumlah skor X

$\sum Y$ = Jumlah skor Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian skor X dan skor Y

N = Jumlah responden

Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- a. Jika nilai r hitung > r tabel maka pernyataan tersebut dikatakan valid.

⁵² Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi di Lengkapi dengan Metode R&D*, (Bandung:CV Alfabeta, 2010), hal, 162

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.

- b. Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Hasil dari pengujian validitas akan memberikan informasi mengenai status validitas setiap butir instrumen, yaitu apakah butir tersebut valid atau tidak valid. Proses penentuan validitas ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai koefisien korelasi yang dihitung (r hitung) dengan nilai koefisien korelasi kritis yang terdapat pada tabel nilai r (r tabel). Perbandingan ini menjadi dasar pengambilan keputusan dengan kriteria sebagai berikut: jika nilai r hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan lebih besar daripada nilai r tabel pada taraf signifikansi tertentu (misalnya $\alpha 0,05$) dan derajat kebebasan tertentu ($df n-2$), maka instrumen tersebut dinyatakan valid dan memenuhi syarat untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian. Sebaliknya, jika nilai r hitung yang diperoleh sama dengan atau lebih kecil dari nilai r tabel, maka instrumen tersebut dianggap tidak valid dan tidak akan diikuti sertakan dalam proses pengumpulan data penelitian.⁵³

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan, merujuk pada konsistensi dan stabilitas alat ukur dari satu ke satu waktu yang lain. Dengan kata lain reliabilitas mencerminkan kemampuan suatu alat ukur untuk menghasilkan hasil yang serupa atau konsisten ketika diterapkan pada berbagai waktu.⁵⁴ Aspek ini menekankan pada kehandalan alat ukur dalam memberikan data yang

⁵³ Putu Aide Andre Payadnya and Dkk, *Panduan Penelitian Eksperimes Beserta Analisis Statistik Dengan SPSS* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018),hal, 27.

⁵⁴ Ibid

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

dapat diandalkan dan dapat dipertahankan kesamaannya ketika diujicobakan pada waktu-waktu yang berbeda. Dengan demikian, reliabilitas menjadi indikator dalam menilai sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan dalam mengukur konsep atau variabel yang ditetapkan dalam suatu penelitian.

Uji Alpha Cronbach digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas. Sebuah alat ukur dianggap reliable jika memiliki koefisien Cronbach Alpha di bawah 0,60. Salah satu cara untuk menghitung reliabilitas adalah dengan menggunakan rumus alpha Cronbach. Rumus ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} X \frac{(1 - \sum Si)}{St}$$

Keterangan:

r_{11} = Nilai Reliabilitas

Si = Jumlah varians skor tiap-tiap item

St = Varians Total

K = Jumlah Item

Kemudian data diinterpretasikan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3. 5
Tabel Interpretasi Uji Reliabilitas

Internal Koefisien	Interprestasi
0, 00 – 0,19	Korelasi dianggap tidak ada
0,20 – 0,39	Korelasi dianggap lemah atau rendah
0,40 – 0,59	Korelasi dianggap sedang atau cukup
0,60 – 0,79	Korelasi dianggap kuat atau tinggi
0,80 – 1,00	Korelasi dianggap sangat kuat atau sangat tinggi

H. Teknik Analisis Data

Dalam analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif, Sugiyono menyatakan bahwa data kuantitatif dapat dianalisa melalui dua teknik utama, yaitu *statistic deskriptif* dan *statistic inferensial* dengan menggunakan rumus-rumus statistik tertentu. Setelah mendapatkan data, langkah pertama adalah mencari persentase jawaban untuk setiap item pernyataan pada masing-masing variable. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan rumus perhitungan persentase yang didefinisikan oleh Bungin.

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Angka Persentase

F = Frekuensi Jawaban responden

N = Jumlah Frekuensi/ Individu

Data yang sudah dipersentasekan kemudian direkapitulasi dan diberi kriteria sebagai berikut:

Tabel 3. 6
Rekapitulasi dan Kategori Data

No	Presentase	Kategori
1	81% - 100%	Sangat Baik
2	61% - 80%	Baik
3	41% - 60%	Cukup Baik
4	21% - 40%	Kurang Baik
5	0% - 20%	Tidak Baik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi antara variabel terkait dan variabel bebas memiliki distribusi normal

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.

atau tidak. Untuk menilai apakah residual memiliki distribusi normal, dapat digunakan normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif melalui uji Kolmogorov-Smirnov, seperti yang dijelaskan dalam Analisis Explore, dan melalui grafik normal Q-Q plot. Tujuan pengujian ini adalah untuk menentukan apakah distribusi data pada setiap variable bersifat normal atau tidak, dengan kriteria pengambilan keputusan yang telah ditetapkan sebagai berikut:

- a. *Tests of Normality dengan uji Kolmogorov-Smirnov*
 - 1) Jika nilai signifikan lebih dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal.
 - 2) Jika nilai signifikan kurang dari 0,05 maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.
- b. *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*
 - 1) Jika data menyebut di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.⁵⁵

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya kelinearan antara variabel bebas (x) dengan variabel respons (y),

⁵⁵ Ruli As'ari, "Pengetahuan dan Sikap Masyarakat dalam Melestarikan Lingkungan (Jurnal GeoEco, Vol. 4, No. 1, 2018), hal. 11.

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 langkah uji sebagai berikut :

- a. Berdasarkan nilai signifikansi
 - 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka terdapat hubungan linear antara variabel X dengan variabel Y.
 - 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan linear antara variabel X dengan variabel Y.
- b. Berdasarkan nilai F
 - 1) Jika $F \text{ hitung} < F_{\text{tabel}}$ maka terdapat hubungan linear antara variabel X dengan variabel Y.
 - 2) Jika $F \text{ hitung} > F_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat hubungan linear antara variabel X dengan variabel Y.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana mengacu pada hubungan linear antara satu variabel (X) dan variabel lainnya (Y). Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, apakah itu positif atau negatif, dan untuk memperkirakan apakah nilai variabel dependen akan meningkat atau menurun. Regresi linear sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Y)

X = Variabel independen (X)

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 = Nilai konstanta (Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Untuk dapat menemukan persamaan regresi, maka di hitung terlebih dahulu harga a dan b, cara a dan b dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y) (\sum X^2) - (\sum X) (\sum XY)}{n (\sum X^2) (\sum Y)}$$

$$b = \frac{n (\sum X) (\sum XY) - (\sum X) (\sum Y)}{n (\sum X)^2 (\sum X)^2}$$

Untuk pengolahan data pada penelitian ini digunakan langkah-langkah sebagai berikut:

- c. Meneliti Proses mengedit data yang telah dikumpulkan dari lapangan dikenal sebagai editing. Proses ini dilakukan untuk memperbaiki kesalahan dan kekurangan data dalam catatan lapangan.⁵⁶
- d. Pengkodean adalah kegiatan setelah tahap editing selesai kegunaannya untuk memberikan identitas pada data yang telah di edit sehingga data tersebut memiliki arti tertentu saat di analisis. Coding merupakan suatu proses penyusunan secara sistematis data mentah (yang ada dalam angket) ke dalam bentuk yang mudah

⁵⁶ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), cet. 1, hal. 86

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.

dibaca.⁵⁷

- e. Proses pembeberan. Tabulasi adalah bagian terakhir dari pengolahan data. Pada proses ini merupakan langkah terakhir dalam pengumpulan data yaitu dengan memasukkan data ke tabel agar dapat mengetahui hasilnya.⁵⁸
- f. Mengolah data menggunakan SPSS. Analisis uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Pengujian hipotesisnya adalah pengaruh pemberian kompensasi (X) terhadap kinerja guru (Y). Pengujian regresi sederhana ini dilakukan dengan program IBM SPSS Statistics .

4. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variable terikat. Untuk menunjukkan apakah masing-masing variable bebas berpengaruh terhadap variable terikat, maka perumusan hipotesisnya sebagai berikut:⁵⁹

Dengan membandingkan nilai Thitung dengan Ttabel.

- 1) Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima.
- 2) Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

⁵⁷ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hal. 171.

⁵⁸ Duwi Priyatno, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*, (Yogyakarta: Gaya Media, 2013), hal. 56.

⁵⁹ Alfina Dewi Ratnasari, "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Usaha Bisnis Online Shop di Kota Samarinda," (eJournal Administrasi Bisnis, Vol. 5, No. 1, 2017), hal. 23

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 menggunakan angka probabilitas signifikansi.

- 1) Apabila Sig. > (0, 05), maka H0 diterima dan H1 ditolak.
- 2) Apabila Sig. < (0, 05), maka H0 ditolak dan H1 diterima.

5. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Untuk mengetahui besarnya Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Telekomunikasi Pekanbaru digunakan koefisien determinasi dengan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

r^2 = Nilai koefisien korelasi

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 V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian yang peneliti lakukan dengan judul “ Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Telekomunikasi Pekanbaru” yang dilakukan selama 2 bulan lebih yang terhitung dari Februari - April 2025. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Pemberian Kompensasi di SMK Telekomunikasi Pekanbaru berada pada skor 74,6% dan rentang 61% - 100%. Maka dapat disimpulkan Pemberian Kompensasi di SMK Telekomunikasi Pekanbaru berada pada kategori “ Baik” dengan persentase 74,6 %.
2. Kinerja Guru di SMK Telekomunikasi Pekanbaru berada pada skor 80,5% dan rentang 61% - 100%. Maka dapat disimpulkan Pemberian Kompensasi di SMK Telekomunikasi Pekanbaru berada pada kategori “ Baik” dengan persentase 80,5 %.
3. Pengaruh Pemberian Kompensasi di SMK Telekomunikasi Pekanbaru dapat diketahui dari nilai *R Square* pada koefisien determinasi sebesar 0,267 yang artinya variabel X dipengaruhi oleh variabel Y sebesar 27,0% sedangkan sisanya sebesar 73,0% (hasil dari 100% - 27,0%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan, ada beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan, yaitu:

1. Bagi kepala sekolah Kepala sekolah sebagai penanggung jawab pendidikan hendaknya lebih memotivasi setiap tenaga pendidiknya dengan berbagai kegiatan yang meningkatkan kompetensi guru seperti pelatihan, workshop, seminar, penugasan/kunjungan ke sekolah lain untuk menambah wawasan guru. Selain itu juga, kegiatan tersebut dapat menambah pengalaman pengalaman baru untuk guru sehingga ketika guru kembali ke sekolah mampu membawa ilmu-ilmu baru yang bisa dibagikan ke guru-guru lain yang tidak mengikuti kegiatan tersebut. karena pada dasarnya mengikuti perkembangan baru dalam dunia pendidikan itu penting untuk meningkatkan kinerja guru dalam memberikan pembelajaran kepada murid.
2. Bagi guru sebagai ujung tombak dalam peningkatan kualitas lulusan, hendaknya dapat meningkatkan kompetensi secara mandiri dari berbagai media atau sumber belajar lainnya sekaligus untuk menunjukkan integritasnya dalam dunia Pendidikan, tidak memandang segala sesuatunya dengan kompensasi material.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian mengenai hal ini, dapat mengembangkan penelitian ini lebih lanjut lagi dengan meneliti variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja Guru

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.

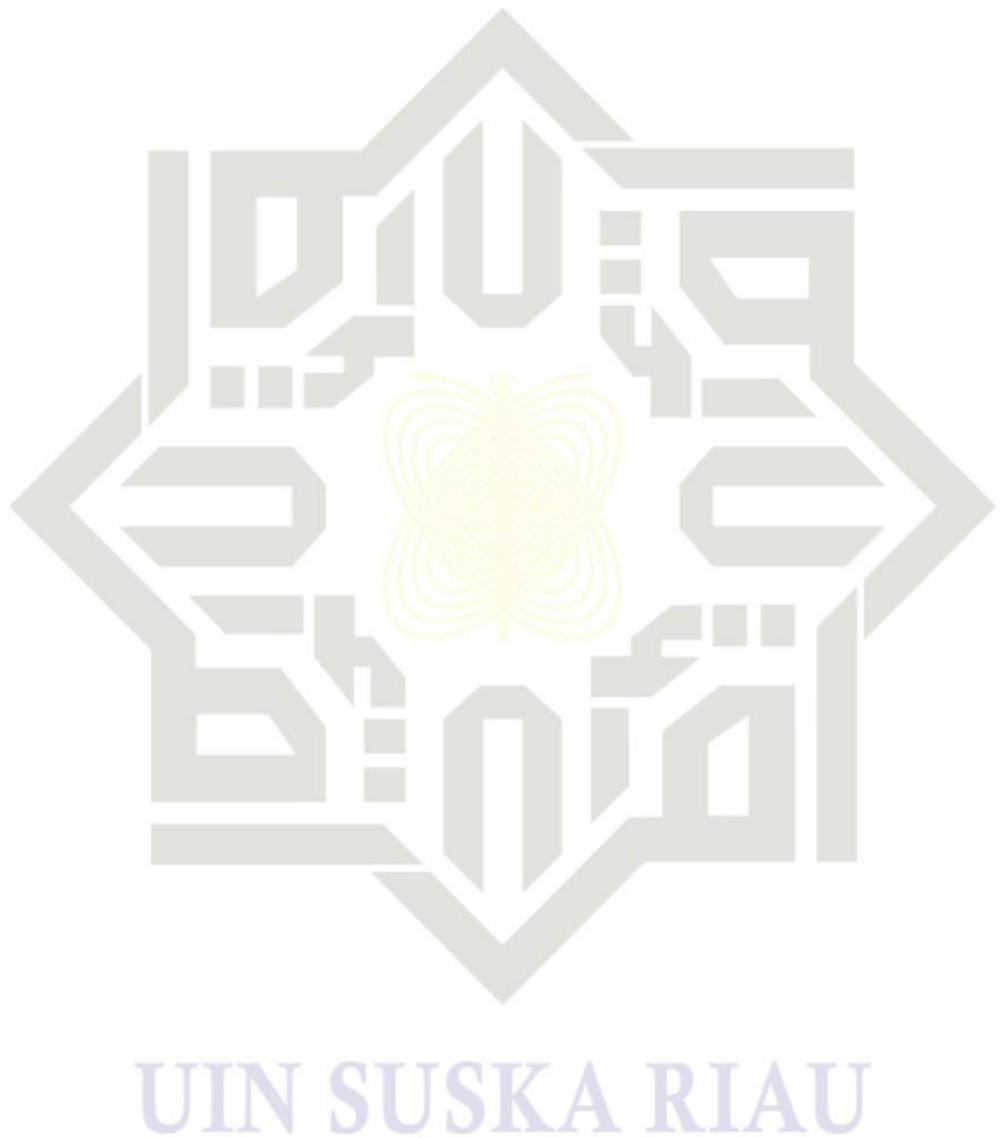
4. Dengan segala keterbatasan yang ada pada peneliti, tentunya hasil penelitian ini tidaklah sempurna, sehingga diharapkan dapat menerima kritik dan saran yang membangun dari peneliti selanjutnya.

© 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.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2014). *pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan* (pada PT asuransi jiwa raya gorontalo. Manajemen, XVIII)
- Adam Malik. (2018). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish
- Achsu. (2008). *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung*. Jakarta: Forum Sahabat
- Ahmad Susanto. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, Jakarta: Prenadamedia Group
- Arina Dewi Ratnasari. (2017). "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Usaha Bisnis Online Shop di Kota Samarinda, (eJournal Administrasi Bisnis, Vol. 5, No. 1)
- Akbar, S. (2018). *Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan*, JIAGANIS, Vol. 3, No.1-17.
- Arif Yusuf Hamali. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Mengelola Karyawan)*, Yogyakarta: CAPS
- Ashlan, et al., (2021). *Manajemen Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Makassar: Yayasan Barcode
- Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers
- Buahanuddin Yusuf. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers
- Ci Cai Cen. (2022). *Sumber Daya Manusia*, Padang Sidempuan: PT Inovasi Pratama Internasional
- Cresswell, J.W. (2014) *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. New Delhi SAGE Publications
- Danang Sunyoto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. 2, Yogyakarta: CAPS
- Dasono et.al, (2016). *Manajemen SDM Abad 21 (Sumber Daya Manusia)*, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Denok Sunarsi, (2020). *Panduan Meningkatkan Kinerja Dan Kepuasan Guru* Banten: Desanta Mulia visitama.

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.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic 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.

- Djalali, (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Dewi Priyatno, (2013). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Febri Endra, (2017). *Pengantar Metodologi Penelitian (Statistika Praktis)*. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Frendi. 2021. "Analisis Pemberian Kompensasi Guru Swasta Smp Pada Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Stak Hulu Kabupaten Kampar"
- Fitri Asterina and Sukoco, (2019) 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah , Motivasi Kerja , Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru', *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7.2 .
- Gary Dessler, (2017). *Manajemen Sumber daya manusia edisi 14*, Jakarta: Salemba empat.
- Hafidulloh, et al., (2021). *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*, Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Haki, Ubay. (2021) "Pengaruh Kompensasi Dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Guru Di Ma Al-Khairiyah Pontang Kabupaten Serang." *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* .
- Haryono, (2002). *Analisis Masalah dan Kebutuhan Pelatihan*, Jakarta: Depdiknas.
- Hasibuan, H. Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. (Jakarta: PT. Bumi Aksara).
- Hasibuan, S.P. M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, (2017). *Pengembangan Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Imam Mahfud. (2019). *Kompensasi dan Evaluasi Kinerja dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam*, *Jurnal Madani Syariah*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik 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.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Ingrasari et.al.(2018). *Evaluasi Kinerja Pegawai*, Surabaya: Unitomo Pres, 2.
- Irfham Fahmi,(2011). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*,Bandung : Alfabeta.
- Joeh, Purnamawati, and Amiruddin,(2022). *Kinerja Guru*. Palu: Magama.
- Junaidi and Lidia Waningsih Zalusku, (2021) ‘*Peran Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Dan Bawahan Dalam Peningkatan Produktivitas Kerja Selama Pandemi*’, Network Media, 4.2 .
- Laksamana, (2015). 5. “*The Effect Of Compensation, Leadership, Work Environment, And Training On Employee Performance Of Bank Syariah Mandiri Manado.*” *Jurnal EMBA*.
- Lindawati dkk,(2016). *Manajemen Kompensasi Konsep, Implementasi, dan Studi Kasus*, Bogor: PT Penerbit IPB Press.
- Milasari et al . (2021).Pengaruh Penerapan Sistem Work From Home Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Tanjungpinang, *Instructional Developent Journal (IDJ)*:Tanjung Pinang.
- Musrifah Mardiani Sanaky,(2021) “Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama MAN 1 Tulehu Maluku Tengah,” *Jurnal Simetrik 11*.
- Mohamad Muspawi, (2021).‘Strategi Peningkatan Kinerja Guru’, Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 21.1.
- Moeheriono,(2021). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*,Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru. Jakarta: Depdiknas.
- Purba Aide Andre Payadnya and Dkk,(2018). *Panduan Penelitian Eksperimes Beserta Analisis Statistik Dengan SPSS* Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Raman et.al., (2022). *Buku Ajar Manajemen SDM*, Bandung:CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Ramawati, N. dan S.(2016). Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- © Hak Cipta Milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Saifuddin 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.
- Reza As'ari, (2018). *"Pengetahuan dan Sikap Masyarakat dalam Melestarikan Lingkungan"* Jurnal GeoEco, Vol. 4, No. 1.
- Rusman,(2009). *Manajemen Kurikulum*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Rusydi Ananda dan Tien Rafida,(2017). *Pengantar Evaluasi Program Pendidikan* Medan: Perdana Publishing.
- Rahmawati, N. dan S. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Said Ashlan and Akmaluddin,(2021). *Manajemen Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen Dan Motivasi Kerja*, Makassar: Yayasan Barcode.
- Safing,(2022). *Peningkatan Kinerja Guru*, Malang: Media Nusa Kreatif.
- Septiani, et al. (2023). *Manajemen Kompensasi*, Banten: PT Sada Kurnia Pustaka.
- Sondang. P. Siagian, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2010) *Metode Penelitian Administrasi di Lengkapi dengan Metode R&D*, Bandung:CV Alfabeta.
- Sugiyono,(2018).*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* Bandung: Alfabeta.
- Supardi,(2019). *Kinerja Guru*, Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Supardi,(2022) *Strategi Meningkatkan Kinerja Guru melalui Supervisi Akademik* Yogyakarta: Deepublish.
- Suparno Eko Widodo,(2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suprisno, Eddy, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Umar Fahmi,(2018) *Etos Kerja Dalam Islam Dan Relevansinya Dengan Sdm Unggul*, edukasi, Vol.2.
- Umar, Husein.(2007). *Evaluasi Kinerja Perusahaan*.Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Undang-undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 14 ayat 1
- Undang-undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Ayat 1 Tahun 2005

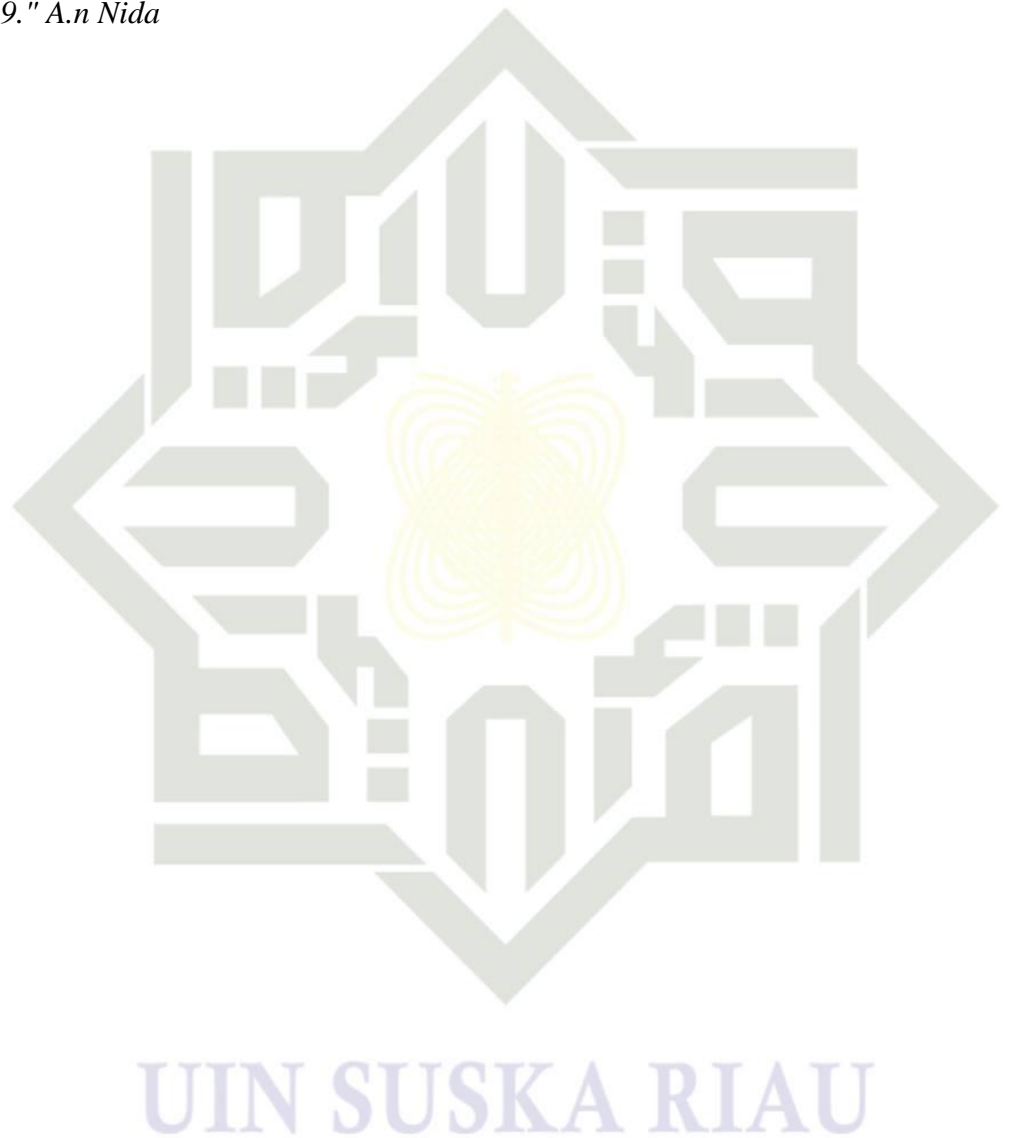
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

Warmi, Ayu.(2020).Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Rambah Kabupaten Rokan Hulu”, dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Volume. 2, No. 2.

Warisno, A. 2022. "Konsep Mutu Pembelajaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya." *Attractive: Innovative Education Journal* 4(1)

Yain. 2021. "Implementasi Media Whatsapp Dalam Pembelajaran Era Pandemi Covid-19." A.n Nida



Lampiran 1

ANGKET PENELITIAN PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN TELEKOMUNIKASI PEKANBARU

Bapak/ Ibu responden yang terhormat,

Dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediaannya untuk menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari angket yang diberikan dibawah ini. Atas waktu yang Bapak/ Ibu luangkan, saya ucapkan terimakasih.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Guru Mata Pelajaran :
Jenis Kelamin :
Hari/ Tanggal :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Pengisian instrument ini tidak berpengaruh terhadap penilaian dan kedudukan Bapak/Ibu sebagai guru di sekolah tempat bertugas, karena instrument ini semata-mata hanya untuk kepentingan ilmiah
2. Jawaban benar dan baik adalah jawaban yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu yang sesungguhnya.
3. Isilah salah satu jawaban yang sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu ketahui dengan memberi tanda checklist (√) pada pilihan jawaban yang paling sesuai.
4. Terimakasih Bapak/Ibu telah berpartisipasi dalam mengisi instrument ini, semoga menjadi amal ibadah, Aamiin.
5. Alternatif jawaban yang tersedia memiliki empat pilihan jawaban sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
N : Netral
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

Lampiran 1

ANGKET PEMBERIAN KOMPENSASI (X)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Gaji yang saya terima saat ini telah memenuhi kebutuhan dasar saya.					
2	Gaji yang saya terima sepadan dengan beban pekerjaan yang saya emban.					
3	Saya menerima gaji rutin setiap bulan tepat waktu.					
4	Secara keseluruhan, gaji yang saya terima sesuai dengan usaha yang telah saya lakukan.					
5	Pembagian insentif selalu diberikan secara adil.					
6	Insentif yang diberikan mampu meningkatkan semangat kerja saya.					
7	Bonus yang diberikan dari pihak seekolah sesuai dengan prestasi kerja yang telah saya capai.					
8	Insentif yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan harapan saya.					
9	Sekolah memberikan tunjangan cuti hamil untuk pegawainya.					
10	Sekolah memberikan jaminan kesehatan untuk guru dan para pegawainya.					
11	Penetapan tunjangan dilakukan sesuai dengan jenis pekerjaan.					
12	Sekolah memberikan tunjangan hari raya sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.					
13	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan peranan/posisi saya di sekolah.					
14	Sekolah menyediakan fasilitas yang memadai untuk mendukung pekerjaan saya.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

ANGKET KINERJA GURU (Y)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Setiap tahun saya menyusun program tahunan dan program semester.					
2	Saya menyusun RPP/modul ajar untuk setiap pokok bahasan.					
3	Saya selalu melaksanakan seluruh jadwal mengajar sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
4	Saya melaksanakan tugas mengajar dengan tanggung jawab hingga selesai.					
5	Saya siap menerima konsekuensi dari setiap keputusan atau tindakan yang saya ambil dalam mengajar.					
6	Saya memenuhi jumlah jam mengajar yang telah ditetapkan untuk periode tertentu.					
7	Saya memiliki pemahaman yang mendalam terhadap materi yang saya ajarkan.					
8	Saya berupaya untuk selalu mencari cara baru agar pembelajaran menjadi lebih menarik.					
9	Saya segera menyelesaikan persoalan yang timbul selama proses pembelajaran.					
10	Saya merasa memiliki tanggung jawab dan pengabdian terhadap lembaga tempat saya bekerja.					
11	Saya menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan semua rekan guru.					
12	Saya terbuka dalam menerima masukan dari rekan kerja.					
13	Saya bekerja keras untuk menemukan ide-ide yang inovatif dalam memajukan sekolah.					
14	Saya menjalankan tugas sesuai dengan prosedur kerja yang telah diterapkan.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

15	Saya memanfaatkan semua sumber daya yang ada dengan optimal dalam melaksanakan tugas.					
16	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan deadline yang ditetapkan.					
17	Saya selalu datang dan pulang kerja sesuai dengan ketentuan waktu yang berlaku.					
18	Saya pernah memimpin inisiatif untuk kegiatan atau proyek sekolah.					
19	Saya menjaga integritas pribadi dalam setiap tindakan dan keputusan yang saya ambil.					

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

Lampiran 2

Tabulasi Data Variabel X (Pemberian Kompensasi)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	TOTAL
1	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	47
2	2	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	2	50
3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	57
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	53
5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	62
6	4	4	3	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	55
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
8	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	48
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
10	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	55
11	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	52
12	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	62
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
15	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	51
16	5	5	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	53
17	2	4	4	2	3	5	5	4	4	2	4	4	4	4	51
18	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	67
19	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	51
20	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	46
21	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	51
22	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	50
23	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	43
24	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	47
25	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	43
26	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	48
27	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	62
28	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	44
29	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	50
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	56
31	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	52
32	3	4	3	3	3	4	4	3	5	5	5	5	3	4	55
33	4	3	5	4	3	3	3	3	4	5	4	3	5	4	52
34	2	4	3	3	4	5	4	3	3	5	4	5	3	4	52
35	4	3	4	3	4	4	5	4	3	5	3	4	5	3	55
36	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	50
37	4	2	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3	5	3	49
38	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	53
39	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	52

- 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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	48
2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	44
4	5	5	5	4	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	58
3	3	4	4	5	3	4	3	5	4	5	5	5	4	4	55
2	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	54
5	4	5	3	4	4	5	3	4	5	3	4	3	4	3	57
2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	45
4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	49
5	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	40
4	3	4	3	3	4	3	2	5	4	3	3	3	3	3	47
3	4	4	5	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	55
3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	51
2	3	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	50
5	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	5	5	5	5	54
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	3	60
5	3	3	5	3	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	58
4	4	3	3	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	47
2	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	44
4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	53
4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	49
5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	49
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	69

Lampiran 3

Tabulasi Data Variabel Y (Kinerja Guru)

	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	82
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
6	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	86
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	81
9	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
12	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	88
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
15	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3	71
16	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	82
17	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	83
18	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	87
19	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	73
20	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	66
21	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	66
22	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	68
23	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	65
24	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	66
25	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	63
26	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	81
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
28	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	68
29	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	3	4	4	3	3	3	71
30	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	71
31	5	5	4	3	4	5	3	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	80
32	5	4	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	4	5	4	3	5	5	77
33	5	4	3	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	5	4	5	4	5	80
34	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	3	3	4	3	5	4	5	4	76
35	4	3	4	3	4	5	3	5	4	4	3	4	3	4	5	4	3	5	73
36	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	83

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
2. Dilarang mengutip atau sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau
3. Dilarang mengutip atau sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau
4. Dilarang mengutip atau sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau
5. Dilarang mengutip atau sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau
6. Dilarang mengutip atau sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau
7. Dilarang mengutip atau sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau
8. Dilarang mengutip atau sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau
9. Dilarang mengutip atau sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau
10. Dilarang mengutip atau sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau
11. Dilarang mengutip atau sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau
12. Dilarang mengutip atau sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau
13. Dilarang mengutip atau sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau
14. Dilarang mengutip atau sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau
15. Dilarang mengutip atau sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau
16. Dilarang mengutip atau sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau
17. Dilarang mengutip atau sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau
18. Dilarang mengutip atau sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau
19. Dilarang mengutip atau sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau
20. Dilarang mengutip atau sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau
21. Dilarang mengutip atau sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau
22. Dilarang mengutip atau sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau
23. Dilarang mengutip atau sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau
24. Dilarang mengutip atau sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau
25. Dilarang mengutip atau sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau
26. Dilarang mengutip atau sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau
27. Dilarang mengutip atau sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau
28. Dilarang mengutip atau sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau
29. Dilarang mengutip atau sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau
30. Dilarang mengutip atau sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau
31. Dilarang mengutip atau sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau
32. Dilarang mengutip atau sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau
33. Dilarang mengutip atau sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau
34. Dilarang mengutip atau sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau
35. Dilarang mengutip atau sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau
36. Dilarang mengutip atau sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau
37. Dilarang mengutip atau sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak cipta	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	73
Dilindungi Undang-Undang	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	69
	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	75
	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	78
	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	3	4	5	4	4	80
	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	70
	5	4	4	5	5	3	3	3	4	4	5	5	5	3	3	3	5	5	5	79
	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	72
	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	3	3	3	74
	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	73
	4	3	5	5	4	3	4	5	4	4	3	5	4	3	4	5	5	3	3	76
	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	85
	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	82
	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	74
	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	3	3	4	3	4	74
	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	3	4	4	5	5	83
	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	75
	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	70
	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	71
	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	65
	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	89

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber:
 - a. Penulisan karya 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.



Lampiran 4

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.

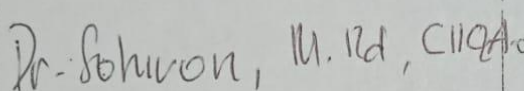




Lampiran 5

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.


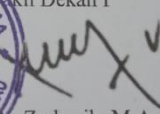
LEMBARAN DISPOSISI	
INDEKS BERKAS KODE :	
Hal : Pengajuan Sinopsis (Judul Skripsi) Tanggal : 30-MAR-2024 Nama : Karmia Husnita	
INFORMASI Setelah diarahkan maka judul yang bersangkutan dapat diajukan, mohon agar ditunjuk sebagai pembimbing	DITERUSKAN KEPADA 1. catatan Kajar MPI a. b.
Pekanbaru 28/5/24 Kajar MPI  Dr. Solihon, M. Ed, CIQA	Diteruskan kepada 2. wakil Dekan I
Dr Hj Yuliharti, M.Ag NIP.197004041996032001	
1. Kepada bawahan "instruksi atau informasi" 2. Kepada atasan "informasi" coret instruksi:	



Lampiran 6

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.

 <p>KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN كلية التربية والتعليم FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING <small>Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 18 Tampan Pekanbaru Riau 28293 P.O. BOX 1004 Telp. (0761) 561647 Fax. (0761) 561647 Web. www.ftk.uinsuska.ac.id E-mail: eftak_uinsuska@yahoo.co.id</small></p>	
Nomor	: B-6841/Un.04/F.II.1/PP.00.9/03/2025
Sifat	: Biasa
Lampiran	: -
Hal	: <i>Pembimbing Skripsi (Perpanjangan)</i>
Pekanbaru, 14 Maret 2025	
<p>Kepada Yth. Dr. Sohiron, S.Pd.I., M.Pd.I. Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau</p>	
<p><i>Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh</i> Dengan hormat, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau menunjuk Saudara sebagai pembimbing skripsi mahasiswa :</p>	
Nama	: KARMIA HUSNITA
NIM	: 12110320440
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam
Judul	: Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Telekomunikasi Pekanbaru
Waktu	: 3 Bulan terhitung dari tanggal keluarnya surat bimbingan ini
<p>Agar dapat membimbing hal-hal terkait dengan Ilmu Manajemen Pendidikan Islam dan Redaksi dan Teknik Penulisan Skripsi sebagaimana yang sudah ditentukan. Atas kesediaan Saudara dihaturkan terima kasih.</p>	
<p>Wassalam Dekan Wakil Dekan I  Dr. Zarkasih, M.Ag. NIP. 19721017 199703 1 004</p>	
<p>Tembusan : Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau</p>	



Lampiran 7

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.

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
كلية التربية والتعليم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING
Jl. H. R. Soebrantas No.155 Km.18 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 561647
Fax. (0761) 561647 Web www.ftk.uinsuska.ac.id E-mail: eftak_uinsuska@yahoo.co.id

Pekanbaru, 19 Februari 2025

Nomor : B-5673/Un.04/F.II.3/PP.00.9/2025
Sifat : Biasa
Lamp. : -
Hal : *Mohon Izin Melakukan PraRiset*

Kepada
Yth. Kepala SMK Telekomunikasi Pekanbaru
di
Tempat

Assalamu'alaikum Warhmatullahi Wabarakatuh
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini memberitahukan kepada saudara bahwa :

Nama : Karmia Husnita
NIM : 12110320440
Semester/Tahun : VIII (Delapan)/ 2025
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

ditugaskan untuk melaksanakan Prariset guna mendapatkan data yang berhubungan dengan penelitiannya di Instansi yang saudara pimpin.

Sehubungan dengan itu kami mohon diberikan bantuan/izin kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam,
a.n. Dekan
Wakil Dekan III

Prof. Dr. Amrah Diniaty, M.Pd. Kons.
NIP. 19751115 200312 2 001

Tembusan:
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau



Lampiran 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.

YAYASAN ISLAM RIAU
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN PUSAT KEUNGGULAN
(SMKPK) TELKOM PEKANBARU

Alamat : Jl. Esemka No. 5, Kel.Binawidya Kec.Binawidya, 1 km Dari Stadion Utama Riau-Pekanbaru.
Telepon : (0761) 6700787 Email : smktelkompku@yahoo.com , Website :
<https://smktelkompekanbaru.sch.id>

Pekanbaru, 20 Februari 2025

Nomor : 241/SMK-T/YIR/II/2025
Lampiran : -
Hal : Balasan Surat PraRiset

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Di
Tempat

Assalamualaikum Wr.Wb
Sehubungan dengan Surat dari Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Nomor :B-5673/Un.04/F.II.3/PP.00.9/2025 perihal izin melaksanakan PraRiset untuk Mahasiswa:

Nama : Karmia Husnita
Nim : 121103204440
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa nama diatas telah disetujui untuk melaksanakan Prariset Penelitian di SMK TELKOM Pekanbaru.

Demikianlah surat balasan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala Sekolah

Muhammad Faisal, S.Pd






Lampiran 9

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

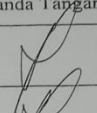
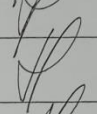
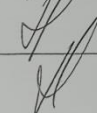
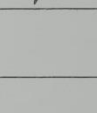

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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



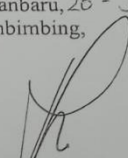
KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
 كلية التربية والتعليم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING
Alamat : J. H. R. Soebrantas Km. 15 Tandan, Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0781) 7077307 Fax. (0781) 21129

KEGIATAN BIMBINGAN MAHASISWA
PROPOSAL MAHASISWA

1. Jenis yang dibimbing	: PROPOSAL
a. Seminar usul Penelitian	:
b. Penulisan Laporan Penelitian	:
2. Nama Pembimbing	: Dr. Sohiron, M. Pd.I.
a. Nomor Induk Pegawai (NIP)	: 19820804 202321 1 012
3. Nama Mahasiswa	: Karmia Husnita
4. Nomor Induk Mahasiswa	: 12110320440
5. Kegiatan	:

No	Tanggal Konsultasi	Materi Bimbingan	Tanda Tangan	Keterangan
	26-Juni-2024	Konsultasi Judul Proposal		
	6-Desember-2024	Konsultasi Judul Proposal		
	12-Januari-2025	Bimbingan Bab 1-3		
	15-Januari-2025	Bimbingan Bab 1-3		
	20-Januari-2025	Bimbingan Bab 1-3		

Pekanbaru, 20 - Januari-2025
 Pembimbing,



Dr. Sohiron, M. Pd.I.
 NIP. 19820804 202321 1 012



Lampiran 10


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.

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
GURU DI YAYASAN SABILIL HUDA SANGLAR INDRAGIRI HILIR**

PROPOSAL

Untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana (S1)
pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



UIN SUSKA RIAU

KARMIA HUSNITA
NIM: 12110320440

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1446 H/2025 M**

ke ujian semester
20/1/2025

Lampiran 11

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.

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
كلية التربية والتعليم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING
Alamat : Jl. H. R. Soebrantas Km. 15 Tampan Pekanbaru Riau 28293 P.O. BOX 1004 Telp. (0781) 7077307 Fax. (0781) 21128

PENGESAHAN PERBAIKAN
UJIAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Karmia Husnita
Nomor Induk Mahasiswa : 12110320440
Hari/Tanggal Ujian : Selasa, 11 februari 2025
Judul Proposal : Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Telekomunikasi Pekanbaru
Isi Proposal : Proposal ini sudah sesuai dengan masukan dan saran yang Dalam Ujian proposal

No	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN	
			PENGUJI I	PENGUJI II
1.	Dr. Syafaruddin, M.Pd	PENGUJI I		
2.	Rini Setyaningsih, M.Pd	PENGUJI II		

Mengetahui
a.n. Dekan
Wakil Dekan I


Dr. Zarkasih, M.Ag.
NIP. 19721017 199703 1 004

Pekanbaru, 25 februari 2025
Peserta Ujian Proposal


Karmia Husnita
NIM. 12110320440



Lampiran 12

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.

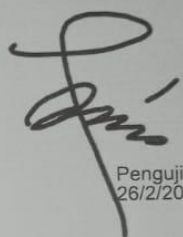
**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN TELEKOMUNIKASI
PEKANBARU**

PROPOSAL

Untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana (S1)
pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Revisi 25/2/25
penguji I


 UIN SUSKA RIAU


 Penguji 2
26/2/2025

KARMIA HUSNITA
NIM: 12110320440

Dosen Pembimbing
DR.SOHIRON, M. PD.I.


PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1446 H/2025 M



Lampiran 13

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.


KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
 كلية التربية والتعليم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING
Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 18 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 561647
 Fax. (0761) 561647 Web www.ftk.uinsuska.ac.id E-mail: effak_uinsuska@yahoo.co.id

Pekanbaru, 06 Maret 2025

Nomor : B-6350/Un.04/F.II/PP.00.9/03/2025
 Sifat : Biasa
 Lamp. : 1 (Satu) Proposal
 Hal : **Mohon Izin Melakukan Riset**

Yth : Kepala
 SMK Telekomunikasi Pekanbaru
 Di Pekanbaru

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh
 Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini memberitahukan kepada saudara bahwa :

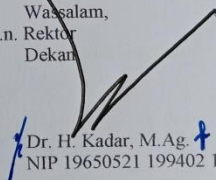
Nama : Karmia Husnita
 NIM : 12110320440
 Semester/Tahun : VIII (Delapan) / 2025
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau

ditugaskan untuk melaksanakan riset guna mendapatkan data yang berhubungan dengan
 judul skripsinya : PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
 GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN TELEKOMUNIKASI PEKANBARU
 Lokasi Penelitian : SMK Telekomunikasi Pekanbaru
 Waktu Penelitian : 3 Bulan (06 Maret 2025 s.d 06 Juni 2025)

Sehubungan dengan itu kami mohon diberikan bantuan/izin kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam,
 a.n. Rektor
 Dekan


 Dr. H. Kadar, M.Ag.
 NIP 19650521 199402 1 001

Tembusan :
 Rektor UIN Sultan Syarif Kasim Riau




Lampiran 14

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.

© Ha

PEDOMAN PERNYATAAN ANGKET
PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU
DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN TELEKOMUNIKASI
PEKANBARU



See teru lapa
18/2025
3

UIN SUSKA RIAU

Disusun Oleh:

KARMIA HUSNITA
 NIM: 12110320440

Dosen Pembimbing
 DR.SOHIRON, M. PD.I.

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
 FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 PEKANBARU
 1446 H/2025 M




Lampiran 15

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.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
كلية التربية والتعليم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING
Alamat : Jl. H. R. Soebrantas Km. 15 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 7077307 Fax. (0761) 21129

**KEGIATAN BIMBINGAN MAHASISWA
SKRIPSI MAHASISWA**

1. Jenis yang dibimbing : Skripsi

a. Seminar usul Penelitian :

b. Penulisan Laporan Penelitian :

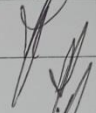

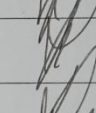
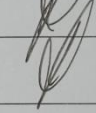
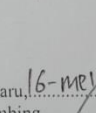
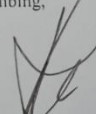
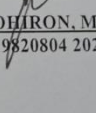
1. Nama Pembimbing : Dr.Sohiron, M. Pd.I.

a. Nomor Induk Pegawai (NIP) : 19820804 202321 1 012

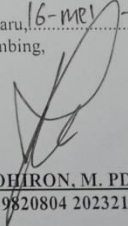
2. Nama Mahasiswa : Karmia Husnita

3. Nomor Induk Mahasiswa : 12110320440

4. Kegiatan : Bimbingan Skripsi

No	Tanggal Konsultasi	Materi Bimbingan	Tanda Tangan	Keterangan
1.	08-Maret-2025	Bimbingan instrumen Penelitian		
2.	10-Maret-2025	ACC Angket		
3.	14-Mei-2025	Bimbingan BAB 5		
4.	15-Mei-2025	Bimbingan BAB 4-5		
5.	16-Mei-2025	Bimbingan Abstrak		
6.	16-Mei-2025	ACC Abstrak		
7.	16-Mei-2025	ACC skripsi		

Pekanbaru, 16-Mei-2025
Pembimbing,



DR. SOHIRON, M. PD.I.
NIP. 19820804 202321 1 012




Lampiran 16

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.


YAYASAN ISLAM RIAU
 SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN PUSAT KEUNGULAN
 (SMKPK) TELKOM PEKANBARU
 Alamat : Jl. Esemka No. 5, Kel.Binawidya Kec.Binawidya, 1 km Dari Stadion Utama Riau-
 Pekanbaru.
 Telepon : (0761) 6700787 Email : smktelkompku@yahoo.com , Website :
<https://smktelkompekanbaru.sch.id>



Nomor : 283/SMK-T/YIR/V/2025
 Lampiran : -
 Hal : Balasan Surat Izin Riset

Pekanbaru, 19 Mei 2025

Kepada Yth,
 Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Di
 Tempat

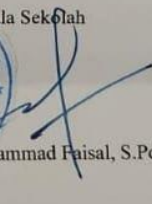
Assalamualaikum Wr.Wb
 Sehubungan dengan Surat dari Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
 Nomor : B-6350/Un.04/F.II/PP.00.9/03/2025 perihal izin melaksanakan Riset untuk Mahasiswa :


Nama : Karmia Husnita
 Nim : 12110320440
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa nama diatas telah selesai melaksanakan
 Riset selama 3 Bulan (06 Maret 2025 s.d 06 Juni2025) di SMK TELKOM Pekanbaru sebagai
 syarat untuk penyusunan skripsi dengan judul:

***"Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengan Kejuruan
 Telekomunikasi Pekanbaru"***

Demikianlah surat balasan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala Sekolah

 Muhammad Faisal, S.Pd





Lampiran 17

© Ha

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.

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN TELEKOMUNIKASI PEKANBARU

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

Disusun Oleh:

KARMIA HUSNITA

NIM. 12110320440

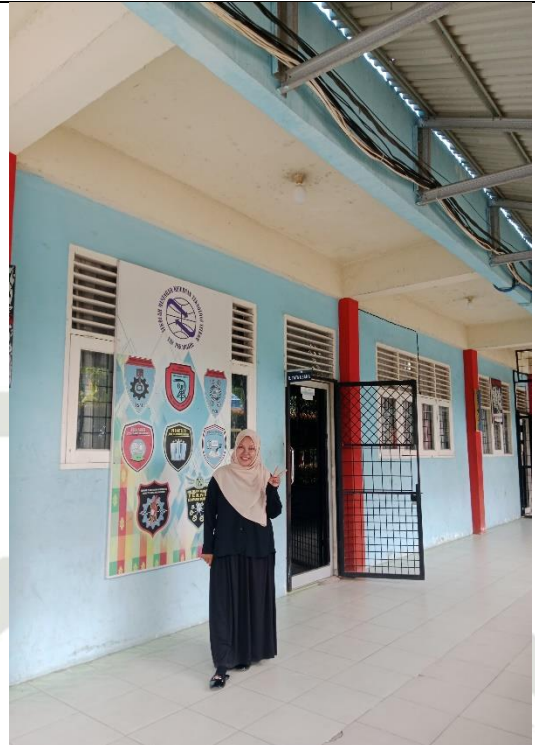
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1446 H/2025 M

Handwritten signature and date:
Ace utub mungsa
16/2025

Dokumentasi

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.





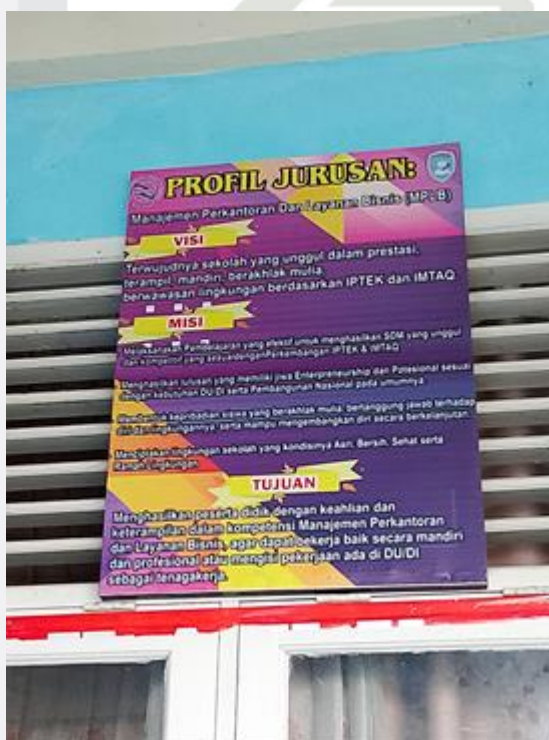
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.





BIOGRAFI PENULIS

Karmia Husnita adalah nama penulis skripsi ini. Penulis lahir dari pasangan bapak Zul Ali Amran dan ibu Iis Guriyanti, yang merupakan anak pertama dari 2 bersaudara. Penulis dilahirkan di Sanglar, Kecamatan Reteh, Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau. Penulis dapat dihubungi melalui e-mail karmiahusnita47@gmail.com. Awal mula penulis menempuh Pendidikan formal bermula pada jenjang Pendidikan Sekolah Dasar Negeri 007 Sanglar (2009-2015), Madrasah Tsanawiyah Nurul Wathan Pasar Kembang (2015-2018), Madrasah Aliyah Sabilil Huda Sanglar (2018-2021), kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi untuk menempuh pendidik Strata Satu (S1) program studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (2021-2025). Dengan ketekunan dan motivasi tinggi untuk menyelesaikan Strata Satu (S1), penulis berhasil menyelesaikan program studi yang ditempuh pada tahun 2025, dengan judul skripsi “ Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru ”. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia dan menambah khazanah ilmu pengetahuan serta bermanfaat dan berguna bagi sesama.

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.