



UIN SUSKA RIAU

No: skrps/mpi/ftk/Uin.784/25

**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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KESEJAHTERAAN TENAGA  
PENDIDIK DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN YAMATU  
PERAWANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah Dan Ketenaga Pendidikan Universitas  
Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Pendidikan (S.Pd.)



JUNA MARISA  
NIM: 12110323604

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



UN 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.

**PERSETUJUAN**

Skripsi dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kesejahteraan Tenaga Pendidik di SMK Yamatu Perawang, yang disusun oleh Juna Marisa, NIM. 12110323604 dapat diterima dan disetujui untuk diajukan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 7 Jumadil Awwal 1447 H  
29 Oktober 2025

Menyetujui,

Ketua Jurusan  
Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Tuti Andriani, S.Ag., M.Pd.  
NIP. 197503142007102001

Pembimbing

Dr. Drs. Mudasir, M.Pd.  
NIP. 196611081994021001



UIN SUSKA RIAU

© |

Hak

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 Kompensasi Terhadap Kesejahteraan Tenaga Pendidik di SMK Yamatu Perawang yang disusun oleh Juna Marisa dengan NIM 12110323604. Telah di ujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada 18 Rabi'ul Akhir 1447 H/10 Oktober 2025 M. Skripsi ini diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam.

Pekanbaru, 18 Rabi'ul Akhir 1447 H  
10 Oktober 2025 M

Mengesahkan,  
Sidang Munaqasyah

Penguji I

Prof. Dr. II. Salfen Hasri, M.Pd.  
NIP. 196202101987031001

Penguji II

Salminah, M.Pd. E  
NIP. 199111172023212043

Penguji III

Ahmad Ansori, M.Pd.  
NIP. 199106142023211023

Penguji IV

Dr. H. Umar Faruq, M.Pd.  
NIP. 198211222025211002





UN 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.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Juna Marisa  
NIM : 12110323604  
Tempat/Tanggal Lahir : Perawang, 15 Juni 2003  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan  
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kesejahteraan Tenaga Pendidik di SMK Yamatu Perawang

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 ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 20 Juni 2025

Yang membuat pernyataan



Juna Marisa  
NIM. 12110323604



## KATA PENGHARGAAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kesejahteraan Tenaga Pendidik di SMK Yarmatu Perawang”. Sholawat dan salam senantiasa diucapkan kepada baginda Rasulullah SAW, Keluarga, sahabat dan kaum muslimin. Semoga kita senantiasa tetap istiqamah dalam menjalankan ajaran-ajarannya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan baik dari segi bahasa, pembahasan, dan pemikiran. Penulis sangat bersyukur jika skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi penulis sendiri pada khususnya dan pembaca pada umumnya. Sepenuhnya bahwa skripsi ini selesai berkat bantuan, petunjuk, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih, untuk Ayahanda Muhari dan Ibunda Nur Aisyah yang telah menjadi teladan sekaligus motivator utama, dan penasehat terbaik yang senantiasa ikhlas dan bijaksana memberikan dorongan, kasih sayang yang tak terhingga, do'a dan segalanya kepada penulis. Kemudian penulis ingin menyampaikan juga terima kasih kepada yang terhormat:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS, SE., M.Si., AK, CA selaku Rektor Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Prof. H. Raihani, M.Ed.,Ph.D, sebagai Wakil Rektor I, Dr. Alex Wenda, S.T., M.Eng sebagai Wakil Rektor II, Dr. Harris Simaremare, M.T sebagai Wakil Rektor III, dan pihak-pihak terkait yang telah memfasilitasi penulis dalam perkuliahan ini.
2. Ibu Prof. Dr. Amirah Diniaty, M.Pd., Kons selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Dr. Sukma Erni, M.Pd selaku Wakil Dekan I, Prof. Dr. Zubaidah Amir MZ., S.Pd, M.Pd. selaku Wakil Dekan II dan Dr. H. Jon pamil, S.Ag, M.A. selaku Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Tuti Andriani, S.Ag., M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dan Salmiah, S.Pd., M.Pd.E. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



UIN SUSKA RIAU

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

selalu terselip dalam sholatnya demi keberhasilan penulis dalam mengenyam pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau sampai sarjana. Terima kasih mama atas berkat dan ridhomu ternyata anak pertama mu ini menjadi harapan terbesar dikeluarga.

13. Kepada Adik kandung tersayang yaitu Habibika Sayyidina Alik dan Exsa Mutia. Terima kasih banyak motivasi dan dukungannya yang diberikan kepada penulis, dan selalu memberikan semangat dan canda tawa untuk penulis.
14. Terima kasih untuk keluarga besar yang telah memberikan dukungan baik secara moral.
15. Kepada Sapari Ramadhan yang telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Berkontribusi banyak dalam penulisan karya tulis ini, tenaga, waktu, maupun materi kepada penulis. Telah menjadi rumah, pendamping dalam segala hal yang menemani, mendukung ataupun menghibur dalam kesedihan, mendengar keluh kesah, selalu meyakinkan saya bisa, dan senantiasa sabar menghadapi saya. Terima kasih telah menjadi bagian dari hidup penulis, harapan penulis semoga kita bisa sukses bersama sesuai dengan apa yang kita impikan.
16. Kepada sahabat penulis Nur Azmi, Beti Natalia, Suci Zakiyah yang selalu bersama penulis dari awal perkuliahan sampai akhir, terima kasih telah menjadi saudara yang tidak sedarah, untuk berkeluh kesah dalam hal apapun dan memberikan semangat, *support*, waktu dan kebaikan yang diberikan kepada penulis selama ini.
17. Kepada sahabat baik penulis yaitu: Novia, Windari yang selalu memberikan semangat kepada penulis. Terima kasih juga menjadi pendengar yang baik untuk penulis serta menjadi *partner* jalan-jalan penulis selama proses penulisan skripsi ini.
18. Keluarga besar jurusan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2021, terkhusus kelas B serta teman KKN Pematang Benteng yang telah sama-sama berjuang dalam suka maupun duka untuk menyelesaikan Pendidikan Strata Satu ini.



UN 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.

19. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, do'a, serta dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
20. Dan yang terakhir kepada saya sendiri Juna Marisa terima kasih telah kuat sampai detik ini, yang mampu mengendalikan diri dari tekanan. Yang tidak menyerah sesulit apapun rintangan kuliah ataupun proses penyusunan skripsi, yang mampu berdiri tegak ketika dihadapi permasalahan yang ada. Terima kasih diriku semoga tetap rendah hati, ini baru awal dari permulaan hidup tetap semangat kamu pasti bisa.

Semoga Allah SWT membala segala kebaikan yang telah diberikan dan selalu membimbing kita ke jalan yang di Ridhoi Allah menuju surga-Nya. Demikianlah, smoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamualaikum, Warahmatullahi Wabarakatu.

Pekanbaru, 20 Juni 2025  
Penulis,

Juna Marisa  
12110323604

**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.

## PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Segala puji dan syukur tak terhingga kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat, hidayah, dan pertolongan-Nya yang tiada henti. Tanpa kasih sayang dan ridha-Nya perjalanan ini tidak akan mungkin terlaksana. Allah telah memberikan kekuatan disaat lelah, ketabahan disaat ragu, dan kemudahan disetiap langkah perjuangan. Tak lupa shalawat dan salam teruntuk insan mulia kekasih Allah Nabi Muhammad SAW cahaya bagi seluruh alam dan bagi seluruh umat muslim di dunia.*

Karya kecil ini kupersembahkan untuk orang yang ku cinta dan sayangi.

### Ayahanda dan Ibunda Tercinta

Aku persembahkan sebuah karya kecil ini sebagai tanda bakti, hormat, dan terima kasih yang tiada hentinya untuk Ayahanda Muhamari dan Ibunda tercinta Nur Aisyah, sosok luar biasa yang selalu menjadi sumber kekuatan dan inspirasiku. Terima kasih atas setiap do'a yang tak pernah terputus, setiap pengorbanan yang tak pernah kalian ungkapkan, dan setiap tetes keringat yang kalian jatuh, tidak peduli panas dan hujan yang kalian tempuh demi melihatku sampai di titik ini. Segala perjuangan ini tidak akan ada tanpa kasih sayang, kesabaran, serta dukungan tulus dari kalian. Ayah, Ibu, kalian adalah alasan terbesarku untuk terus berjuang, meski kadang lelah, kadang ragu, bahkan kadang ingin menyerah. Senyum dan harapan di mata kalian adalah kekuatan yang membuatku tetap terus melangkah. Semoga dengan karya ini, meski kecil, aku bisa membalsas sedikit dari begitu banyak cinta yang telah kalian berikan. Semoga kelak, ilmu dan usaha yang ku jalani bisa membuat kalian bangga. Aku ingin menjadi anak yang kalian lihat dengan senyum penuh rasa syukur. Maafkan anak kalian ini yang sampai sekarang masih saja menyusahkan. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan kesehatan, kebahagiaan, dan keberkahan dalam hidup kalian.

*....Terima Kasih Ayah dan Ibu....*



UN 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.

## MOTTO

Jangan merasa IRI kepada orang lain, setiap manusia sudah ditakdirkan oleh Allah SWT. Keberhasilan masing-masing, terlambat bukan berarti gagal, cepat bukan berarti hebat, terlambat bukan menjadi alasan untuk menyerah, setiap orang memiliki proses yang berbeda. Terbentur, Terbentur, Terbentur, lalu Terbentuk.

~ Juna Marisa ~

Setetes keringat orang tuaku yang keluar, ada seribu langkahku untuk maju

~ Juna Marisa ~

Allah tidak mengatakan hidup ini mudah.

Tetapi Allah berjanji, bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.

(QS. Al-Insyirah:5-6)

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.

(QS. Al-Baqarah:286)

Orang lain nggak akan paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *succes stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun nggak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.

~ Gilang Ramdhani ~

Beberapa perjalanan diciptakan untuk ditempuh sendirian, bukan sebab kamu tidak layak ditemani, tapi Allah tahu bahwa kamu bisa melewatkannya sendirian.

~ Sapari Ramadhan ~

**UIN SUSKA RIAU**



UN 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.

## ABSTRAK

Juna Marisa, (2025):

### Pengaruh Kompensasi terhadap Kesejahteraan Tenaga Pendidik Di SMK Yamatu Perawang

Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) mengetahui hubungan kompensasi terhadap kesejahteraan tenaga pendidik di SMK Yamatu Perawang 2) mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kesejahteraan tenaga pendidik. Subjek penelitian ini adalah tenaga pendidik di SMK Yamatu Perawang dan objek pada penelitian ini adalah pengaruh kompensasi terhadap kesejahteraan tenaga pendidik di SMK Yamatu Perawang. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik di SMK Yamatu Perawang yang berjumlah 30 orang. Karena hanya berjumlah 30 orang maka seluruh populasi dijadikan responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan dokumentasi. Data penelitian ini dianalisis menggunakan kuantitatif persentase dan analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, 1) terdapat hubungan positif dalam pengaruh kompensasi terhadap kesejahteraan tenaga pendidik di SMK Yamatu Perawang dengan nilai korelasi sebesar 0,651 lebih besar dari  $r$  tabel pada taraf signifikan 5% yaitu 0,361 ( $0,651 > 0,361$ ). 2) Hasil perhitungan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,423, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kesejahteraan tenaga pendidik adalah sebesar 42,3% sedangkan sisanya 57,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Jadi, semakin baik kompensasi diberikan tepat waktu, semakin baik juga kesejahteraan tenaga pendidik di sekolah tersebut.

**Kata Kunci:** *Kompensasi, Kesejahteraan Tenaga Pendidik*

UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

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

## ABSTRACT

**Juna Marisa (2025): The Influence of Educators Compensation toward Their Welfare at Vocational High School of Yamatu Perawang**

This research aimed at finding out 1) how good educator compensation was at Vocational High School of Yamatu Perawang, 2) how good educator welfare was at Vocational High School of Yamatu Perawang, and 3) the influence of educators' compensation toward their welfare. The subjects of this research were educators at Vocational High School of Yamatu Perawang, and the object of this research was the influence of educators' compensation toward their welfare at Vocational High School of Yamatu Perawang. All educators at Vocational High School of Yamatu Perawang were the population of this research, and they were 30 persons. Because there were only 30 persons, the entire population was selected as respondents. Questionnaire and documentation were the techniques of collecting data. The research data were analyzed by using quantitative percentage and simple regression analysis. Based on the research findings, 1) the compensation level was 84.55%, 2) the educator welfare level was 95.11%, and 3) there was a positive influence of educators' compensation toward their welfare at Vocational High School of Yamatu Perawang with the score of correlation 0.651 higher than  $r_{table}$  0.361 at 5% significant level ( $0.651 > 0.361$ ). The calculation result of the determination coefficient (R Square) was 0.423. This showed that the influence of educators' compensation toward their welfare was 42.3%, while the rest 57.7% was influenced by other variables not included in this research. So, the better the educators' compensation was given on time, the better their welfare at the school would be.

**Keywords:** Compensation, Educator Welfare

UIN SUSKA RIAU



## ملخص

جونا ماريسا، (٢٠٢٥) : تأثير التعويضات على رفاهية المعلمين في مدرسة ياماتو الثانوية المهنية في بيراوانغ

أهداف هذا البحث هي ما يلي: ١) معرفة مدى جودة التعويضات التي يتلقاها المعلمون في مدرسة ياماتو الثانوية المهنية في بيراوانغ، ٢) معرفة مستوى رفاهية المعلمين في مدرسة ياماتو الثانوية المهنية في بيراوانغ، ٣) معرفة مدى تأثير التعويضات على رفاهية المعلمين. أما أفراد البحث فمعلمون في مدرسة ياماتو الثانوية المهنية في بيراوانغ، وموضوع البحث هو تأثير التعويضات على رفاهية المعلمين في المدرسة المذكورة. وقد شملت عينة البحث جميع المعلمين في المدرسة وعدهم ٣٠ معلماً، وبما أن عددهم ٣٠ فقط، فقد تم اختيار جميعهم كعينة للبحث. أما أدوات جمع البيانات فتمثلت في الاستبيان والتوثيق. وقد تم تحليل بيانات هذا البحث باستخدام النسبة المئوية الكمية وتحليل الانحدار البسيط. وقد أظهرت نتائج البحث ما يلي: ١) مستوى التعويضات بلغ ٨٤,٥٥٪، ٢) مستوى رفاهية المعلمين بلغ ٩٥,١١٪، ٣) توجد علاقة إيجابية بين التعويضات ورفاهية المعلمين في مدرسة ياماتو الثانوية المهنية في بيراوانغ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ٠,٦٥١، وهي أكبر من قيمة الجدول عند مستوى الدلالة ٥٪ وهي ٠,٣٦١ < ٠,٣٦١). وقد بلغ معامل تحديد التأثير نسبة ٤٢,٣٪، مما يعني أن تأثير التعويضات على رفاهية المعلمين هو بنسبة ٤٢,٣٪، بينما النسبة المتبقية وهي ٥٧,٧٪ ترجع إلى عوامل أخرى لم تدخل ضمن نطاق هذا البحث. وبناء على ذلك، كلما حُسنت التعويضات وصُرفت في وقتها المناسب، زادت رفاهية المعلمين في تلك المدرسة.

الكلمات الأساسية: التعويضات، رفاهية 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.



UIN SUSKA RIAU

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

## DAFTAR ISI

<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	iii
<b>KATA PENGHARGAAN .....</b>	iv
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	viii
<b>MOTTO .....</b>	ix
<b>ABSTRAK .....</b>	x
<b>DAFTAR ISI.....</b>	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	xv
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Alasan Memilih Judul .....	6
C. Penegasan Istilah.....	6
D. Permasalahan .....	7
E. Tujuan Dan Manfaat .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	11
A. Konsep Teori.....	11
B. Hasil Penelitian Yang Relevan .....	38
C. Konsep Operasional .....	40
D. Asumsi dan Hipotesis .....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	43
A. Jenis Penelitian.....	43
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	44
C. Subjek dan Objek Penelitian .....	44
D. Populasi dan Sampel .....	45
E. Teknik Pengumpulan Data.....	45
F. Uji Instrument .....	47
G. Teknik Analisis Data.....	51
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>	57
A. Deskripsi Umum .....	57



UN 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.

B. Penyajian Data .....	65
C. Hasil dan Pembahasan Penelitian .....	74
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>77</b>
A. Kesimpulan .....	77
B. Saran .....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>
<b>DOKUMENTASI .....</b>	<b>104</b>



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

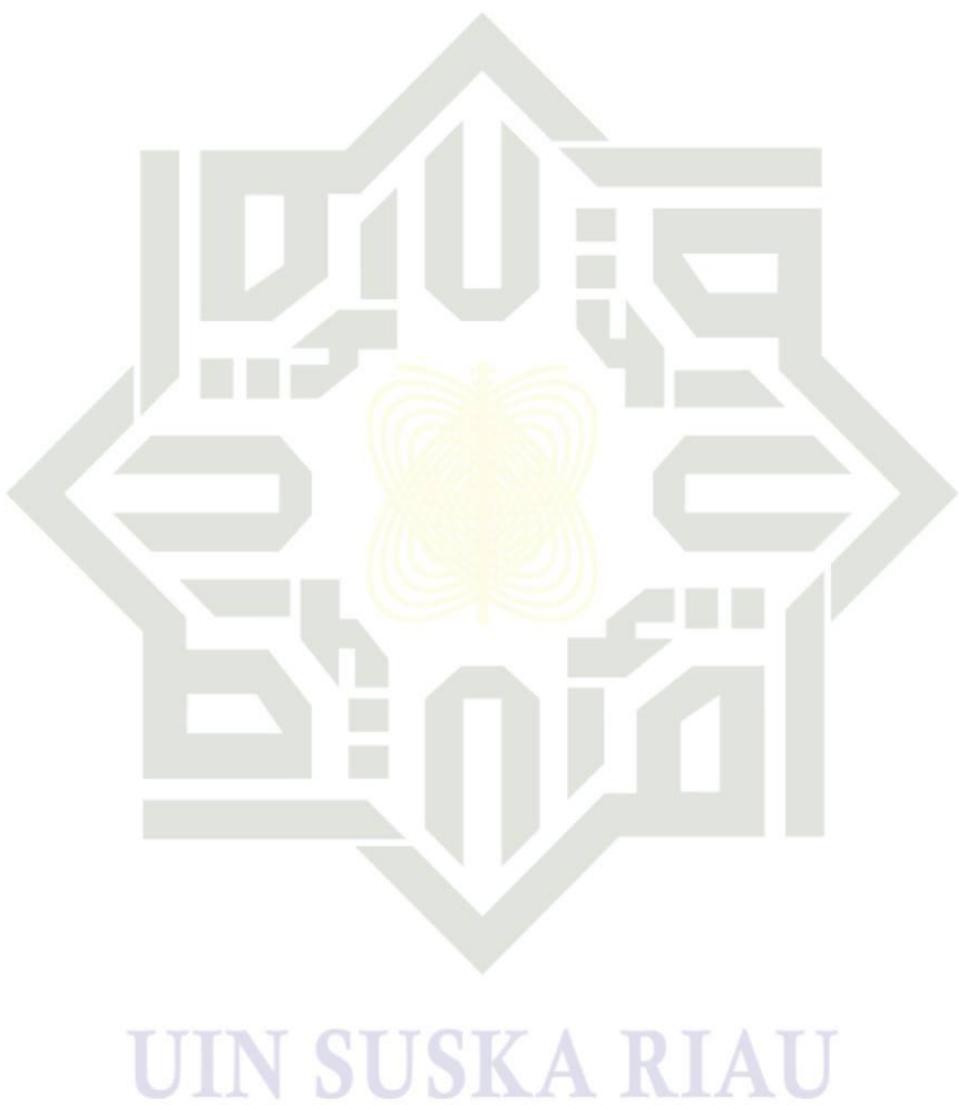
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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 GAMBAR**

Gambar IV. 1 Struktur Organisasi SMK Yamatu Perawang .....	62
--	----



**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 II. 1 Indikator Variabel X (Kompensasi) .....	41
Tabel II. 2 Indikator Variabel Y (Kesejahteraan Tenaga Pendidik) .....	42
Tabel III. 1 Skor Jawaban Setiap Alternatif pada Angket .....	46
Tabel III. 2 Analisis Uji Validitas Variabel X (Kompensasi) .....	48
Tabel III. 3 Analisis Uji Validitas Variabel Y (Kesejahteraan Tenaga Pendidik) .....	49
Tabel III. 4 Uji Reliabilitas Variabel X .....	51
Tabel III. 5 Uji Reliabilitas Variabel Y .....	51
Tabel III. 6 Rekapitulasi dan Kategori Data .....	52
Tabel IV. 1 Data Tenaga Pengajar SMK Yamatu .....	63
Tabel IV. 2 Daftar Nama Peserta Didik di SMK Yamatu .....	64
Tabel IV. 3 Rekapitulasi Hasil Angket Variabel X (Kompensasi) .....	65
Tabel IV. 4 Rekapitulasi Hasil Angket Variabel Y .....	67
Tabel IV. 5 Hasil Uji Normalitas Data .....	69
Tabel IV. 6 Hasil Uji Linearitas Data .....	70
Tabel IV. 7 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana .....	71
Tabel IV. 8 Hasil Uji Hipotesis Data .....	72
Tabel IV. 9 Hasil Koefisien Determinasi Model Summary .....	74

UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

**© Hak Cipta  
Lampiran  
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 LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian  
Lampiran 2 Tabulasi Data Variabel X  
Lampiran 3 Tabulasi Data Variabel Y  
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas X  
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Y  
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas X  
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas Y  
Lampiran 8 SK Pembimbing  
Lampiran 9 Surat Prariset  
Lampiran 10 Cover ACC Seminar Proposal  
Lampiran 11 Surat Balasan Prariset  
Lampiran 12 Surat Riset  
Lampiran 13 Cover ACC Kuesioner  
Lampiran 14 Cover ACC Pengesahan Proposal  
Lampiran 15 Cover ACC Skripsi  
Lampiran 16 Bimbingan Skripsi  
Lampiran 17 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.

**BAB I**  
**PENDAHULUAN****A. Latar Belakang**

Pada masa kini, tingkat kesejahteraan tenaga pendidik masih tergolong rendah dan belum sebanding dengan dedikasi serta pengabdian yang telah mereka berikan. Gaji merupakan komponen utama dan paling mendasar dalam menunjang kesejahteraan tenaga pendidik. Namun, di samping aspek finansial tersebut, kesejahteraan tenaga pendidik juga mencakup faktor-faktor lain seperti kelancaran dalam proses kenaikan pangkat, kepastian jenjang karier, serta kualitas hubungan interpersonal di lingkungan kerja.<sup>1</sup> Salah satu bentuk pemenuhan kesejahteraan bagi tenaga pendidik dapat diwujudkan melalui sistem kompensasi yang diberikan atas pekerjaan dan tanggung jawab yang mereka emban.

Guru merupakan pendidik yang profesional memiliki tanggung jawab utama dalam menyelenggarakan proses pendidikan yang komprehensif, yang mencakup aktivitas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, serta melaksanakan penilaian dan evaluasi terhadap peserta didik. Tugas tersebut dilaksanakan pada jenjang pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar, hingga pendidikan menengah, sebagai bagian dari upaya membentuk karakter, keterampilan, dan pengetahuan peserta didik secara utuh dan berkelanjutan.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> A. Supriyanto, "Pendidikan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar di Daerah Diseminasi", *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4.(4), (1997), h. 67

<sup>2</sup> Ali Imron, *Kebijakan Pendidikan Di Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 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.

Kesejahteraan tenaga pendidik mencakup aspek materiil, seperti penghasilan atau tunjangan finansial, serta aspek non-materiil yang diperoleh dari profesiya sebagai pendidik. Kesejahteraan menjadi faktor krusial bagi tenaga pendidik, Karena dengan tingkat kesejahteraan yang layak dan memadai, individu khususnya tenaga pendidik akan lebih termotivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, diharapkan mereka dapat meningkatkan kualitas proses pembelajaran yang dilaksanakan. Selain bergantung pada kompetensi profesional, motivasi tenaga pendidik dalam mengembangkan profesionalismenya juga akan tumbuh apabila institusi menyediakan dukungan dan fasilitas yang menunjang peran mereka sebagai pendidik.

Kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk pengakuan atau penghargaan atas jasa yang diberikan kepada tenaga pendidik atas kontribusi, dedikasi, dan peran aktif mereka dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas pendidikan di suatu lembaga. Pemberian kompensasi ini mencerminkan pengakuan institusi terhadap nilai dan kualitas kerja yang telah ditunjukkan oleh tenaga pendidik dalam menjalankan fungsinya secara profesional. Pemberitahuan kompensasi ini merupakan bagian penting dari pelaksanaan fungsi-fungsi yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. (MSDM), khususnya dalam aspek pemberian penghargaan individual sebagai timbal balik atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Kompensasi juga merepresentasikan investasi utama lembaga terhadap kompetensi, dedikasi, dan loyalitas tenaga pendidik dalam menjalankan peran mereka di lingkungan

**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.

sekolah. Apabila kompensasi yang diberikan tidak memadai, maka berpotensi menimbulkan ketidakpuasan yang mendorong tenaga pendidik untuk meninggalkan institusi. Kondisi ini tentu akan menyulitkan pihak sekolah dalam melakukan rekrutmen ulang atau penempatan tenaga pendidik pengganti yang setara.<sup>3</sup>

Memberikan kompensasi ialah salah satu strategi efektif dalam menumbuhkan motivasi dan semangat kerja tenaga pendidik. Semangat mengajar tingkat kompensasi yang optimal akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja individu mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Kompensasi juga memiliki peran penting dalam meningkatkan tingkat kesejahteraan tenaga pendidik, yang pada gilirannya turut memberikan kontribusi terhadap kualitas kinerja mereka di lingkungan sekolah. Secara konseptual, kompensasi memiliki makna yang lebih luas dibandingkan dengan sekadar pemberian upah atau gaji.<sup>4</sup>

Kompensasi diartikan sebagai keseluruhan bentuk imbalan yang diterima individu sebagai balasan atas jasa, kontribusi, atau kinerja yang telah diberikan. Definisi ini menekankan bahwa kompensasi tidak hanya terbatas pada aspek finansial, tetapi mencakup seluruh penghargaan yang diberikan sebagai bentuk apresiasi atas peran dan tanggung jawab yang telah dijalankan oleh pekerja yang bekerja untuk suatu bidang organisasi.

Dengan demikian, kompensasi dapat didefinisikan sebagai suatu sistem pengelolaan menyeluruh terkait pemberian balas jasa kepada pihak

---

<sup>3</sup> Meithiana Indasari, *Evaluasi Kinerja Pegawai*, (Jawa Timur: Untomo Press, 2018), h. 1

<sup>4</sup> Ottu, M. D, & Tamonob, P. *Profesi Tenaga Pendidik Adalah Misi Hidup*. (Jawa Barat: CV. Adanu Abimata, 2021), h. 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.

pemberi kerja (*employer*) maupun penerima kerja (*employee*), yang mencakup imbalan dalam bentuk langsung, seperti pembayaran finansial, maupun dalam bentuk tidak langsung, seperti manfaat non-finansial. Kompensasi ini mencerminkan upaya institusi dalam memberikan penghargaan atas kontribusi tenaga kerja, serta sebagai instrumen untuk meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas kerja dalam suatu organisasi.

Kompensasi yang adil dan proporsional berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas pegawai, khususnya dalam menyelesaikan tugas-tugas secara tepat waktu. Selain itu, kompensasi yang diberikan secara layak juga berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja dan loyalitas mereka terhadap organisasi.. Menurut R. Wayne Mondy, sebagaimana dikutip oleh Ami Widystuti dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Kesepuluh Jilid 2, kompensasi diartikan sebagai keseluruhan bentuk imbalan yang diterima individu sebagai balasan atas jasa, kontribusi, atau kinerja yang telah diberikan. Definisi ini menekankan bahwa kompensasi tidak hanya terbatas pada aspek finansial, tetapi mencakup seluruh penghargaan yang diberikan sebagai bentuk apresiasi atas peran dan tanggung jawab yang telah dijalankan oleh pekerja yang bekerja untuk suatu bidang organisasi.<sup>5</sup>

Kompensasi memiliki arti penting bagi tenaga pendidik sebagai individu, karena besaran kompensasi yang diterima mencerminkan nilai dan penghargaan atas hasil kerja mereka, baik di hadapan rekan sesama pendidik,

---

<sup>5</sup> Ami Widystuti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Pekanbaru: Al- Mujtahadah, 2016), h. 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.

keluarga, maupun masyarakat. Selain itu, rencana kompensasi selain itu memegang peranan penting bagi lembaga pendidikan atau sekolah, karena menunjukkan upaya institusi dalam mempertahankan dan menghargai kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.<sup>6</sup> Kompensasi memberikan pengaruh terhadap kesejahteraan Tenaga Pendidik. Namun kenyataannya, kompensasi yang diberikan tidak tepat waktu akan mempengaruhi tingkat kinerja Tenaga Pendidik termasuk kesejahteraan Tenaga Pendidik, dengan tidak tepat waktunya kompensasi yang diberikan ini maka Tenaga Pendidik tidak bisa memenuhi kebutuhan hidupnya terutama bagi yang sudah berkeluarga.

Berdasarkan temuan dari pengamatan peneliti terhadap Sekolah Menengah Kejuruan Yamatu Perawang mengenai kompensasi terhadap kesejahteraan tenaga pendidik. Penulis menyimpulkan bahwa kompensasi Tenaga Pendidik mampu mempengaruhi terhadap kesejahteraan Tenaga Pendidik. Namun kenyataannya, kompensasi yang diberikan tidak tepat waktu akan mempengaruhi tingkat kinerja Tenaga Pendidik termasuk kesejahteraan Tenaga Pendidik, dengan tidak tepat waktunya kompensasi yang diberikan ini maka Tenaga Pendidik tidak bisa memenuhi kebutuhan hidupnya terutama bagi yang sudah berkeluarga. Beberapa gejala mengenai kompensasi terhadap kesejahteraan tenaga pendidik di sekolah menengah kejuruan Yamatu Perawang, yaitu:

1. Ketidakpuasan tenaga pendidik terhadap gaji.
2. Gaji yang diterima kurang tepat pada waktunya.

---

<sup>6</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), h. 202

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

3. Siswa siswi terlambat membayar uang SPP setiap bulan.
4. Kesejahteraan Tenaga Pendidik.
5. Kompensasi kurang selama proses belajar mengajar.

Berdasarkan berbagai gejala yang telah diuraikan di atas, penulis merasa tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut ke dalam sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kesejahteraan Tenagan Pendidik di SMK Yamatu Perawang”.

**Alasan Memilih Judul**

Adapun beberapa alasan penulis memilih judul di atas adalah:

1. Penulis memiliki kemampuan dan pemahaman yang cukup untuk meneliti topik ini.
2. Permasalahan mengenai kompensasi dan kesejahteraan benar-benar terjadi di SMK Yamatu Perawang.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi pihak sekolah.
4. Lokasi penelitian dapat di akses oleh peneliti dan permasalahan yang akan di teliti ada di SMK Yamatu Perawang.

**Penegasan Istilah****1. Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada pegawai perlu mendapat



#### **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.

perhatian khusus dari pihak manajemen instansi agar motivasi para pegawai dapat dipertahankan dan kinerja pegawai diharapkan dapat meningkat.<sup>7</sup>

#### **2. Kesejahteraan Tenaga Pendidik**

Kesejahteraan tenaga pendidik merupakan bentuk pemenuhan kebutuhan hidup yang layak bagi individu yang mengabdikan diri di dunia pendidikan, baik dalam aspek material maupun spiritual. Kesejahteraan ini diberikan sebagai cara untuk menunjukkan rasa terima kasih atas tugas dan peran yang mereka ambil. Pemberian kesejahteraan yang memadai dapat meningkatkan semangat kerja tenaga pendidik, yang pada akhirnya mendorong tumbuhnya kesadaran untuk terus mengembangkan potensi diri serta meningkatkan kualitas sumber daya yang dimilikinya. Apabila tanggung jawab tersebut dijalankan secara optimal, maka pencapaian mutu pendidikan akan menjadi lebih mudah diwujudkan.<sup>8</sup>

### **D. Permasalahan**

#### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang sebelumnya, fokus penelitian ini adalah dampak kompensasi terhadap kesejahteraan tenaga pendidik, maka persoalan dalam kajian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Pengaruh kompensasi terhadap kesejahteraan tenaga pendidik di SMK Yamatu Perawang

<sup>7</sup> Priyono Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), h. 225

<sup>8</sup> M. Yahya, *Profesi Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), h. 221

**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. Pengaruh kesejahteraan tenaga pendidik di SMK Yamatu Perawang
- c. Tingkat kepuasan dalam menerima kompensasi di SMK Yamatu Perawang
- d. Kesejahteraan tenaga pendidik belum sesuai dengan pengabdian dan pekerjaan.

## 2. Pembatasan Masalah

Untuk memudahkan penelitian agar lebih terfokus dan efisien dalam hal waktu dan biaya, Karena itu, pembatasan masalah diperlukan. Untuk itu penulis membatasi cakupan masalah dengan memfokuskan pada pengaruh kompensasi terhadap kesejahteraan tenaga pendidik di SMK Yamatu Perawang.

## 3. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut berdasarkan latar belakang yang telah diberikan dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan:

- a. Apakah ada hubungan antara kompensasi terhadap kesejahteraan tenaga pendidik di SMK Yamatu Perawang?
- b. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kesejahteraan tenaga pendidik di SMK Yamatu Perawang?

## Tujuan Dan Manfaat

- a. Tujuan Penelitian
  - 1) Untuk mengetahui hubungan kompensasi terhadap kesejahteraan tenaga pendidik di SMK Yamatu Perawang.

**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) Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kesejahteraan tenaga pendidik di SMK Yamatu Perawang.

b. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen SMK Yamatu Perawang dalam merancang kebijakan kompensasi yang lebih baik dan berkelanjutan. Dengan memahami dampak kompensasi terhadap kesejahteraan tenaga pendidik, sekolah dapat menyesuaikan strategi kompensasi mereka untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi tenaga pendidik, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

2) Manfaat Praktis

a) Hasil penelitian

Pengaruh kompensasi terhadap kesejahteraan tenaga pendidik diharapkan memberi kontribusi pada proses penciptaan teori ilmu manajemen.

b) Bagi peneliti

Syarat permohonan untuk menyelesaikan program S1 dengan tujuan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan dalam Manajemen Pendidikan Islam di Fakultas Tarbiyah dan Ketenaga Pendidikan.

c) Bagi peneliti lain

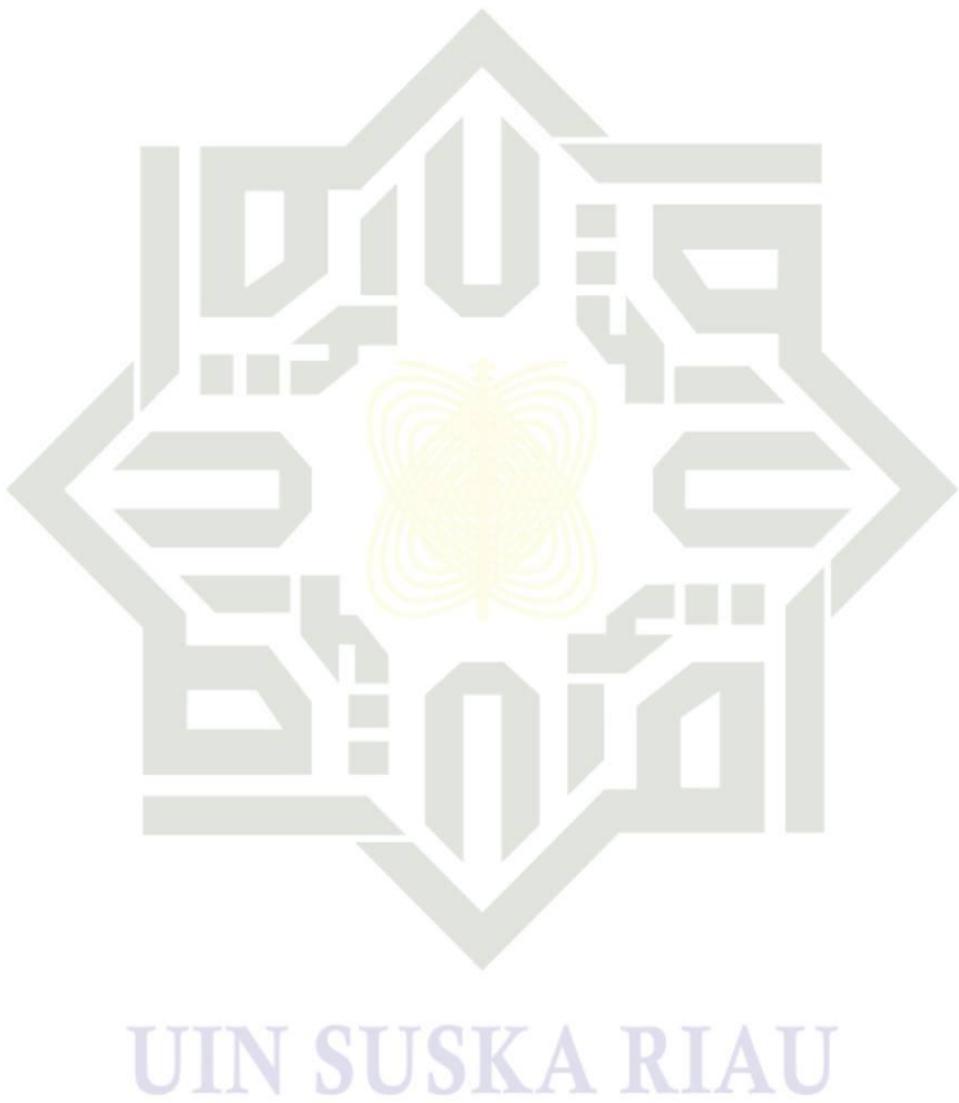


- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - 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

Sebagai acuan dan rujukan bagi penelitian selanjutnya, sebagai referensi.





## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A: Konsep Teori

##### 1. Kesejahteraan Tenaga Pendidik

###### a. Pengertian Kesejahteraan Guru

Istilah kesejahteraan berasal dari kata sejahtera, yang mengandung makna rasa aman, tenteram, makmur, dan terlindungi dari berbagai bentuk gangguan. Secara umum, kesejahteraan dapat dimaknai sebagai posisi yang mencerminkan keamanan dan keselamatan hidup, baik secara fisik maupun psikologis, yang mendukung terciptanya kenyamanan dan kebahagiaan dalam menjalani kehidupan.<sup>9</sup>

Kesejahteraan sosial dapat dipahami dari berbagai dimensi, antara lain sebagai suatu kondisi, sebagai suatu kegiatan, dan sebagai suatu disiplin ilmu. Dalam konteks sebagai kondisi, Midgley mengemukakan bahwa kesejahteraan sosial merupakan keadaan kehidupan manusia yang ideal, di mana permasalahan sosial berhasil ditangani secara efektif, kebutuhan dasar individu dapat terpenuhi, dan peluang bagi individu untuk berkembang dapat dimaksimalkan. Secara umum, istilah sejahtera merujuk pada kondisi yang baik, yaitu ketika seseorang hidup dalam kemakmuran, kesehatan, dan kedamaian. Dalam konteks pendidikan, peran strategis seorang guru dalam

<sup>9</sup> Poerwadarminta W.J.S, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1982), h .887

**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.

meningkatkan kualitas output pendidikan sangat ditentukan oleh kompetensi profesionalnya dalam mengajar serta tingkat kesejahteraan yang dimilikinya. Beberapa sinyal yang dapat digunakan untuk menentukan tingkat kesejahteraan guru meliputi penghasilan tetap, tunjangan yang memadai, serta bentuk penghargaan yang diberikan atas dedikasi dan kinerjanya.<sup>10</sup>

Guru memiliki peran sentral dalam proses penyelenggaraan pendidikan, karena mereka yang menjadi kunci utama dalam mengantarkan peserta didik menuju perubahan perilaku yang positif, peningkatan kecerdasan, serta pencapaian kompetensi yang berkelanjutan. Dengan demikian, kualitas seorang guru sangat menentukan arah dan kemajuan bangsa di masa depan. Sejalan dengan hal tersebut, Samana menyatakan bahwa guru merupakan pembelajar sepanjang hayat (*lifelong learner*), yang senantiasa dituntut untuk terus mengembangkan kapasitas dan profesionalismenya guna menghadapi dinamika dan tantangan dunia pendidikan.<sup>11</sup> Berdasarkan pengertian tersebut, kesejahteraan guru dapat dimaknai sebagai upaya pemenuhan kemakmuran hidup bagi individu yang mengabdikan diri di lingkungan pendidikan, baik dalam bentuk materiil maupun spiritual. Pemenuhan tersebut bertujuan untuk menjamin kehidupan yang layak dan bermartabat, sebagai bentuk penghargaan atau membayar jasa atas

<sup>10</sup> Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h. 66

<sup>11</sup> A. Samana, *Profesionalisme Keguruan*, (Yogyakarta : Kanisius, 1994 ), h. 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.

tanggung jawab dan kontribusi yang mereka emban dalam menjalankan tugas sebagai pendidik.

**b. Macam-Macam Kesejahteraan**

**1) Honorarium**

**a) Tunjangan Fungsional dan Subsidi Tunjangan Fungsional**

Dalam rangka meningkatkan kualitas dan profesionalisme tenaga pendidik, dirancang suatu kebijakan yang memberikan pembiayaan atau beasiswa kepada tenaga pendidik untuk memenuhi kualifikasi akademik yang dipersyaratkan. Tenaga pendidik yang menerima biaya pendidikan tetap atau beasiswa berhak atas tunjangan fungsional, atau subsidi Tunjangan fungsional diberikan selama individu yang bersangkutan masih secara aktif melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik dalam satuan pendidikan yang relevan. Adapun pemberian tunjangan fungsional tersebut direncanakan dengan mempertimbangkan sejumlah persyaratan tertentu, yang akan ditetapkan sesuai dengan peraturan dan persyaratan yang berlaku:

(1) Memenuhi kualifikasi akademik sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, sebagai salah satu syarat utama untuk diakui secara profesional sebagai pendidik.

**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) Memiliki satu atau lebih sertifikat pendidik yang telah dilengkapi dengan nomor registrasi unik yang dikeluarkan secara resmi oleh Departemen terkait sebagai bentuk pengakuan atas kualifikasi profesionalnya;
- (3) Bertindak sebagai pendidik tetap yang ditetapkan oleh pemerintah federal dan pemerintah daerah, atau lembaga pendidikan komunitas, serta menjalankan tugas pada lembaga pendidikan yang telah memperoleh izin operasi dari pemerintah atau pemerintah daerah, dengan memenuhi tanggung jawab pendidikan sesuai ketentuan yang berlaku;
- (4) Sekurang-kurangnya enam jam pertemuan langsung setiap minggu di institusi satuan pendidikan tempat yang bersangkutan diangkat sebagai pendidik tetap merupakan lembaga pendidikan formal yang secara resmi menetapkan status kepegawaian guru tersebut sebagai tenaga pendidik tetap, sesuai dengan ketentuan dan mekanisme yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- (5) Memenuhi beban kerja minimal 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan maksimal 40 (empat puluh) jam tatap muka per minggu, yang dapat dilaksanakan pada satu atau lebih satuan pendidikan yang telah memperoleh izin operasional dari pemerintah atau pemerintah daerah.

**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.

- (6) Tidak terikat sebagai tenaga kerja tetap di perusahaan selain yang disebutkan dalam huruf a angka 3.
- (7) Bertindak sebagai guru mata pelajaran, guru kelas, dan guru satuan pendidikan sesuai dengan syarat sertifikat pendidiknya.
- (8) Terdaftar pada Departemen sebagai guru.
- (9) Berusia maksimal 60 (enam puluh) tahun.
- (10) Melaksanakan kewajiban guru sebagaimana diatur dalam UndangUndang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

**b) Subsidi Tunjangan Fungsional**

Satu jenis tunjangan fungsional atau subsidi hanya dapat diberikan kepada seorang tenaga pendidik, tanpa mempertimbangkan jumlah satuan pendidikan atau kelas tempat ia menjalankan tugasnya. Jika guru memenuhi persyaratan, mereka berhak atas tunjangan fungsional atau subsidi tersebut. berikut:

- (1) Melaksanakan tugas sebagai kepala sekolah, tetap memenuhi kewajiban mengajar enam jam langsung seminggu;
- (2) Menjabat sebagai wakil kepala satuan pendidikan dengan kewajiban tambahan melaksanakan beban mengajar minimal 12 (dua belas) jam tatap muka per minggu, sebagai

**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.

bagian dari pemenuhan tugas profesional dalam lingkup manajerial dan pembelajaran;

- (3) Menjabat sebagai direktor perpustakaan untuk satuan pendidikan dan mempekerjakan tenaga beban mengajar untuk setidaknya dua belas jam pertemuan secara langsung;
- (4) Bertanggung jawab untuk memimpin laboratorium, bengkel, atau unit produksi yang mengajar tenaga beban setidaknya dua belas jam pelajaran langsung;
- (5) Bertugas sebagai guru bimbingan dan konseling pada satu satuan pendidikan, dengan beban mengajar minimal 6 (enam) jam tatap muka per minggu, serta memberikan layanan bimbingan dan konseling kepada sedikitnya 150 (seratus lima puluh) peserta didik, baik dalam satu satuan pendidikan maupun tersebar di lebih dari satu satuan pendidikan; atau
- (6) Menjalankan tugas sebagai pembimbing khusus di sekolah yang memberikan pendidikan inklusif atau terpadu, dengan kewajiban melaksanakan beban mengajar sekurang-kurangnya enam (6) jam tatap muka setiap minggu.

Tunjangan fungsional dan subsidinya diberikan oleh pemerintah pusat dan/atau daerah. Pemberian tunjangan dan subsidi oleh Pemerintah Pusat diatur melalui Peraturan Presiden dan dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), baik dalam

**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.

bentuk dana dekonsentrasi maupun dana tugas pembantuan. Sementara itu, tunjangan dan subsidi yang diberikan oleh Pemerintah Daerah ditetapkan melalui Peraturan Daerah dan dianggarkan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), sesuai dengan otoritas dan kemampuan keuangan masing-masing daerah.<sup>12</sup>

c) Tunjangan Profesi

Menurut Pasal 16 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, pemerintah memberikan tunjangan profesi kepada guru yang setara dengan satu (1) kali gaji pokok, disesuaikan dengan tingkat, masa kerja, dan klasifikasi mereka.. Di dalam situasi ini, pengawas satuan pendidikan juga berhak memperoleh tunjangan profesi guru jika yang bersangkutan memenuhi persyaratan tertentu yang diatur dalam peraturan yang berlaku:

- (1) Telah memiliki pengalaman kerja sebagai guru selama minimal 15 tahun;
- (2) Memenuhi kualifikasi akademik yang diperlukan untuk posisi guru menurut aturan perundang-undangan yang berlaku; dan
- (3) Memiliki sertifikat pendidik.

Tenaga pendidik tetap yang telah memiliki sertifikat pendidik namun berstatus bukan sebagai pegawai negeri sipil (non-PNS)

<sup>12</sup> Farida, Sarimaya, *Sertifikasi Guru*, (Bandung: Yrama Widya, 2008), h. 37

**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.

direncanakan akan menerima tunjangan profesi dengan ketentuan sebagai berikut:

- (1) Telah melaksanakan tugas sebagai pendidik yang masih memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya dua (2) tahun, serta memenuhi ketentuan untuk menerima tunjangan profesi yang disetarakan dengan besaran tunjangan profesi yang setara dengan tunjangan yang diterima oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada golongan ruang III/a dengan masa kerja dalam golongan selama 0 (nol) tahun.
- (2) Guru tetap yang telah mempunyai pengalaman mengajar lebih dari enam (6) tahun dan memenuhi persyaratan angka kredit kumulatif minimal sebanyak 150 poin, sesuai dengan sistem yang berfokus pada pengembangan dan pembinaan profesional yang berkelanjutan, berhak memperoleh tunjangan profesi yang setara dengan tunjangan profesi pegawai negeri sipil pada golongan III/b dengan masa kerja golongan 0 (nol) tahun.
- (3) Guru tetap yang telah memiliki Memiliki pengalaman mengajar selama lebih dari sepuluh (10) tahun serta telah memenuhi persyaratan jumlah angka kredit kumulatif sesuai dengan ketentuan sistem pembinaan dan pengembangan profesi berkelanjutan minimal sebanyak 200 poin dalam sistem yang berfokus pada pengembangan dan pembinaan profesional yang berkelanjutan, berhak menerima dengan tunjangan profesi yang

**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.

besarnya setara dengan tunjangan profesi yang diterima oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada golongan III/c dengan masa kerja dalam golongan selama 0 (nol) tahun.

- (4) Dalam kerangka sistem pembinaan dan pengembangan keprofesian berkelanjutan, guru yang memiliki pengalaman mengajar lebih dari empat belas (14) tahun serta telah memenuhi persyaratan angka kredit kumulatif paling sedikit 300 poin, berhak memperoleh tunjangan profesi yang setara dengan tunjangan profesi Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada golongan ruang III/d dengan masa kerja dalam golongan selama 0 (nol) tahun.
- (5) Guru tetap yang memiliki pengalaman mengajar selama lebih dari delapan belas (18) tahun berhak memperoleh tunjangan profesi yang besarnya setara dengan tunjangan profesi Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada golongan ruang IV/a dengan masa kerja dalam golongan selama 0 (nol) tahun.
- (6) Yang telah bekerja sebagai guru tetap dengan pengalaman mengajar lebih dari 22 (dua puluh dua) tahun, dan memenuhi angka kredit kumulatif sistem pembinaan dan pengembangan keprofesian guru berkelanjutan minimal 550 angka kredit, mempunyai hak untuk mendapatkan tunjangan profesi yang setara dengan tunjangan profesi pegawai negeri sipil golongan IV/b dengan masa kerja 0 (nol) tahun.

**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) Guru tetap yang memiliki pengalaman mengajar lebih dari dua puluh enam (26) tahun dan telah memenuhi ketentuan angka kredit kumulatif paling sedikit 700 poin dalam sistem pembinaan dan pengembangan keprofesian berkelanjutan, berhak memperoleh tunjangan profesi yang setara dengan tunjangan profesi Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada golongan ruang IV/c dengan masa kerja dalam golongan selama 0 (nol) tahun.
- (8) Guru tetap yang telah mengabdi selama lebih dari tiga puluh (30) tahun dan memenuhi persyaratan angka kredit kumulatif sekurang-kurangnya 850 poin dalam sistem pembinaan dan pengembangan keprofesian berkelanjutan, berhak memperoleh tunjangan profesi yang setara dengan tunjangan profesi Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada golongan ruang IV/d dengan masa kerja dalam golongan selama 0 (nol) tahun.
- (9) Guru tetap yang memiliki pengalaman mengajar lebih dari tiga puluh empat (34) tahun dan telah memenuhi persyaratan angka kredit kumulatif minimal 1.050 poin dalam sistem pembinaan dan pengembangan keprofesian guru berkelanjutan, berhak memperoleh tunjangan profesi yang setara dengan tunjangan profesi Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada golongan ruang IV/e dengan masa kerja dalam golongan selama 0 (nol) tahun.

**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.

Distribusi tanggung jawab pembiayaan tunjangan profesi diatur antara pemerintah federal, provinsi, dan kabupaten/kota sebagai berikut. Pembagian beban ini dimaksudkan untuk memastikan keberlanjutan pemberian tunjangan profesi secara proporsional dan sesuai dengan otoritas yang dimiliki oleh masing-masing tingkat pemerintahan:

- (1) Pemerintah Pusat menanggung sebesar Enam puluh persen (60%) dari total anggaran tunjangan profesi diberikan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) sebagai dana tugas pembantuan dan dekonsentrasi.
- (2) Untuk guru yang bekerja di satuan pendidikan khusus, Pemerintah provinsi membayar empat puluh persen (atau empat puluh persen) dari tunjangan profesi di wilayah kewenangannya. Anggaran tersebut dialokasikan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) sebagai sarana komitmen daerah dalam mendukung peningkatan kesejahteraan dan profesionalisme tenaga pendidik.
- (3) Guru yang bekerja di jalur formal pendidikan anak usia dini membayar 40% (empat puluh persen) dari tunjangan profesi. serta satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar di wilayahnya. Anggaran tersebut dialokasikan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), sebagai bagian dari

**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.

tanggung jawab pemerintah daerah untuk mendukung profesionalisme dan kesejahteraan tenaga pendidik.

Menteri berwenang menetapkan proporsi tanggung jawab pendanaan tunjangan profesi yang dapat berbeda dari ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya, baik untuk Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, maupun Pemerintah Kabupaten/Kota. Penetapan tersebut didasarkan pada pertimbangan terhadap kapasitas fiskal serta kredibilitas instrumen keuangan yang dimiliki oleh masing-masing entitas pemerintahan.

**d) Tunjangan Khusus**

Guru yang diangkat oleh pemerintah atau pemerintah daerah, serta guru tetap yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat dan bertugas di satuan pendidikan yang terletak di daerah tertentu, berhak atas kompensasi khusus. Tunjangan ini sepenuhnya ditanggung oleh Pemerintah dan dialokasikan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dalam bentuk dana tugas pembantuan, sebagai bentuk dukungan terhadap pelaksanaan pendidikan di wilayah dengan kondisi tertentu.

Guru yang diangkat oleh pemerintah dan pemerintah daerah dan ditugaskan di wilayah tertentu tersebut juga memiliki hak untuk menempati rumah dinas yang disediakan oleh pemerintah daerah sesuai dengan kewenangan mereka. Sebagaimana diatur

**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.

dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, fasilitas rumah dinas dapat digunakan hanya selama guru yang bersangkutan dan harus memenuhi standar kelayakan huni yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri masih menjalankan tugas di wilayah penempatan tersebut.

e) **Maslahat Tambahan**

Maslahat tambahan diperoleh dalam bentuk:

- (1) Tunjangan pendidikan, asuransi sekolah, beasiswa, dan kompensasi guru;
- (2) Kemudahan memperoleh pendidikan bagi putra putri guru;
- (3) Layanan medis; atau
- (4) Bentuk kesejahteraan lain.

Pendanaan maslahat tambahan bagi guru yang diangkat oleh pemerintah ditanggung sepenuhnya oleh Pemerintah Pusat, dan dialokasikan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Sebaliknya, pendanaan maslahat tambahan bagi guru yang diangkat oleh pemerintah daerah ditanggung oleh pemerintah daerah, dan dibiayai melalui Anggaran Belanja dan Pendapatan Daerah (APBD), sesuai dengan kemampuan fiskal masing-masing daerah.

**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) Sertifikasi****a) Pengertian Sertifikasi**

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat kepada sesuatu yang tertentu, seperti orang, barang, atau organisasi, yang menunjukkan bahwa barang tersebut layak menurut standar atau kriteria tertentu. Sertifikasi berfungsi sebagai jaminan mutu (*quality assurance*) bagi pengguna barang agar mereka tidak merasa dirugikan. Gerakan standardisasi menghasilkan sertifikasi. Konsep manajemen ilmiah, atau akar hitorynya, sebagaimana dijelaskan oleh E.W. Taylor, dalam dunia bisnis, praktik sertifikasi terhadap suatu produk merupakan hal yang lazim dilakukan karena berkaitan erat dengan kepuasan konsumen.

Di satu sisi, sertifikasi berfungsi sebagai jaminan mutu atas suatu barang, baik berupa barang maupun jasa, sebelum dipasarkan, sehingga hak pelanggan untuk menggunakan produk dengan aman dapat terlindungi. Di sisi lain, sertifikasi juga berperan sebagai bentuk perlindungan hukum bagi produsen dari kemungkinan gugatan atau klaim yang dapat diajukan oleh konsumen terkait kualitas produk yang dihasilkan.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> H.A.R. Tilaar, *Standarisasi Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 36

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Dalam beberapa waktu terakhir, praktik sertifikasi telah meluas ke berbagai jenis profesi yang dianggap sebagai pekerjaan profesional. Beberapa pekerjaan yang telah lama menerapkan sistem sertifikasi antara lain psikolog, advokat, dokter, dan arsitek. Di sisi lain, sertifikasi bagi profesi guru tergolong sebagai kebijakan yang relatif baru, dan dalam pelaksanaannya masih menghadapi sejumlah permasalahan serta tantangan, baik dari segi administratif, teknis, maupun implementatif di lapangan.

Permasalahan terminologis terkait makna sertifikasi guru dikemukakan oleh Beth A. Morton dan rekan-rekannya. Menurut mereka, konsep sertifikasi mengandung asumsi bahwa profesi guru merupakan pekerjaan profesional. Namun demikian, terdapat kalangan tertentu yang mengkritisi penerapan sertifikasi ini karena dinilai tidak sepenuhnya sejalan dengan karakteristik profesi keguruan. Bahkan muncul pertanyaan mengenai perbedaan antara sertifikasi guru dan kualifikasi guru yang diperoleh melalui jalur pendidikan formal keguruan. Dalam konteks ini, setidaknya terdapat dua bentuk sertifikasi yang dipahami dalam profesi guru.

Pertama, sertifikasi umum, yaitu sertifikasi yang diperoleh melalui penyelesaian program pendidikan keguruan, yang secara otomatis memberikan legitimasi bagi individu untuk

**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.

menjadi pendidik profesional. Kedua, sertifikasi dalam bidang keahlian khusus (*content area certification*), yaitu bentuk sertifikasi yang harus ditempuh oleh tenaga pendidik untuk mengajar mata pelajaran tertentu, dengan menyesuaikan pada keahlian atau kompetensi spesifik yang relevan dengan bidang ajar tersebut.<sup>14</sup>

Menurut Surakhmad, sertifikasi merupakan sebuah gagasan yang dinilai baik jika ditinjau dari perspektif birokrasi, karena setidaknya memiliki keterkaitan dengan sistem manajemen kinerja yang menjadi ciri khas dalam birokrasi modern. Dalam konteks ini, sertifikasi guru dipandang sebagai mekanisme untuk memantau dan mengevaluasi kinerja guru melalui pendekatan manajerial yang birokratis. Oleh karena itu, sesungguhnya konsep sertifikasi memiliki akar dalam paradigma ekonomi. Ketika konsep ini diterapkan pada profesi guru, muncul ketidaksesuaian dengan esensi pekerjaan keguruan itu sendiri. Pertama, profesi guru sebagai suatu bidang profesional belum sepenuhnya menunjukkan karakteristik khas dari sebuah profesi mandiri, sehingga patut dipertanyakan apakah penerapan sertifikasi sebagai bentuk pengakuan profesionalisme memang sudah tepat. Kedua, dengan sertifikasi, seseorang dinyatakan memiliki kewenangan

---

<sup>14</sup> Sarimaya, Farida, *Sertifikasi Guru*, (Bandung : Yrama Widya, 2008), h. 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.

untuk menjalankan tugas tertentu secara sah, yang seharusnya juga berarti bahwa individu tersebut memiliki otonomi dalam pelaksanaan tugas profesinya. Namun dalam praktiknya, otonomi tersebut belum sepenuhnya tercermin dalam sistem kerja guru.

Sertifikasi Reformasi pendidikan memerlukan guru, karena melalui pengakuan resmi terhadap guru sebagai tenaga profesional, diharapkan mereka mampu menjalankan pekerjaannya secara mandiri dan mandiri sesuai dengan prinsip-prinsip profesi yang berlaku.

**b) Landasan-Landasan Sertifikasi Guru**

**(1) Landasan Hukum**

Kerangka hukum yang mengatur penyelenggaraan pendidikan di Indonesia tertuang dalam berbagai peraturan perundang-undangan, di antaranya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, serta Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Kedua undang-undang ini menjadi landasan yuridis utama dalam pelaksanaan sistem pendidikan nasional dan pengaturan profesi kependidikan di Indonesia, berfungsi sebagai dasar untuk pelaksanaan sertifikasi guru di Indonesia. Pasal 42 (1) UU Nomor 20 Tahun 2003 disebutkan bahwa pendidik, Dalam situasi ini, guru harus

**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.

memiliki kualifikasi minimal dan sertifikasi yang sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar. Mereka juga harus sehat secara fisik dan mental, dan dapat memenuhi tujuan pendidikan nasional.

Ketentuan tersebut diperkuat dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 8 menyatakan bahwa setiap guru wajib memenuhi kualifikasi akademik tertentu sebagai syarat untuk menjalankan tugas profesionalnya. Ketentuan ini menegaskan pentingnya standar kompetensi akademik guna menjamin mutu dan profesionalisme tenaga pendidik dalam melaksanakan peran dan tanggung jawabnya di lingkungan pendidikan formal, kompetensi, sertifikat pendidik, serta sehat secara jasmani dan rohani, dan mampumemenuhi tujuan pendidikan negara. Sementara itu, Pasal 11 menetapkan bahwa sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sejak Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru ditetapkan, program sertifikasi guru mulai berfokus pada sertifikasi pra-jabatan, yang diberikan melalui program pendidikan profesi. Meskipun demikian, dalam ketentuan peralihan peraturan tersebut, masih terdapat sejumlah pasal

**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 secara khusus mengatur mengenai mekanisme sertifikasi bagi guru dalam jabatan, sebagai bentuk transisi menuju sistem sertifikasi yang lebih terstruktur dan professional.

### (2) Landasan Psikologis

Landasan psikologis sertifikasi guru didasarkan pada kenyataan bahwa guru, sebagai individu, memiliki kebutuhan psikologis yang perlu dipenuhi dalam menjalankan profesinya. Sebuah pekerjaan profesional idealnya dirancang dengan mempertimbangkan pola hubungan yang bersifat manusiawi serta pendekatan yang selaras dengan prinsip-prinsip psikologi individu maupun sosial. Dalam konteks ini, sertifikasi guru dipandang sebagai bentuk pengakuan dan penghargaan atas kompetensi profesional yang dimiliki, sekaligus sebagai legitimasi bagi guru untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab jawabnya secara mandiri dan otonom sesuai dengan etika profesi.

### (3) Landasan Sosiologis

Semua pekerja profesional harus mendapat pengakuan dari masyarakat. Selain itu, dengan memperoleh sertifikasi, Guru semakin dihargai dan diakui oleh masyarakat sebagai pekerjaan yang membawa kontribusi. Sertifikasi profesi, termasuk sertifikasi keguruan, memiliki dampak yang signifikan terhadap pembangunan masyarakat dan umum.

**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.

Pengakuan formal terhadap profesi melalui mekanisme sertifikasi sangat penting karena mencerminkan sejauh mana individu yang bersangkutan memiliki kompetensi dan keahlian yang dapat memberikan manfaat nyata bagi masyarakat. Dalam konteks ini, sertifikasi guru menjadi sarana untuk menjamin bahwa para pendidik yang telah tersertifikasi memiliki kapasitas profesional yang memadai untuk memberikan layanan pendidikan yang berkualitas. Dengan demikian, masyarakat dapat menaruh harapan bahwa guru yang kompeten akan turut berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan sosial melalui proses pendidikan yang diberikan kepada peserta didik di sekolah.

#### (4) Landasan Ekonomis

Konsep tentang sertifikasi dapat ditelusuri dari gagasan-gagasan ekonomi neo liberal di mana sertifikasi membawa manfaat bagi terciptanya suatu masyarakat ekonomis yang baru memiliki “nilai jual” karena memiliki keahlian diandalkan. Karena itu, sertifikasi guru setidak-tidaknya sejalan dengan konsep modal manusia (human capital) di mana melalui investasi terhadap pendidikan, pelatihan dan seleksi-seleksi yang diikuti guru, pada akhirnya mereka dapat memperoleh kembali “keuntungan” baik secara material (melalui peningkatan kesejahteraan) dan non material (melalui

**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.

peningkatan status sosial dan martabatnya di dalam masyarakat).

## **2. Kompensasi**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi dalam pendidikan merujuk pada imbalan yang diberikan kepada tenaga pendidik, seperti Tenaga Pendidik dan dosen, atas kontribusi mereka dalam menjalankan tugas profesional. Kompensasi ini tidak hanya gaji pokok tetapi juga tunjangan, insentif, dan berbagai bentuk penghargaan lain yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kualitas kerja tenaga pendidik. Dalam Pasal 1 Permendikbudristek nomor 45 Tahun 2023 tentang tunjangan tenaga pendidik tunjangan ASN adalah dana alokasi khusus nonfisik yang diberikan kepada tenaga pendidik untuk meningkatkan performansi, kompetensi, dan kesejahteraan tenaga pendidik.<sup>15</sup>

Namun, dalam praktiknya, kompensasi yang diberikan kepada tenaga pendidik di Indonesia masih sering dikaitkan dengan sistem kepangkatan dan senioritas, bukan berdasarkan kinerja atau prestasi kerja. Hal ini menjadi masalah karena tidak memberikan motivasi yang cukup bagi Tenaga Pendidik untuk meningkatkan kualitas kerja mereka. PNS (Pegawai Negeri Sipil) di Indonesia, misalnya,

---

<sup>15</sup> Permendikbudristek RI Nomor 45 Tahun 2023 Tentang Tunjangan Tenaga Pendidik ASN Daerah



#### **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.

mendapatkan gaji berdasarkan golongan dan kepangkatan, tanpa memperhatikan variasi kinerja di antara mereka.<sup>16</sup>

Di sisi lain, tenaga honorer di lembaga pendidikan swasta, khususnya Tenaga Pendidik non-PNS, sering kali menghadapi ketidakadilan dalam hal kompensasi. Mereka cenderung menerima penghasilan yang jauh di bawah standar layak, meskipun memiliki tanggung jawab yang sama dengan Tenaga Pendidik PNS. Kompensasi yang adil dan layak sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan memberikan penghargaan yang sesuai terhadap kinerja tenaga pendidik, sistem pendidikan dapat mempertahankan Tenaga Pendidik-Tenaga Pendidik yang berkualitas dan mendorong peningkatan prestasi. Lembaga pendidikan, baik negeri maupun swasta, perlu mengadopsi sistem kompensasi yang lebih adil, berbasis kinerja, serta sesuai dengan kebutuhan hidup layak.

Menurut Handoko dalam Haryono, kompensasi diartikan sebagai semua jenis kompensasi yang diterima oleh tenaga pendidik sebagai kompensasi atas pekerjaan yang mereka lakukan. Permasalahan terkait kompensasi mencakup dua dimensi utama, yaitu kedua konsistensi internal dan eksternal. Konsistensi internal berhubungan dengan keadilan penggajian di dalam suatu organisasi, khususnya mengenai struktur upah yang bersifat relatif antar posisi atau jabatan. Sementara itu, konsistensi eksternal merujuk pada kesesuaian struktur penggajian

---

<sup>16</sup> Supriyanto, A. "Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Tenaga Pendidik". *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol 7, No 2 Tahun 2018, h. 145-152.

**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.

organisasi dengan standar atau praktik pengupahan yang berlaku di luar organisasi. Dengan demikian, kompensasi tidak hanya mencakup penghargaan dalam bentuk materiil, tetapi juga bentuk moril, sebagai pengakuan atas kontribusi karyawan terhadap tercapainya tujuan bisnis.<sup>17</sup>

#### b. Tujuan dan Asas Kompensasi

Menurut Sedarmayanti, tujuan lain dari pemberian kompensasi meliputi beberapa aspek penting, antara lain sebagai bentuk penghargaan atas kinerja individu, menjamin terciptanya keadilan dalam organisasi, mempertahankan karyawan yang kompeten, menarik tenaga kerja yang berkualitas, mengendalikan beban biaya organisasi, serta memastikan kepatuhan terhadap regulasi dan ketentuan yang berlaku.<sup>18</sup> Menurut Gouzali Tujuan kompensasi dijelaskan secara rinci sebagai berikut:<sup>19</sup>

- 1) Untuk memastikan sumber penghasilan karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas karyawan.
- 3) Meningkatkan kepercayaan karyawan.
- 4) Menjaga karyawan dari keluar dari organisasi.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan kerja.

<sup>17</sup> Handoko, T. H. (1994)., "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: BPFE, dalam Haryono, A. Tahun 2017. *Analisis Kinerja Pegawai dan Implikasi Kompensasi*, h. 22.

<sup>18</sup> Sedarmaanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2011) h. 72

<sup>19</sup> Gouzali, S, *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial*, (Jakarta: Pustaka Grafika, 1996) h. 98

**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.

- 6) Perusahaan memiliki kemampuan untuk bersaing di pasar tenaga kerja.
- 7) Membantu perusahaan mencapai tujuan mereka.
- 8) Perusahaan dapat memanfaatkan teknologi maju.

Hasibuan menyatakan bahwa asas kompensasi harus didasarkan pada prinsip adil dan layak serta mematuhi undang-undang yang berlaku tentang perburuhan.<sup>20</sup>

- 1) Asas adil

Berapa besar kompensasi harus disesuaikan dengan prestasi, jenis pekerjaan, tanggung jawab, dan posisi.

- 2) Asas layak dan wajar

Pemberian kompensasi idealnya disesuaikan dengan tingkat kelayakan yang proporsional. Meskipun standar kelayakan dapat bervariasi antar instansi, lembaga atau perusahaan tetap dapat merujuk pada batas kewajaran yang ditetapkan oleh regulasi pemerintah serta ketentuan lain yang relevan, dengan menerapkannya secara konsisten dan berkeadilan.

- c. Bentuk dan Jenis Kompensasi

Kompensasi memiliki variasi bentuk dan jenis yang beragam, tergantung pada tujuan dan kebijakan lembaga atau organisasi yang memberikannya. Menurut Ulfatin dan Triwiyanto dalam Wajar

---

<sup>20</sup> Hasibuan, M. S. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017)



#### **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.

Setiyani, bentuk dan jenis kompensasi dapat diklasifikasikan dan dijelaskan sebagai berikut:<sup>21</sup>

#### 1) Gaji dan upah

Gaji dan upah sering kali dipandang sebagai bentuk kompensasi utama, karena keduanya berfungsi sebagai sumber pendapatan pokok bagi pegawai untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka beserta keluarganya. Kompensasi ini tidak hanya merefleksikan nilai kontribusi tenaga kerja, tetapi juga menjadi fondasi kesejahteraan ekonomi individu dalam lingkup organisasi.

#### 2) Insentif

*Incentive* dianggap sebagai bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, sehingga mendorong peningkatan produktivitas secara optimal.

#### 3) Tunjangan

Secara umum, tunjangan diberikan sebagai pelengkap dari gaji atau upah pokok yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai. Tunjangan ini terdiri dari berbagai jenis, seperti tunjangan jabatan, tunjangan profesi, dan tunjangan keluarga, dan bentuk tunjangan lainnya yang disesuaikan dengan kebutuhan serta kebijakan instansi atau organisasi terkait.

---

<sup>21</sup> Wajar Setiyani, Neng Yanti, Kompensasi Dalam Kinerja Tenaga Kependidikan Honorer Di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 2 Arjasari Kabupaten Bandung, *Jurnal Inovasi Masyarakat*, Vol. 02 No. 02, Mei-Augustus 2022, h. 155-171

**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) Jaminan kesehatan**

Jenis kompensasi ini mencakup berbagai bentuk fasilitas non-finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari upaya perlindungan kerja. Beberapa di antaranya meliputi asuransi jiwa, pembiayaan pengobatan saat sakit, akses terhadap koperasi simpan pinjam, penyediaan alat-alat keselamatan kerja, serta bentuk dukungan lainnya yang sejalan dengan kebijakan organisasi.

**5) Kompensasi karier**

Rasa aman di tempat kerja, kesempatan untuk pendidikan dan pelatihan, dan kesempatan untuk berkembang dalam profesi dan jabatan adalah beberapa contoh imbalan karier.

**6) Kompensasi sosial**

Kompensasi jenis ini dapat mencakup pengakuan dan penghargaan dari masyarakat, ucapan selamat, kekompakkan teman sejawat, senyuman dan pujian, dan penghargaan atas hubungan interpersonal.

Untuk menentukan berapa banyak uang yang dibayarkan untuk suatu pekerjaan atau posisi tertentu, biasanya didasarkan pada seberapa sulit pekerjaan tersebut. Faktor-faktor yang dinilai dari tuntutan pekerjaan tersebut mencakup:

- 1) Tuntutan keahlian (skill) yang mencakup pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan untuk berdiri sendiri.

**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) Tuntutan upaya, atau usaha, mencakup tuntutan fisik dan perhatian.
- 3) Tuntutan tanggung jawab meliputi besarnya atau nilai peralatan, material, keuangan, keselamatan dan kepemimpinan yang menjadi tanggung jawabnya.
- 4) Isu lingkungan yang mencakup kondisi lingkungan kerja dan risiko kecelakaan.

Menurut Hasibuan, terdapat dua metode dalam pemberian kompensasi, yaitu metode tunggal dan teknik jamakh. teknik tunggal merupakan pendekatan yang menetapkan gaji pokok semata-mata berdasarkan jenjang pendidikan formal terakhir yang memiliki oleh tenaga pendidik atau pegawai. Sementara itu, metode jamak menggunakan beberapa pertimbangan dalam menentukan gaji pokok, seperti tingkat pendidikan formal, karakteristik atau sifat pekerjaan, pengalaman dari pendidikan informal, bahkan faktor hubungan kekerabatan yang dalam beberapa kasus turut memengaruhi besaran kompensasi yang diterima oleh seseorang.

### **3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kesejahteraan Tenaga Pendidik Di SMK Yamatu Perawang**

Tidak dapat disangkal bahwa kompensasi merupakan salah satu tujuan utama bagi sebagian besar tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya di suatu organisasi. Pemberian kompensasi yang proporsional dan sesuai akan memberikan dampak positif, baik terhadap motivasi kerja maupun terhadap kesejahteraan tenaga pendidik itu sendiri. Dalam konteks

**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.

lembaga pendidikan, sistem kompensasi yang tepat tidak hanya menjadi bentuk penghargaan atas kontribusi tenaga pendidik, tetapi juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.<sup>22</sup>

Berdasarkan teori di yang sudah kita pahami dapat diketahui bahwa ada pengaruh pemberian kompensasi yang tepat terhadap tenaga pendidik. Kompensasi yang mencakup gaji, tunjangan, insentif, meningkatkan kesejahteraan, dan menciptakan tempat kerja yang menyenangkan. Karena itu, lembaga pendidikan perlu memastikan pemberian kompensasi yang tepat waktu dan dilakukan secara proporsional kemudian berkesinambungan sesuai dengan kontribusi dan kebutuhan tenaga pendidik.

## **B. Hasil Penelitian Yang Relevan**

1. Samuel Kali Kulla (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kesejahteraan tenaga pendidik, Motivasi Kerja Guru dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Smk Di Kabupaten Sumba Barat” Di Kabupaten Sumba Barat, kinerja guru SMK dipengaruhi oleh hubungan antara kesejahteraan guru, motivasi kerja, dan kompetensi guru. Dalam rangka meningkatkan kinerja guru SMK di kabupaten Sumba Barat maka perlu adanya peningkatan kesejahteraan guru, motivasi kerja dan kompetensi guru. Hal ini menunjukkan bahwa 193 (75%) guru belum menerima tunjangan profesi guru (TPG) dan bahwa gaji guru kontrak sangat rendah, sehingga ada kemungkinan bahwa beberapa guru SMK di

---

<sup>22</sup> Zunaiddah, Didik Susetyo, *Kompensasi*, (Palembang: Unsri Press, 2020), h. 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.

Kabupaten Sumba Barat masih mendapatkan kesejahteraan yang kurang dari harapan. Sama-sama, penelitian sebelumnya juga meneliti kesejahteraan. Variabel (Y), yang merupakan perbedaan antara studi sebelumnya dan penulis, adalah penulis terdahulu tidak hanya membahas tentang pengaruh kesejahteraan tenaga pendidik saja tetapi juga membahas tentang Pengaruh Kesejahteraan tenaga pendidik, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Tenaga pendidik Terhadap Kinerja tenaga pendidik.<sup>23</sup>

2. Airil Anwar, Burhanuddin Burhanuddin, Zainal Ruma ( 2024 ) Penelitian yang dia lakukan, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer di Sekolah Dasar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa", menemukan bahwa kompensasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Dalam hal ini koefisien R2 sejumlah 0,284 memperlihatkan bahwasanya 28,4% kinerja tenaga pendidik di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa bisa disebabkan oleh kompensasi, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini memperlihatkan bahwasanya tingkat kinerja pengajar honorer di daerah tersebut dipengaruhi langsung oleh kompensasi yang diterimanya. Persamaan Penelitian sebelumnya dengan penelitian penulis berfokus pada variabel (X), yaitu kompensasi. Perbedaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian saat ini adalah penelitian sekarang fokus pada bagaimana

---

<sup>23</sup> Samuel Kali Kulla, Pengaruh Kesejahteraan tenaga pendidik, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Smk Di Kabupaten Sumba Barat, *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, Vol. 1, No 2, Tahun 2017, h. 80

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

kompensasi memengaruhi kesejahteraan guru di tingkat SMK, sedangkan penelitian terdahulu fokus pada kinerja guru honorer.<sup>24</sup>

3. Dalam studi 2019 Bagus Probo Saswoyo berjudul "Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di MAN 1 Ponogoro" hasil ini menunjukkan Kinerja guru dan pendidik di MAN 1 Ponogoro tahun ajaran 2018/2019 dipengaruhi oleh kompensasi, yang berdampak sebesar 33,6%. Dengan peningkatan kompensasi, kinerja guru dan pendidik akan meningkat. Persamaan studi sebelumnya dengan penulis adalah terletak pada variabel (X) yakni kompensasi. Sedangkan perbedaannya adalah terletak pada objek penelitian, penelitian terdahulu menjadikan Kependidikan sebagai objek penelitian, penulis hanya menjadikan tenaga pendidik sebagai objek.<sup>25</sup>

### C. Konsep Operasional

Penelitian ini mengusung judul "Pengaruh Kompensasi terhadap Kesejahteraan Tenaga Pendidik di SMK Yamatu Perawang". Dalam studi ini, terdapat dua variabel utama yang menjadi fokus kajian, yaitu kompensasi (X) sebagai variabel bebas (independen), dan kesejahteraan tenaga pendidik (Y) sebagai variabel terikat (dependen). Untuk memberikan pemahaman yang lebih sistematis dan terukur, kedua variabel tersebut dijabarkan secara lebih

<sup>24</sup> Airil Anwar, dkk, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer di Sekolah Dasar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa, *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, Vol.3, No.4 Tahun 2024, e-ISSN: 2962-0813; p-ISSN: 2964-5328, h. 76

<sup>25</sup> Bagus Probo Saswoyo, *Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di MAN 1 Ponogoro*, ( Ponorogo: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2019 ), h. 139.

**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.

rinci melalui konsep operasional variabel yang disajikan dalam bentuk skema berikut.

**Tabel II. 1 Indikator Variabel X (Kompensasi)**

<b>Variabel ( X )</b>	<b>Indikator</b>	<b>Sub Indikator</b>
Kompensasi	Gaji dan Upah	a. Tingkat upah rata-rata per bulan. b. Rasio upah terhadap standar upah minimum regional/nasional. c. Kesesuaian gaji dengan beban kerja dan tanggung jawab. d. Kepuasan karyawan terhadap jumlah gaji yang diterima.
	Insentif	a. Frekuensi pemberian insentif. b. Jumlah insentif yang diberikan.
	Tunjangan	a. Kepuasan tenaga pendidik terhadap tunjangan yang diterima. b. Kesesuaian tunjangan dengan kebutuhan tenaga pendidik.
	Jaminan Kesehatan	a. Akses tenaga pendidik terhadap layanan kesehatan. b. Program kesehatan tambahan.
	Kompensasi Karier	a. Program pengembangan karir yang ditawarkan (pelatihan, mentoring). b. Partisipasi dalam program career development
	Kompensasi Sosial	a. Program penghargaan sosial. b. Dukungan perusahaan terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan.

Sumber: Sedarmayanti ( 2011) dan Hasibuan (2017)

**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 II. 2 Indikator Variabel Y (Kesejahteraan Tenaga Pendidik)**

Variabel (Y)	Indikator	Sub Indikator
Kesejahteraan tenaga pendidik	Penghasilan tetap	a. Stabilitas pendapatan. b. Jumlah pendapatan bulanan. c. Jumlah jam kerja dan honorarium.
	Tunjangan	a. Kepuasan tenaga pendidik terhadap tunjangan yang diterima. b. Kesesuaian tunjangan dengan kebutuhan tenaga pendidik.
	Penghargaan	a. Penghargaan materi. b. Tingkat kepuasan menerima penghargaan.

Sumber: Junaidin (2018) dan Sedarmayanti (2011)

**D. Asumsi dan Hipotesis**

## 1. Asumsi

Dalam penelitian ini, penulis meyakini bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat kesejahteraan tenaga pendidik. Keyakinan ini didasarkan pada asumsi bahwa pemberian kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan akan berdampak langsung pada peningkatan kondisi kesejahteraan, baik dari aspek material maupun non-material tenaga pendidik.

## 2. Hipotesis

Berdasarkan asumsi yang penulis kemukakan diatas maka penulis berhipotesis sebagai berikut:

- a.  $H_o$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh kompensasi terhadap kesejahteraan tenaga pendidik di SMK Yamatu Perawang.
- b.  $H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh kompensasi terhadap kesejahteraan tenaga pendidik di SMK Yamatu Perawang.

**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 III****METODE PENELITIAN****A: Jenis Penelitian**

Ada banyak pendekatan yang dapat digunakan untuk mendukung proses pengumpulan data yang relevan dan akurat selama proses penelitian, menurut Sugiyono. Metode penelitian adalah prosedur ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data dengan tujuan dan keuntungan tertentu. Secara umum, tujuan dari suatu penelitian dapat dibagi menjadi tiga kategori utama, yaitu: menemukan pengetahuan baru (*discovery*), membuktikan kebenaran atau validitas suatu teori (*verification*), serta mengembangkan konsep atau teori yang telah ada (*development*).<sup>26</sup>

Berdasarkan judul penelitian yang diangkat oleh penulis, yakni "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kesejahteraan Tenaga Pendidik di SMK Yamatu Perawang", maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yang berlandaskan pada paradigma positivistik. Pendekatan ini bertujuan untuk mengkaji fenomena melalui pengukuran data numerik dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian kuantitatif ini dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengambilan sampel yang umumnya bersifat insidental atau kebetulan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian yang telah disusun secara sistematis, sedangkan analisis data

<sup>26</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 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.

dilakukan melalui teknik statistik guna menguji validitas hipotesis yang diajukan.<sup>27</sup>

Penelitian kuantitatif merupakan suatu pendekatan ilmiah yang digunakan untuk mengkaji permasalahan sosial melalui pengujian terhadap suatu teori yang telah dirumuskan sebelumnya, di mana teori tersebut terdiri atas sejumlah variabel, seperti variabel X. Pendekatan ini bertumpu pada pengumpulan data numerik yang dianalisis secara statistik guna menguji hubungan, pengaruh, atau perbedaan antarvariabel yang diteliti. Variabel X (variabel bebas) dan variabel Y (variabel terikat) diukur dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk mengetahui apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar.<sup>28</sup> Variabel X dalam penelitian ini adalah kompensasi, sedangkan variabel Y adalah kesejahteraan tenaga pendidik.

## B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di sekolah menengah kejuruan yamatu kota perawang. Tempat ini telah dipilih karena semua hal yang diteliti ada di sana. Studi akan dilakukan pada tanggal 26 Mei s.d 26 Agustus tahun 2025.

## Subjek dan Objek Penelitian

Penelitian ini berfokus pada tenaga pendidik, dan objek penelitian pengaruh kompensasi terhadap kesejahteraan tenaga pendidik di SMK Yamatu Perawang.

<sup>27</sup> Karimuddin Abdullah, dkk. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, ( Aceh, Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2022 ), h. 2.

<sup>28</sup> M.Makhrus Ali, dkk. Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapan Nya Dalam Penelitian, *Education Journal*. Vol. 2, No. 2 Februari 2022. H. 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.

#### **D. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah area generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki kualitas dan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian mengambil kesimpulan.<sup>29</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah 30 tenaga pendidik di SMK Yamatu Perawang. Jumlah Sebagian dari karakteristik dan ukuran populasi adalah sampel. Dalam studi ini, Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 30 tenaga pendidik, yang merupakan total sampling, karena jumlah populasi kurang dari 100.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Kuisisioner**

Kuesisioner, atau angket, merupakan instrumen penelitian berupa daftar pertanyaan yang disusun secara teratur dan didistribusikan kepada individu yang bersedia menjadi responden, untuk mendapatkan data atau informasi sesuai dengan kebutuhan penelitian. Responden diminta memberikan jawaban berdasarkan pengetahuan, pengalaman, atau pandangan pribadi mereka terhadap isu yang diteliti.<sup>30</sup> Instrumen angket digunakan oleh peneliti sebagai alat untuk mengumpulkan informasi tentang dampak kompensasi terhadap dorongan kerja guru di SMK Yamatu Perawang. Angket yang disusun termasuk dalam jenis angket

<sup>29</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta,cetakan ke- 24 2016), h. 80.

<sup>30</sup> Riduan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 45

**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.

tertutup, di mana setiap pertanyaan telah dilengkapi dengan empat pilihan jawaban alternatif. Pilihan jawaban tersebut disusun berdasarkan skala Likert yang telah diubah untuk memenuhi standar dengan konteks penelitian. Dalam rangka keperluan analisis data, Setiap pilihan jawaban diberi skor atau berat tertentu sebagai dasar kuantifikasi respon, dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel III. 1 Skor Jawaban Setiap Alternatif pada Angket**

<b>Pernyataan Positif</b>		<b>Pernyataan Negatif</b>	
<b>Alternatif</b>	<b>Bobot</b>	<b>Alternatif</b>	<b>Bobot</b>
SS	4	SS	1
S	3	S	2
TS	2	TS	3
STS	1	STS	4

*Sumber :Riduan (2010) dan Sugiyono (2016) Mengenai skala likert*

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menghimpun informasi langsung dari lokasi penelitian untuk dijadikan bahan pendukung. Data yang dikumpulkan mencakup berbagai dokumen tertulis seperti buku-buku, peraturan yang berlaku di lembaga, laporan kegiatan, foto-foto, serta data relevan lainnya yang mendukung kelengkapan informasi dalam penelitian. Selain itu, data sekunder yang berasal dari sumber tertulis juga digunakan, misalnya informasi mengenai jumlah tenaga pendidik serta data administratif lain yang berkaitan langsung dengan fokus penelitian penulis di SMK Yamatu Perawang.



#### **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.

## **Uji Instrument**

Suatu alat penelitian akan dibuat untuk mengukur kesejahteraan seorang tenaga pendidik sekolah. Semua sampel, yaitu tiga puluh responden, 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 (variabel bebas yang ditunjukkan oleh simbol X) dan kesejahteraan tenaga pendidik (variabel yang ditunjukkan oleh simbol Y). Alat harus diuji untuk validitas dan reliabilitas agar dianggap baik.

### **1. Uji Validitas**

Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa tepat suatu alat ukur atau instrumen dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid memiliki tingkat tingginya validitas, Sementara itu, instrumen yang memiliki tingkat validitas rendah dianggap kurang mampu merepresentasikan secara akurat variabel yang hendak diukur. Sebuah instrumen dapat dikategorikan valid apabila mampu mengukur secara tepat sesuai dengan tujuan pengukuran serta mampu mengungkapkan data dari variabel-variabel penelitian secara akurat. Tingginya tingkat validitas suatu instrumen menunjukkan bahwa data yang diperoleh benar-benar mencerminkan karakteristik yang dimaksud, sesuai dengan indikator validitas yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan

**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.

demikian, semakin mendekati nilai koefisien validitas +1,00, instrumen tersebut dianggap semakin efektif.<sup>31</sup>

Hasil uji validitas yang dilakukan terhadap 30 responden dari sampel penelitian mencakup 13 item pernyataan pada angket yang berkaitan dengan variabel Kompensasi (X) dan 18 item pernyataan yang berkaitan dengan variabel Kesejahteraan Tenaga Pendidik (Y). Untuk proses pengujian validitas instrumen, peneliti memanfaatkan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.0. Adapun hasil uji validitas untuk instrumen angket variabel kompensasi (X) di SMK Yamatu Perawang disajikan dalam uraian berikut:

**Tabel III. 2 Analisis Uji Validitas Variabel X (Kompensasi)**

No Item	r Hitung	r Tabel	Kepuasan	Keterangan
1	0,473	0,361	Valid	Digunakan
2	0,533	0,361	Valid	Digunakan
3	0,789	0,361	Valid	Digunakan
4	0,756	0,361	Valid	Digunakan
5	0,840	0,361	Valid	Digunakan
6	0,643	0,361	Valid	Digunakan
7	0,735	0,361	Valid	Digunakan
8	0,750	0,361	Valid	Digunakan
9	0,614	0,361	Valid	Digunakan
10	0,788	0,361	Valid	Digunakan
11	0,736	0,361	Valid	Digunakan
12	0,568	0,361	Valid	Digunakan
13	0,692	0,361	Valid	Digunakan

Sumber: SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel III.2 variabel X menunjukkan bahwa dari 13 pernyataan yang diuji validitasnya pada 30 responden, dengan nilai  $r_{Tabel}$  0,361, semua pernyataan terbukti valid. Artinya, 13 pernyataan

<sup>31</sup> Febrianawati Yusup, ‘Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif’, *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7.1 (2018), h. 17–23.

**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.

memiliki nilai  $r^{Hitung}$  yang lebih besar dari  $r^{Tabel}$ . Jika  $r^{Hitung} > r^{Tabel}$  maka data dianggap valid. Dengan demikian, hasil tersebut menunjukkan bahwa semua pernyataan dapat digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel III. 3 Analisis Uji Validitas Variabel Y (Kesejahteraan Tenaga Pendidik)**

No Item	r Hitung	r Tabel	Kepuasan	Keterangan
1	0,565	0,361	Valid	Digunakan
2	0,655	0,361	Valid	Digunakan
3	0,543	0,361	Valid	Digunakan
4	0,719	0,361	Valid	Digunakan
5	0,628	0,361	Valid	Digunakan
6	0,719	0,361	Valid	Digunakan
7	0,509	0,361	Valid	Digunakan
8	0,507	0,361	Valid	Digunakan
9	0,677	0,361	Valid	Digunakan
10	0,560	0,361	Valid	Digunakan
11	0,456	0,361	Valid	Digunakan
12	0,429	0,361	Valid	Digunakan
13	0,560	0,361	Valid	Digunakan
14	0,422	0,361	Valid	Digunakan
15	0,594	0,361	Valid	Digunakan

Sumber: SPSS Versi 25.0

Berdasarkan Tabel III.3 dapat dijelaskan variabel Y menunjukkan bahwa dari 15 pertanyaan yang diuji validitasnya dengan melibatkan 30 responden, diperoleh nilai  $r^{Tabel}$  0,361. Semua 15 pertanyaan tersebut memiliki nilai  $r^{Hitung}$  yang lebih besar dari  $r^{Tabel}$ , yang berarti bahwa semua pernyataan tersebut valid. Dengan demikian, hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan dapat digunakan dalam penelitian 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.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas, menurut Arikunto, adalah alat pengumpulan data yang cukup dapat dipercaya karena kualitasnya.<sup>32</sup> Reliabilitas merujuk pada tingkat kestabilan dan konsistensi suatu instrumen pengukuran dalam menghasilkan data dari waktu ke waktu. Memiliki kata lain, reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu memberikan hasil yang seragam atau konsisten ketika digunakan dalam kondisi yang serupa pada waktu yang berbeda. Fokus utama reliabilitas terletak pada keandalan instrumen dalam menyediakan data yang dapat dipercaya serta kemampuannya untuk mempertahankan konsistensi hasil saat diuji ulang.

Dengan demikian, reliabilitas merupakan ukuran penting untuk menilai seberapa andal suatu alat dapat mengukur ide atau variabel yang telah ditentukan dalam penelitian. Dalam konteks penelitian pendidikan, tingkat signifikansi yang umum digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen adalah sebesar 0,01 atau 0,05, yang menunjukkan batas probabilitas kesalahan dalam interpretasi hasil pengukuran.

Untuk mengukur tingkat reliabilitas instrumen dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.0. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan melebihi angka 0,60, yang menunjukkan bahwa item-item dalam instrumen tersebut memiliki konsistensi internal yang memadai. Untuk memperoleh gambaran yang

---

<sup>32</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 196.

**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 karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
  - 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.

lebih jelas mengenai tingkat reliabilitas instrumen, berikut ini disajikan hasil perhitungan yang telah dilakukan:

**Tabel III. 4 Uji Reliabilitas Variabel X**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.905	13

Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji reliabilitas yang ditampilkan, nilai *Cronbach's Alpha* untuk kompensasi mencapai 0,905. Ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan terkait kompensasi dinilai memiliki kategori "Sangat Baik".

**Tabel III. 5 Uji Reliabilitas Variabel Y**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.832	15

Berdasarkan hasil penilaian Non Numerik, nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan angka lebih besar dari 0,60, yaitu  $0,832 > 0,60$ . Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan terkait kesejahteraan tenaga pendidik berada dalam kategori "Sangat Baik".

**Teknik Analisis Data**

Analisis data kuantitatif merupakan pendekatan sistematis yang digunakan untuk mengolah dan menafsirkan data numerik yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini, data kuantitatif dianalisis dengan menggunakan teknik statistik deskriptif, yang bertujuan untuk

**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.

menggambarkan kecenderungan jawaban responden terhadap setiap item pernyataan pada masing-masing variabel.

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan rumus persentase sebagaimana dikemukakan oleh Bungin, guna menghitung proporsi respon terhadap masing-masing item pernyataan. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

P = Persentase

F = Frekuensi Jawaban Responden

N = Jumlah Frekuensi/individu

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

**Tabel III. 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

*Sumber: Hasil olahan kuesioner penelitian (Data Primer, 2025)*

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi data pada suatu variabel berdistribusi normal atau tidak. Hal ini penting karena

**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.

dalam analisis statistik parametrik, diasumsikan bahwa data mengikuti distribusi normal. Oleh karena itu, penggunaan uji normalitas penting untuk memverifikasi asumsi ini sebelum melakukan analisis statistik parametrik. Penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov sebagai metode untuk menguji apakah data dari variabel yang diteliti berasal dari distribusi yang sama atau tidak. Uji ini berfungsi untuk menilai normalitas distribusi data, yang menjadi prasyarat penting dalam analisis statistik parametrik. Dengan demikian, hasil dari uji Kolmogorov-Smirnov akan menentukan kelayakan penggunaan teknik analisis lanjutan yang mengasumsikan distribusi normal pada data.

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data setiap variabel terdistribusi secara normal, dengan mengacu pada kriteria pengambilan keputusan yang telah ditetapkan:

- a. Data ditampilkan dengan distribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.
  - b. Data dianggap tidak berdistribusi normal jika nilai signifikansi kurang dari 0,05.
2. Uji Linearitas

Dalam rangka analisis statistik yang lebih mendalam, uji linearitas digunakan untuk memastikan apakah ada relasi linear antar variabel. Caranya adalah dengan mencari persamaan antara variabel X dan variabel Y, yang bisa divisualisasikan menggunakan garis regresi atau grafik. Selanjutnya, akan dilakukan pengujian terhadap koefisien serta linearitas

**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.

garis regresi untuk mengevaluasi hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang akan diperiksa adalah:

- a. Distribusi yang diteliti tidak mengikuti bentuk yang linear
- b. Distribusi yang diteliti mengikuti bentuk yang linear

Jika probabilitas lebih besar dari 0,05  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

- c. Jika probabilitas lebih kecil dari 0,05  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### 3. Analisis Regresi Sederhana

Hubungan linear antara satu variabel (X) dan variabel lainnya (Y) diselidiki melalui analisis regresi sederhana. Analisis ini berfungsi untuk mengevaluasi tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan untuk memproyeksikan apakah hubungan tersebut menunjukkan arah positif atau negatif. Rumus yang digunakan untuk regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y: subjek variabel terikat yang diprediksikan

X: Subjek pada variabel independent yang mempunyai nilai tertentu

a: Harga Konstanta ( Y ketika X=0 )

b: nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y

**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. Uji Hipotesis**

Pengujian yang berikutnya adalah dengan menguji  $r_h$  (pengujian hipotesis) yaitu membandingkan  $r_t$  (tabel) untuk mengetahui taraf signifikan hipotesis tersebut yaitu dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika  $r_h \geq r_t$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak
- b. Jika  $r_h \leq r_t$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima

Sedangkan untuk mengetahui korelasi kompensasi terhadap kesejahteraan tenaga pendidik, dianalisis dengan menggunakan korelasi *product moment person*.

**5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kesejahteraan Tenaga Pendidik**

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kesejahteraan Tenaga Pendidik di SMK Yamatu Perawang digunakan koefisien determinasi dengan rumus:

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

Keterangan:

$KD$  = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Nilai koefisien korelasi

Data yang telah dipersentasikan kemudian diinterpretasikan dengan kriteria sebagai berikut:

**Tabel III.7 Tabel Kriteria Persentase r Product Moment**

Besar r Product Moment	Interpretasi
0.00 – 0.20	Korelasi dianggap sangat rendah
0.20 – 0.40	Korelasi dianggap rendah
0.40 – 0.60	Korelasi dianggap sedang
0.60 – 0.80	Korelasi dianggap kuat
0.80 – 1.00	Korelasi dianggap sangat kuat



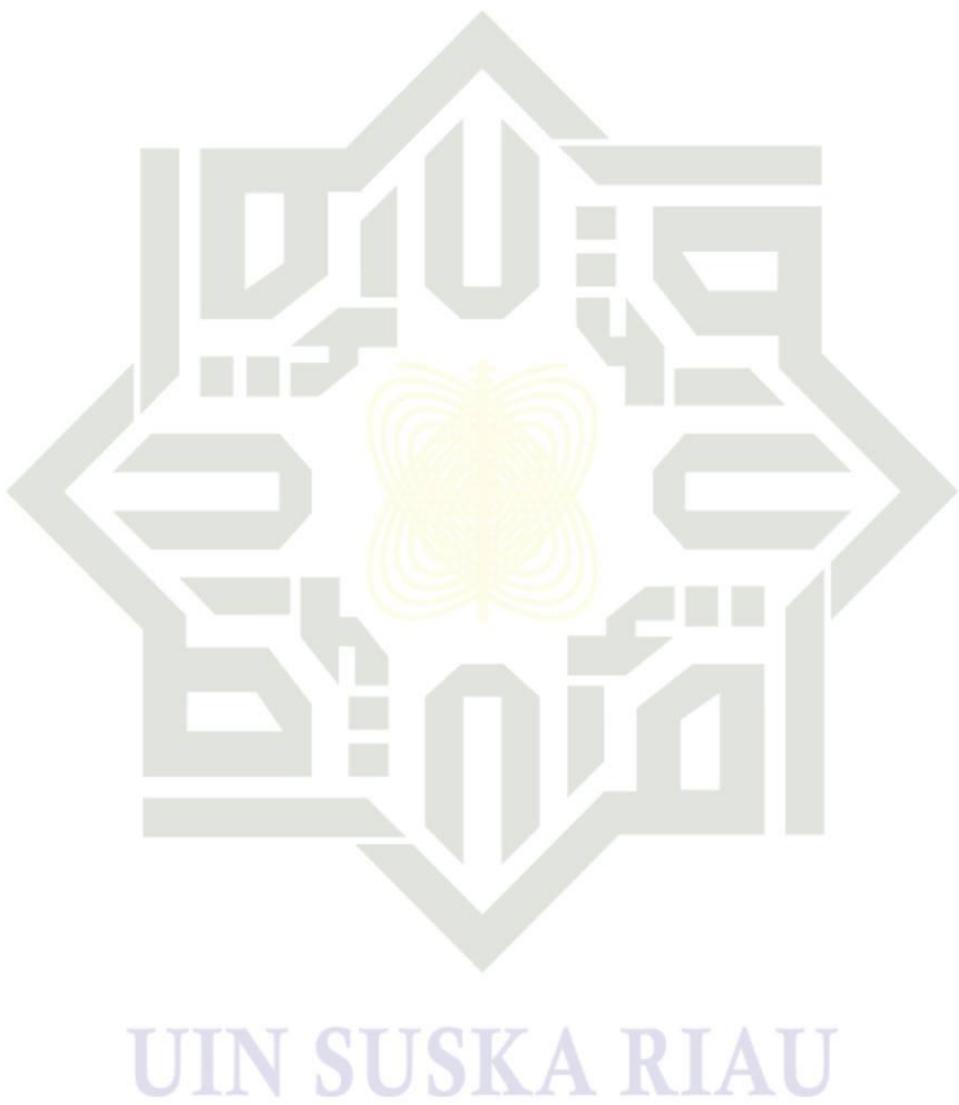
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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.

Untuk menganalisis data, penulis memanfaatkan bantuan program SPSS (Statistical Program for the Social Sciences) versi 25.0 for Windows yang dijalankan di komputer.



**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 V**  
**PENUTUP****A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan temuan penelitian yang telah diperoleh, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi terhadap kesejahteraan tenaga pendidik di SMK Yamatu Perawang seperti yang ditunjukkan oleh nilai korelasi  $r^{Hitung}$  (0,651) >  $r^{Tabel}$  (0,361) pada taraf signifikan 5%. Dari hasil uji korelasi dapat diketahui nilai korelasi antara variabel kompensasi terhadap kesejahteraan tenaga pendidik ialah sebesar 0,651. Karena  $r^{hitung}$  lebih besar dari  $r^{tabel}$  maka hipotesis alternative ( Ha ) diterima dan ( Ho ) ditolak. Sehingga dapat diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan antara kompensasi terhadap kesejahteraan tenaga pendidik di SMK Yamatu Perawang.
2. Dengan mengacu pada hasil temuan yang telah ditentukan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi di SMK Yamatu Perawang tergolong "sangat baik," ditunjukkan dengan persentase 84,55%. Untuk hasil temuan yang telah ditentukan kesejahteraan tenaga pendidik di SMK Yamatu Perawang terbukti "sangat baik" berdasarkan hasil yang diperoleh, dengan persentase 95,11%. Dan berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai (R Square) sebesar 0,423. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen adalah sebesar



**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.

42,3% yaitu sedang. Sedangkan sisanya adalah 57,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini ada beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan:

1. Bagi Pihak Sekolah, Pihak manajemen SMK Yamatu Perawang diharapkan dapat lebih memperhatikan sistem pemberian kompensasi kepada tenaga pendidik, baik dari sisi ketepatan waktu pembayaran maupun kecukupan jumlah kompensasi sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab masing-masing tenaga pendidik. Kompensasi tidak hanya berupa gaji, tetapi juga tunjangan, insentif, jaminan kesehatan, dan bentuk penghargaan lainnya, baik finansial maupun non-finansial. Pemberian kompensasi yang adil, layak, dan berkelanjutan dapat menjadi langkah strategis dalam meningkatkan motivasi kerja, kinerja, dan kesejahteraan guru.
2. Bagi tenaga pendidik di SMK Yamatu Perawang, disarankan agar tetap menjaga semangat profesionalisme dalam mengajar serta terus meningkatkan kompetensi diri, baik melalui pelatihan, seminar, maupun pengembangan pribadi secara mandiri. Meskipun terdapat tantangan terkait kompensasi, para guru tetap diharapkan dapat menjalin komunikasi yang konstruktif dengan pihak manajemen sekolah mengenai kebutuhan kesejahteraan dan kondisi kerja mereka.

**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. Untuk peneliti lain yang ingin menyelidiki topik yang sama, gunakan indikator yang berbeda untuk memperluas pengetahuan dan wawasan tentang kompensasi dan kesejahteraan tenaga pendidik.
4. Karena peneliti memiliki keterbatasan, temuan penelitian ini pastilah tidak ideal. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan untuk memberikan kritik dan saran yang bermanfaat.





UN SUSKA RIAU

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

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Samana. (1994). *Profesionalisme Keguruan*. Yogyakarta : Kanisius
- A. Supriyanto. (1997). "Mutu Pendidikan Sekolah Dasar di Daerah Diseminasi". *Jurnal ilmu pendidikan*, 4.(4).
- Adila SA. (2020). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri 11 Pekanbaru". *Skripsi*. Pekanbaru, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Ahmad Syaiful Bahri. (2019). "Sistem Kompensasi Pelengkap Program Layanan Karyawan Pada Organisasi Dakwah". *INTELEKSI: Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah*, 1(1).
- April Anwar, dkk. (2024). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer di Sekolah Dasar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa". *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, Vol.3, No.4, e-ISSN: 2962-0813; p-ISSN: 2964-5328.
- Ami Widayastuti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Al-Mujtahadah.
- Anas Sudijono. (2012). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Bagus Probo Saswoyo. (2019). *Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di MAN 1 Ponogoro*. Ponorogo: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Daryanto. (1998). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Farida, Sarimaya. (2008). *Sertifikasi Guru*. Bandung: Yrama Widya.
- Febrianawati Yusup. (2018). "Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif". *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7.1.
- Firdaus. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Riau: Dotplus Publisher
- Gouzali,s. (1996). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial*. Jakarta: Pustaka Grafika
- H.A.R. Tilaar. (2006). *Standarisasi Pendidikan Nasional*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. H. (1994)., "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: BPFE, dalam Haryono, A. Tahun 2017. Analisis Kinerja Pegawai dan Implikasi Kompensasi.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.



- Imron, Ali. (2008). *Kebijakan Pendidikan Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Junaidin, Basri. (2018). "Mutu dan Kesejahteraan Tenaga Pendidik di Indonesia". *Jurnal Pendidikan Islam Rabbani*, 2(1).
- Karimuddin Abdullah, dkk. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aceh. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Makhrus Ali, dkk. (2022). "Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapan Nya Dalam Penelitian". *Education Journal*. Vol. 2, No. 2.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Marnis, Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Meithiana Indasari. (2018). *Evaluasi Kinerja Pegawai*. Jawa Timur: Untomo Press.
- Nabila Rahma Aulia.(2023). "Analisis Kebijakan Kesejahteraan Guru Terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan". Universitas Islam Malang: Jurnal BASA.
- Nande & Maulana. (2018). "Pengaruh Kesejahteraan Tenaga Pendidik Komite terhadap Semangat Mengajar Tenaga Pendidik". *Journal of Education and Instruction (JOEAI)*, 1(2).
- Ottu, M. D, & Tamonob, P. (2021). *Profesi Tenaga Pendidik Adalah Misi Hidup*. Jawa Barat: CV. Adanu Abimata.
- Poerwadarminta W.J.S. (1982). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Purbaya Budi Santoso and Ashari. (2005). *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel Dan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Riduan. (2010). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung; Alfabeta.
- Samuel Kali Kulla. (2017). "Pengaruh Kesejahteraan tenaga pendidik, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Smk Di Kabupaten Sumba Barat". *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, Vol. 1, No 2.
- Sarimaya. Farida. (2008). *Sertifikasi Guru*. Bandung: Yrama Widya.
- Sedarmaanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
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 karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.  
 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.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta,cetakan ke- 24
- Suharsimi Arikunto. ( 2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sipriyanto, A. (2018). "Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Tenaga Pendidik". *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol 7, No 2.
- Tenaga Pendidik dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005, tentang Hak Tenaga Pendidik dalam Kesejahteraan, Pasal 14.
- Yahya, M. (2013). *Profesi Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Zainaidah. Didik Susetyo. (2020). *Kompensasi*. Palembang: Unsri Press.



**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 1 Kuesioner Penelitian

### KUESIONER

#### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kesejahteraan Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Yamatu Perawang

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 kuesioner yang diberikan dibawah ini. Atas waktu yang Bapak/Ibu luangkan, saya ucapan terimakasih.

#### Identitas Responden

Nama : \_\_\_\_\_

Hari/tanggal : \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin : \_\_\_\_\_

Usia : \_\_\_\_\_

#### 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. Terima kasih Bapak/Ibu telah berpartisipasi dalam mengisi instrument ini, semoga menjadi amal ibadah, Aamiin.
5. Alternatif jawaban yang tersedia memiliki empat pilihan jawaban sebagai berikut:
  - a. SS (Sangat Setuju)
  - b. S (Setuju)
  - c. TS (Tidak Setuju)
  - d. STS (Sangat Tidak Setuju)



#### **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. Kompensasi

SNO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa upah rata-rata per bulan yang saya terima sudah mencukupi kebutuhan saya.				
2.	Gaji yang saya terima saat ini berada di atas atau setara dengan standar upah minimum yang berlaku di daerah saya.				
3.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab saya.				
4.	Saya merasa puas dengan jumlah gaji yang saya terima saat ini.				
5.	Insentif diberikan kepada saya secara rutin sesuai dengan ketentuan yang berlaku di tempat kerja.				
6.	Jumlah intensif yang saya terima sudah sesuai dengan kinerja atau pencapaian saya.				
7.	Saya merasa puas dengan tunjangan yang saya terima sebagai tenaga pendidik.				
8.	Tunjangan yang saya terima sudah sesuai dengan kebutuhan saya sebagai tenaga pendidik.				
9.	Saya memiliki akses yang mudah terhadap layanan kesehatan yang disediakan oleh sekolah tempat saya bekerja.				
10.	Program kesejahteraan tambahan (seperti bantuan transportasi, pelatihan, atau subsidi lainnya) yang diberikan sudah mendukung kesejahteraan saya sebagai tenaga pendidik.				
11.	Sekolah tempat saya bekerja menyediakan program pengembangan karir seperti pelatihan dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi saya.				
12.	Saya secara aktif mengikuti program pengembangan karier yang disediakan sekolah.				
13.	Sekolah memiliki program penghargaan sosial (seperti pengakuan atas prestasi kerja) yang saya anggap memotivasi.				

#### B. Kesejahteraan Tenaga Pendidik

SNO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa pendapatan yang saya terima setiap bulan bersifat stabil dan tidak berubah-				

**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	ubah secara signifikan.				
	Jumlah pendapatan bulanan yang saya terima sudah mencukupi kebutuhan hidup saya.				
	Honorarium yang saya terima sebanding dengan jumlah jam kerja yang saya jalani.				
	Saya merasa puas dengan tunjangan yang saya terima sebagai tenaga pendidik.				
	Tunjangan yang saya terima sudah sesuai dengan kebutuhan saya sebagai tenaga pendidik.				
	Saya merasa termotivasi karena tunjangan yang saya terima memadai.				
	Saya menerima penghargaan dalam bentuk materi (seperti bonus atau hadiah) atas kinerja atau pencapaian saya di tempat kerja.				
	Jenis penghargaan materi yang diberikan sudah sesuai dengan prestasi atau kontribusi saya.				
	Tunjangan yang saya terima mampu memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari.				
	Besaran tunjangan sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya sebagai tenaga pendidik.				
	Sekolah memberikan penghargaan berupa insentif atau bonus yang jelas aturannya.				
	Saya merasa puas dengan bentuk dan jumlah penghargaan yang saya terima dari tempat kerja.				
	Penghargaan yang saya terima meningkatkan motivasi saya sebagai tenaga pendidik.				
	Penghargaan yang saya terima membuat saya merasa dihargai oleh pihak sekolah.				
	Saya merasa bahwa penghargaan yang diberikan adil dan tidak memihak.				



© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Lampiran 2 Tabulasi Data Variabel X

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang Resmi UIN Suska Riau	Kompensasi													Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	45
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	50
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	51
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	44
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	41
	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	41
	7	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	46
	8	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	43
	9	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	37
	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
	11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
	12	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
	13	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
	14	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
	15	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	45
	16	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
	17	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	42
	19	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	46
	20	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	44
	21	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	48
	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	43
	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
	24	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	51
	25	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	51
	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
	28	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	40
	29	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	40
	30	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	45
Total	103	106	100	102	98	99	96	99	98	101	103	107	107	1319



◎  
五  
*Lan*

### Lampiran 3 Tabulasi Data Variabel Y

Kesejahteraan Tenaga Pendidik																
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total
1. Pengalaman mengikuti pelatihan di lingkungan universitas	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	57
2. Pengalaman mengikuti pelatihan di lingkungan universitas	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3. Pengalaman mengikuti pelatihan di lingkungan universitas	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4. Pengalaman mengikuti pelatihan di lingkungan universitas	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5. Pengalaman mengikuti pelatihan di lingkungan universitas	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59
6. Pengalaman mengikuti pelatihan di lingkungan universitas	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
7. Pengalaman mengikuti pelatihan di lingkungan universitas	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59
8. Pengalaman mengikuti pelatihan di lingkungan universitas	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	57
9. Pengalaman mengikuti pelatihan di lingkungan universitas	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	57
10. Pengalaman mengikuti pelatihan di lingkungan universitas	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	54
11. Pengalaman mengikuti pelatihan di lingkungan universitas	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	53
12. Pengalaman mengikuti pelatihan di lingkungan universitas	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	57
13. Pengalaman mengikuti pelatihan di lingkungan universitas	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	56
14. Pengalaman mengikuti pelatihan di lingkungan universitas	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	53
15. Pengalaman mengikuti pelatihan di lingkungan universitas	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
16. Pengalaman mengikuti pelatihan di lingkungan universitas	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	56
17. Pengalaman mengikuti pelatihan di lingkungan universitas	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	56
18. Pengalaman mengikuti pelatihan di lingkungan universitas	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	56
19. Pengalaman mengikuti pelatihan di lingkungan universitas	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	56
20. Pengalaman mengikuti pelatihan di lingkungan universitas	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
21. Pengalaman mengikuti pelatihan di lingkungan universitas	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
22. Pengalaman mengikuti pelatihan di lingkungan universitas	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59
23. Pengalaman mengikuti pelatihan di lingkungan universitas	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	48
24. Pengalaman mengikuti pelatihan di lingkungan universitas	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
25. Pengalaman mengikuti pelatihan di lingkungan universitas	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
26. Pengalaman mengikuti pelatihan di lingkungan universitas	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
27. Pengalaman mengikuti pelatihan di lingkungan universitas	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
28. Pengalaman mengikuti pelatihan di lingkungan universitas	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	49
29. Pengalaman mengikuti pelatihan di lingkungan universitas	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	54
30. Pengalaman mengikuti pelatihan di lingkungan universitas	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Total	106	116	115	118	115	118	118	113	111	114	114	114	114	110	116	1712



@  
Hak  
Cipta

*Lampiran 4 Hasil Uji Validitas X*

**Hak Cipta**  
1. Dilatar  
a. Pen

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

		<b>Correlations</b>													
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	TOTAL
X01	Pearson Correlation	1	.683**	.381*	.097	.385*	.161	.404*	.269	.233	.312	.285	-.050	.086	.473**
	Sig. (2-tailed)		.000	.038	.609	.035	.394	.027	.151	.215	.094	.127	.794	.651	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X02	Pearson Correlation	.683**	1	.520**	.434*	.413*	.175	.468**	.279	.413*	.157	.128	-.009	.126	.533**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.016	.023	.355	.009	.135	.023	.407	.502	.962	.508	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X03	Pearson Correlation	.381*	.520**	1	.638**	.853**	.309	.530**	.538**	.373*	.489**	.591**	.476**	.333	.789**
	Sig. (2-tailed)	.038	.003		.000	.000	.097	.003	.002	.042	.006	.001	.008	.072	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X04	Pearson Correlation	.097	.434*	.638**	1	.653**	.447*	.542**	.732**	.517**	.450*	.409*	.389*	.389*	.756**
	Sig. (2-tailed)	.609	.016	.000		.000	.013	.002	.000	.003	.013	.025	.034	.034	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X05	Pearson Correlation	.385*	.413*	.853**	.653**	1	.428*	.641**	.659**	.489**	.636**	.612**	.375*	.375*	.840**
	Sig. (2-tailed)	.035	.023	.000	.000		.018	.000	.000	.006	.000	.000	.041	.041	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X06	Pearson Correlation	.161	.175	.309	.447*	.428*	1	.400*	.456*	.263	.709**	.534**	.279	.572**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.394	.355	.097	.013	.018		.028	.011	.160	.000	.002	.136	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X07	Pearson Correlation	.404*	.468**	.530**	.542**	.641**	.400*	1	.665**	.641**	.484**	.358	.101	.437*	.735**

masalah.

asim Riau



Hak da	1. D	@															
		Sig. (2-tailed)		.027	.009	.003	.002	.000	.028		.000	.000	.007	.052	.596	.016	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30		30	30	30	30	30	30	30
X08	Pearson Correlation	.269	.279	.538**	.732**	.659**	.456*	.665**	1	.659**	.487**	.352	.243	.371*	.750**		
	Sig. (2-tailed)	.151	.135	.002	.000	.000	.011	.000		.000	.006	.057	.196	.044	.000		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X09	Pearson Correlation	.233	.413*	.373*	.517**	.489**	.263	.641**	.659**	1	.323	.072	.223	.375*	.614**		
	Sig. (2-tailed)	.215	.023	.042	.003	.006	.160	.000	.000		.081	.706	.236	.041	.000		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	.312	.157	.489**	.450*	.636**	.709**	.484**	.487**	.323	1	.772**	.526**	.665**	.788**		
	Sig. (2-tailed)	.094	.407	.006	.013	.000	.000	.007	.006	.081		.000	.003	.000	.000		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	.285	.128	.591**	.409*	.612**	.534**	.358	.352	.072	.772**	1	.678**	.678**	.736**		
	Sig. (2-tailed)	.127	.502	.001	.025	.000	.002	.052	.057	.706	.000		.000	.000	.000		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	-.050	-.009	.476**	.389*	.375*	.279	.101	.243	.223	.526**	.678**	1	.729**	.568**		
	Sig. (2-tailed)	.794	.962	.008	.034	.041	.136	.596	.196	.236	.003	.000		.000	.001		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	.086	.126	.333	.389*	.375*	.572**	.437*	.371*	.375*	.665**	.678**	.729**	1	.692**		
	Sig. (2-tailed)	.651	.508	.072	.034	.041	.001	.016	.044	.041	.000	.000	.000		.000		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.473**	.533**	.789**	.756**	.840**	.643**	.735**	.750**	.614**	.788**	.736**	.568**	.692**	1		
	Sig. (2-tailed)	.008	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000			
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Y

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p

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

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



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic Univ.

**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, p

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpaa

Y05	Pearson Correlation	.299	.351	.520 **	.598 **	1	.598 **	.239	.599 **	.293	.224	.224	.224	.000	.055	.351	.628 **
	Sig. (2-tailed)	.109	.057	.003	.000		.000	.203	.000	.116	.235	.235	.235	1.000	.771	.057	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y06	Pearson Correlation	.286	.681 **	.598 **	1.000 *	.598 **	1	.464 **	.484 **	.408 *	.200	.200	.200	.200	.083	.288	.719 **
	Sig. (2-tailed)	.126	.000	.000	.000	.000		.010	.007	.025	.288	.288	.288	.288	.663	.122	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y07	Pearson Correlation	.018	.288	.239	.464 **	.239	.464 **	1	.484 **	.117	.535 **	.535 **	.200	.535 **	-.166	-.105	.509 **
	Sig. (2-tailed)	.925	.122	.203	.010	.203	.010		.007	.539	.002	.002	.288	.002	.381	.581	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y08	Pearson Correlation	.274	.247	.176	.484 **	.599 **	.484 **	.484 **	1	.155	.118	.512 **	.118	.118	-.196	.015	.507 **
	Sig. (2-tailed)	.143	.188	.352	.007	.000	.007	.007		.414	.534	.004	.534	.534	.300	.935	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y09	Pearson Correlation	.408 *	.385 *	.293	.408 *	.293	.408 *	.117	.155	1	.400 *	.036	.036	.400 *	.677 **	.385 *	.677 **
	Sig. (2-tailed)	.025	.036	.116	.025	.116	.025	.539	.414		.028	.849	.849	.028	.000	.036	.000

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic Univ.

**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, p

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpaa

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	.200	.049	.224	.200	.224	.200	.535**	.118	.400*	1	.167	.167	.375*	.465**	.294	.560**	
	Sig. (2-tailed)	.288	.797	.235	.288	.235	.288	.002	.534	.028		.379	.379	.041	.010	.115	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y11	Pearson Correlation	.367*	.294	.000	.200	.224	.200	.535**	.512**	.036	.167	1	.375*	.375*	-.310	.049	.456*	
	Sig. (2-tailed)	.046	.115	1.000	.288	.235	.288	.002	.004	.849	.379		.041	.041	.095	.797	.011	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y12	Pearson Correlation	.033	.294	.224	.200	.224	.200	.200	.118	.036	.167	.375*	1	.167	.000	.539**	.429*	
	Sig. (2-tailed)	.861	.115	.235	.288	.235	.288	.288	.534	.849	.379	.041		.379	1.000	.002	.018	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y13	Pearson Correlation	.200	.539**	.000	.200	.000	.200	.535**	.118	.400*	.375*	.375*	.167	1	.310	.294	.560**	
	Sig. (2-tailed)	.288	.002	1.000	.288	1.000	.288	.002	.534	.028	.041	.041	.379		.095	.115	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y14	Pearson Correlation	.290	.122	.055	.083	.055	.083	-.166	-.196	.677**	.465**	-.310	.000	.310	1	.487**	.422*	
	Sig. (2-tailed)	.120	.522	.771	.663	.771	.663	.381	.300	.000	.010	.095	1.000	.095		.006	.020	

**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, p

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

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpaa

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y15	Pearson Correlation	.223	.423*	.351	.288	.351	.288	-.105	.015	.385*	.294	.049	.539**	.294	.487**	1	.594**	
	Sig. (2-tailed)	.237	.020	.057	.122	.057	.122	.581	.935	.036	.115	.797	.002	.115	.006		.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.565**	.655**	.543**	.719**	.628**	.719**	.509**	.507**	.677**	.560**	.456*	.429*	.560**	.422*	.594**	1	
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.000	.000	.000	.004	.004	.000	.001	.011	.018	.001	.020	.001		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



© 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.

*Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas X*

		<b>Case Processing Summary</b>	
Cases		N	%
	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.905	13

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	40.5333	17.568	.377	.908
X02	40.4333	17.289	.442	.905
X03	40.6333	16.309	.742	.892
X04	40.5667	15.978	.692	.894
X05	40.7000	16.286	.805	.890
X06	40.6667	16.989	.574	.899
X07	40.7667	16.944	.688	.895
X08	40.6667	16.161	.689	.894
X09	40.7000	17.183	.544	.900
X10	40.6000	16.248	.740	.892
X11	40.5333	16.051	.667	.895
X12	40.4000	17.145	.482	.903
X13	40.4000	16.593	.625	.897

*Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas Y*

<b>Case Processing Summary</b>	

**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.

Cases		N	%
	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	30	100.0	

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.832	15

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	53.5333	8.878	.444	.824
Y02	53.2000	9.131	.587	.815
Y03	53.2333	9.289	.453	.822
Y04	53.1333	9.361	.678	.815
Y05	53.2333	9.082	.548	.816
Y06	53.1333	9.361	.678	.815
Y07	53.1333	9.706	.448	.824
Y08	53.3000	9.252	.398	.826
Y09	53.3667	8.654	.586	.813
Y10	53.2667	9.168	.465	.821
Y11	53.2667	9.444	.348	.829
Y12	53.2667	9.513	.319	.831
Y13	53.2667	9.168	.465	.821
Y14	53.4000	9.283	.269	.840
Y15	53.2000	9.269	.518	.819



@ Hak Cipta

*Lampiran 8 SK Pembimbing*

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta D**

1. Dilarang

a. Pengu

b. Pengutipan tidak mengugikan 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

Nomor: Un.04/F.II.4/PP.00.9/8447/2024

Pekanbaru, 14 Mei 2024

Sifat : Biasa

Lamp. :

Hal : **Pembimbing Skripsi**

Kepada

Yth. Drs. H. Mudasir, M.Pd.

Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau  
Pekanbaru*Assalamu'alaikum warhammatullahi wabarakatuh*

Dengan hormat, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau menunjuk Saudara sebagai pembimbing skripsi mahasiswa :

Nama	: JUNA MARISA
NIM	: 12110323604
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam
Judul	: Pengaruh kompensasi terhadap kesejahteraan tenaga pendidik di SMK Yamatu Perawang
Waktu	: 6 Bulan terhitung dari tanggal keluarnya surat bimbingan ini

Agar dapat membimbing hal-hal terkait dengan Ilmu Manajemen Pendidikan Islam Redaksi dan teknik penulisan skripsi, sebagaimana yang sudah ditentukan. Atas kesediaan Saudara dihaturkan terimakasih.

W a s s a l a m

an. Dekan

Wakil Dekan I

Zarkashih, M.Ag.

NIP. 19721017199703 1 004



Tembusan :

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

atau masalah.

**Kasim Riau**

@ **Hak Cipta***Lampiran 9 Surat Prariset*

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta D**

1. Dilarang

a. Pengu

b. Pengutipan tidak mengugumkan 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

Nomor : B-7590/Un.04/F.II.3/PP.00.9/2025  
Sifat : Biasa  
Lamp. : -  
Hal : **Mohon Izin Melakukan PraRiset**

Pekanbaru, 16 April 2025

Yth : Kepala  
SMK Yamatu Perawang  
di  
Tempat

*Assalamu 'alaikum Warhamatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini memberitahukan kepada saudara bahwa :

Nama	:	Juna Marisa
NIM	:	12110323604
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.

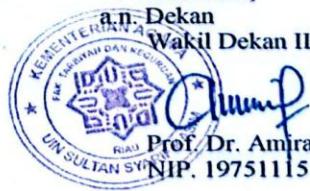
Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam,

a.n. Dekan

Wakil Dekan III

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



**Tembusan:**

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau

nasalah.

**sim Riau**



© **Hak**

### Lampiran 11 Surat Balasan Prariset



**SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN  
YAYASAN MASYARAKAT TUALANG  
(SMK YAMATU)**  
STATUS : AKREDITASI A (AMAT BAIK)  
NIS : 400030 | NSS : 402091104003 | NPSN : 10403416  
Alamat : Jl. Raudhah 28/Fax. (0761) 693798 Kode Pos 28653 e-mail : [smkyamatu@yahoo.co.id](mailto:smkyamatu@yahoo.co.id)  
Kecamatan Tualang Kabupaten Siak Provinsi Riau



Nomor : 11.154/SMK-Y/ SB/ V/ 2025

Lamp :-

Hal : **Balasan**

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Tarbiyah dan

Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Di

Tempat

Dengan hormat,

Semoga Bapak/ Ibu berada dalam limpahan rahmat dan karunia-Nya serta sukses menjalankan aktifitas sehari-hari. Amin.

Menindak lanjuti surat masuk nomor : B-8534/Un.04/F.II.3/PP.00.9/2025 pada tanggal 29 April 2025, prihal Permohonan Izin Melakukan PraRiset, melalui surat ini kami mengizinkan bahwa Mahasiswa yang bersangkutan di atas untuk melakukan Prariset di SMK Yamatu Tualang.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya di ucapkan terima kasih.



RUSTAMI, S. Sos, M. Pd  
NIY. 13150462122

arif 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.



© Hal

### Lampiran 12 Surat Riset



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

**Nomor** : B-10404/Un.04/F.II/PP.00.9/02/2025  
**Sifat** : Biasa  
**Lamp.** : 1 (Satu) Proposal  
**Hal** : *Mohon Izin Melakukan Riset*

Pekanbaru, 26 Mei 2025

**Yth** : Kepala  
 SMK Yamatu Tualang  
 Di Siak

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini memberitahukan kepada saudara bahwa :

<b>Nama</b>	: Juna Marisa
<b>NIM</b>	: 12110323604
<b>Semester/Tahun</b>	: VIII (Delapan)/ 2025
<b>Program Studi</b>	: Manajemen Pendidikan Islam
<b>Fakultas</b>	: Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau

ditugaskan untuk melaksanakan riset guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsinya : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KESEJAHTERAAN TENAGA PENDIDIK DI SMK YAMATU PERAWANG

Lokasi Penelitian : SMK Yamatu Tualang

Waktu Penelitian : 3 Bulan (26 Mei 2025 s.d 26 Agustus 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

- Hak Cipt**
- 1. Dilara
  - 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.

riau



© Hak C

Lampiran 13 Cover ACC Kuesioner

*Maaf di Galau*  
29/4/2025  
*Purnomo*

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KESEJAHTERAAN TENAGA  
PENDIDIK DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN YAMATU  
PERAWANG**

**KUESIONER**

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah Dan Ketenaga Pendidikan Universitas  
Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Pendidikan (S.Pd.)



**UIN SUSKA RIAU**

**JUNA MARISA**  
NIM: 12110323604

**Dosen Pembimbing**  
**Dr. H. Mudasir, M.Pd**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KETENAGA PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
2025**

**Hak Cipta Di**  
1. Dilarang:  
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 C  
UIN Riau



© Hak

Lampiran 14 Cover ACC Pengesahan Proposal

Hak Cipt  
1. Dilarai

- 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 KOMPENSASI TERHADAP KESEJAHTERAAN TENAGA  
PENDIDIK DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN YAMATU  
PERAWANG**

**PROPOSAL**

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah Dan Ketenaga Pendidikan Universitas  
Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Pendidikan (S.Pd.)



JUNA MARISA  
NIM: 12110323604

Dosen Pembimbing  
Dr. H. Mudasir, M.Pd

Acc  
05/05/2025  
Dik  
25-4-2025  
proposal  
Donggi 2

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KETENAGA PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
2025**



© **Lampiran 15 Cover ACC Skripsi**

**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 KOMPENSASI TERHADAP KESEJAHTERAAN TENAGA  
PENDIDIK DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN YAMATU  
PERAWANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah Dan Ketenaga Pendidikan Universitas  
Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Pendidikan (S.Pd.)

  
*pe a th  
p 16 / 6  
pan bu h*



**JUNA MARISA**  
**NIM: 12110323604**

**Dosen Pembimbing**  
**Dr. H. Mudasir, M.Pd**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KETENAGA PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
2025**

© **Syarif Kasim Riau**

@ **Lampir***Lampiran 16 Bimbingan Skripsi***Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**  
**كالجية التربيية والتعلمية**  
**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 :       | :                      |
| a. Seminar usul Penelitian      | :                      |
| b. Penulisan Laporan Penelitian | :                      |
| 2. Nama Pembimbing              | : Dr. H. Mudasir, M.Pd |
| a. Nomor Induk Pegawai (NIP)    | : 196611081994021001   |
| 3. Nama Mahasiswa               | : Juna Marisa          |
| 4. Nomor Induk Mahasiswa        | : 12110323604          |
| 5. Kegiatan                     | : Bimbingan Skripsi    |

No	Tanggal Konsultasi	Materi Bimbingan	Tanda Tangan	Keterangan
1.	24 April 2025 Kamis	Bimbingan Instrumen		
2.	29 April 2025 Selasa	Bimbingan Instrumen		
3.	16 Juni 2025 Senin	Bimbingan Skripsi		

Pekanbaru, 16 Juni 2025  
 Pembimbing,

**Dr. H. Mudasir, M.Pd**  
 NIP. 196611081994021001

**Lampiran 17 Dokumentasi**

© Hak cipta

**DOKUMENTASI**



Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

