

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN  
NON FINANSIAL TERHADAP PROFESIONALISME GURU  
DI SMA BAKTI PONOROGO**

**SKRIPSI**



**OLEH:**

**RUDAT ILAINA ROHMAH  
NIM : 211216001**

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

**OKTOBER 2020**

## ABSTRAK

**Rohmah, Rudat Ilaina. 2020, Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Profesionalisme Guru di SMA Bakti Ponorogo. Skripsi,** Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing, Dr. AB Musyafa" Fathoni, M.Pd.I

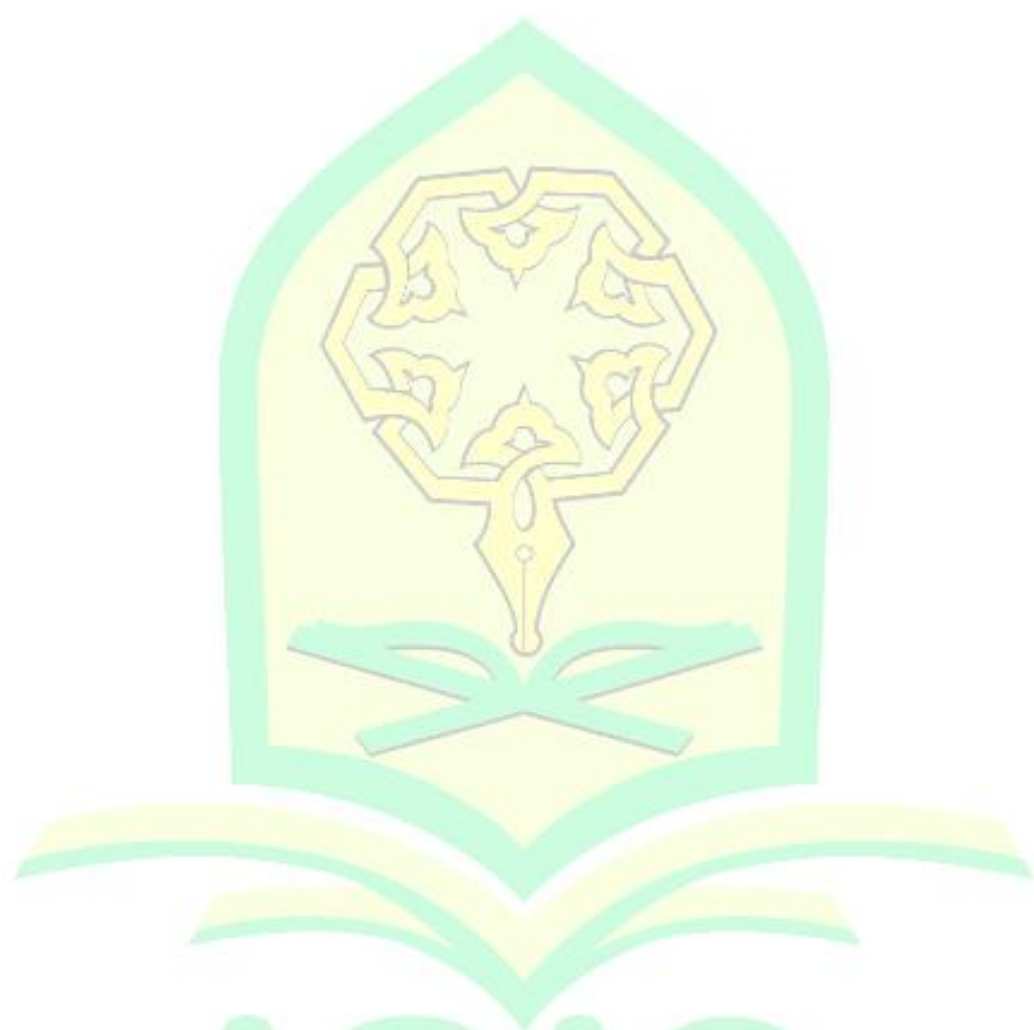
**Kata kunci:** Kompensasi Finansial, Non Finansial, Profesionalisme Guru

Kemampuan profesional adalah kemampuan yang berkaitan dengan tugas-tugas guru sebagai pembimbing, pendidik, dan pengajar. Profesionalisme guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kompensasi finansial dan non finansial. Menurut observasi yang penulis lakukan di SMA Bakti Ponorogo, bahwasannya SMA Bakti Ponorogo ada guru yang dengan ikhlas menerima kompensasi baik finansial maupun non finansial yang diberikan oleh SMA Bakti tersebut dengan keikhlasannya dan untuk menerapkan bakatnya, guru tersebut cenderung meningkatkan mutu kompetensinya seperti disiplin dalam menjalankan tugasnya, selalu mempersiapkan materi pembelajaran dengan baik, menciptakan proses pembelajaran secara aktif, dan mengevaluasi dirinya setelah mengajar, sehingga guru tersebut menjadi guru yang profesional

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam pembahasan skripsi ini adalah 1) untuk mengetahui pengaruh yang signifikan kompensasi finansial terhadap profesionalisme guru di SMA Bakti Ponorogo, 2) untuk mengetahui pengaruh yang signifikan kompensasi non finansial terhadap profesionalisme guru di SMA Bakti Ponorogo, 3) untuk mengetahui pengaruh yang signifikan kompensasi finansial dan non finansial terhadap profesionalisme guru di SMA Bakti Ponorogo.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Adapun pengumpulan data dengan menggunakan angket dan dokumentasi dan untuk analisis datanya menggunakan regresi linier sederhana dan regresi berganda. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS Versi 16*.

Dari hasil penelitian ini bisa ditarik kesimpulan sebagai berikut 1) kompensasi finansial berpengaruh terhadap profesionalisme guru di SMA Bakti Ponorogo sebesar 81, 9% dengan hasil  $t_{hitung} (8, 785) > t_{tabel} (2, 10982)$  maka  $H_a$  diterima; 2) kompensasi non finansial berpengaruh terhadap profesionalisme guru di SMA Bakti Ponorogo sebesar 89, 1% dengan hasil  $t_{hitung} (11, 782) > t_{tabel} (2, 10982)$  maka  $H_a$  diterima; 3) kompensasi finansial dan non finansial secara bersama-sama berpengaruh terhadap profesionalisme guru di SMA Bakti Ponorogo sebesar 89, 2% dengan hasil  $F_{hitung} (66, 029) > F_{tabel} (3, 59)$  maka  $H_a$  diterima.



**IAIN**  
P O N O R O G O

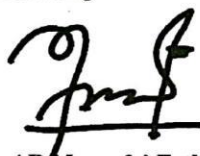
## LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : RUDAT ILAINA ROHMAH  
NIM : 211216001  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Profesionalisme Guru di SMA Bakti Ponorogo

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian *munaqosah*

Pembimbing



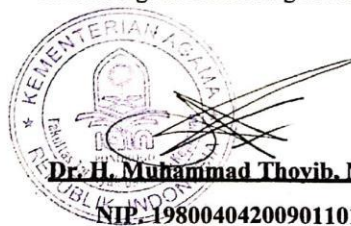
**Dr. AB Musvafa' Fathoni, M.Pd.I.**

NIP. 197701302005011007

Ponorogo, 22 Juni 2020

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo



**Dr. H. Muhammad Thoyib, M.Pd.I**

NIP. 198004042009011012



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

**PENGESAHAN**

Skripsi atas nama saudara :

Nama : **RUDAT ILAINA ROHMAH**  
NIM : 211216001  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIL DAN NON FINANSIAL  
TERHADAP PROFESIONALISME GURU DI SMA BAKTI  
PONOROGO**

Telah dipertahankan pada sidang Munaqasah di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan,  
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, pada :

Hari : Rabu  
Tanggal : 14 Oktober 2020

dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana  
Manajemen Pendidikan Islam, pada :

Hari : Selasa  
Tanggal : 20 Oktober 2020

Ponorogo, 2 November 2020

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan,



Tim Penguji Skripsi :

1. Ketua Sidang : **KHARISUL WATHONI, M.Pd.I**
2. Penguji I : **Dr. MUHAMMAD THOYIB, M.Pd**
3. Penguji II : **Dr. AB. MUSYAFAT FATHONI, M.Pd.I**

## SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **RUDAT ILAINA ROHMAH**

NIM : **211216001**

Jurusan : **Manajemen Pendidikan Islam**

Fakultas : **Tarbiyah dan Ilmu Keguruan**

Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Profesionalisme Guru di SMA Bakti Ponorogo**

Menyatakan bahwa naskah skripsi telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di *etheses.iainponorogo.ac.id* adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

Ponorogo, 16 November 2020

Penulis,



**Rudat Ilaina Rohmah**

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rudat Ilaina Rohmah

NIM : 211216001

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Dengan ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Ponorogo, 22 Juni 2020

Yang membuat pernyataan



**Rudat Ilaina Rohmah**  
**NIM. 211216001**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dunia pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengupayakan peningkatan sumber daya manusia, yang mampu menjadi penerus dan pelaksana pembangunan disegala bidang. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.<sup>2</sup>

Keberhasilan pendidikan tidak dapat dicapai tanpa adanya kerjasama antara berbagai komponen yang terkait. Para pelaksana pendidikan seperti kepala sekolah, guru dan murid merupakan faktor yang dapat menentukan tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Banyak masalah mutu dihadapi dalam dunia pendidikan, seperti mutu lulusan, mutu pengajaran, bimbingan dan latihan dari guru, serta mutu profesionalisme dan kinerja guru.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Hasbullah, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), 4.

<sup>3</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, et al., *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah (Konsep, Prinsip dan Instrumen)* (Bandung: Refika Aditama, 2006), 8.



Proses belajar mengajar di dalam kelas banyak dipengaruhi oleh mutu seorang guru, guru merupakan faktor penentu keberhasilan proses pembelajaran di sekolah, guru sebagai seorang tenaga profesional melakukan tugas pokok dan fungsi sebagai seorang tenaga pendidik dalam upaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta didik. Dengan diterbitkannya Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan mutu guru, berdasarkan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, seorang guru diwajibkan memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.<sup>4</sup>

Salah satu kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah kemampuan profesional. Kemampuan profesional adalah kemampuan yang berkaitan dengan tugas-tugas guru sebagai pembimbing, pendidik, dan pengajar. Guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pembelajaran. Guru diharapkan dapat menjalankan tugasnya secara profesional. Karena guru profesional merupakan kunci pokok kelancaran dan kesuksesan proses belajar di sekolah. Karena hanya guru yang profesional yang bisa menciptakan situasi aktif siswa dalam kegiatan pembelajaran. Guru yang profesional diyakini mampu mengantarkan siswa dalam pembelajaran untuk menemukan, mengelola dan memadukan perolehannya dan memecahkan persoalan-

---

<sup>4</sup> Nana Surya Permana, "Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik dengan Kompetensi dan Sertifikasi Guru", Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan Vol. 11, No. 1, 2017, 1.

persoalan yang berkaitan dengan pengetahuan, sikap, dan nilai maupun keterampilan hidupnya.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi lembaga pendidikan dalam mengelola dan mengatur guru sehingga dapat bekerja dengan baik dan benar untuk tercapainya tujuan lembaga pendidikan. Sumber daya manusia di lembaga pendidikan yang dalam hal ini meliputi guru perlu dikelola secara profesional agar terwujud antara kebutuhan guru dengan teratur dan kemampuan lembaga pendidikan.<sup>5</sup>

Perkembangan lembaga pendidikan tergantung pada kondisi tenaga pendidik sebagai gardu terdepan yang secara langsung berhadapan dengan anak didik dan menyelenggarakan proses pendidikan. Dengan posisi ini, tentunya tingkat kualitas hasil pembelajaran sangat tergantung pada kualitas guru. Keberhasilan pembelajaran dan pendidikan dapat dicapai apabila para guru hidup dengan memadai, memiliki penghasilan yang mencukupi, manusiawi dan bermartabat, karena bagi mayoritas guru, kompensasi masih tetap merupakan motivasi utama dalam bekerja untuk meningkatkan semangat kerja yang lebih baik sehingga mereka mampu memberikan perhatian secara memadai dalam menunaikan tugasnya dengan baik dalam proses pembelajaran.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Jika guru diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya,

---

<sup>5</sup> Daryanto dan Tasrial, *Pengembangan Karir Profesi Guru* (Yogyakarta: Gava Media, 2015), Cet. 1, 70.

dampaknya bagi lembaga pendidikan akan sangat bersifat negatif. Kemungkinan guru tidak menekuni profesinya secara utuh akibat sibuk bekerja sambilan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, sehingga pekerjaan sebagai guru akan terabaikan dan terganggu seperti tidak disiplin, tidak memiliki persiapan ketika mengajar, sering tidak hadir atau datang terlambat, dan tidak memiliki kesempatan untuk meningkatkan kualitas dirinya .

Dengan demikian kompensasi yang baik adalah kompensasi yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama.<sup>6</sup> Begitupun didalam lembaga pendidikan. Jadi menurut E. Mulyasa, tinggi rendahnya tingkat profesionalisme guru itu dipengaruhi oleh beberapa faktor dan salah satu faktornya adalah pemberian kompensasi terhadap guru tersebut.<sup>7</sup>

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal, ketika seseorang terpenuhi kompensasinya maka dia akan merasa puas dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas pekerjaannya..<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Kadarisman, *Manajemen Kompensasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 4.

<sup>7</sup> E.Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), 10.

<sup>8</sup> Desyeani Oktavia Santoso, "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Akor Global", *Jurnal Agora* Vol. 3, No. 1, 2015, 56.

Teori motivasi F. W. Taylor dalam bukunya Edy Sutrisno memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras. Dengan teori ini dapat disebutkan bahwa seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya kompensasi yang akan diperoleh yang bersangkutan. Oleh karena itu, seorang pemimpin haruslah berusaha memberikan kompensasi berbentuk materi, agar bawahannya bersedia diperintah melakukan pekerjaan yang telah ditentukan. Jika besar kompensasi ini bertambah, maka intensitas pekerjaan pun akan dapat dipacu. Jadi dalam teori ini kompensasilah yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan secara profesional.<sup>9</sup>

Teori Motivasi dari David Mc. Clelland dalam bukunya Edy Sutrisno bahwa Konsep penting lain dari teori motivasi yang didasarkan dari kekuatan yang ada pada diri manusia adalah motivasi prestasi menurut Mc Clelland seseorang dianggap mempunyai apabila dia mempunyai keinginan berprestasi lebih baik daripada yang lain pada banyak situasi Mc. Clelland menguatkan pada tiga kebutuhan yaitu : (1) Kebutuhan prestasi tercermin dari keinginan mengambil tugas yang dapat dipertanggung jawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya. Ia menentukan tujuan yang wajar dapat memperhitungkan resiko dan ia berusaha melakukan sesuatu secara kreatif dan inovatif. (2) Kebutuhan afiliasi, kebutuhan akan kehangatan dan sokongan hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku

---

<sup>9</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2016), 122.

untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain. (3) Kebutuhan kekuasaan, kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain, dia peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dan ia mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya dan membuat orang lain terkesan kepadanya, selalu menjaga reputasi dan kedudukannya, serta meningkatkan kemampuan diri melalui penerapan bakat secara berhasil.<sup>10</sup>

Dari adanya beberapa teori motivasi tersebut terdapat perbedaan antara teori F.W. Taylor dan David Mc. Clelland. F.W. Taylor mengemukakan bahwasannya suatu kompensasi sangat berpengaruh terhadap pekerjaan atau keprofesionalan seseorang sedangkan David Mc. Clelland. berpendapat bahwasannya untuk meningkatkan kemampuan diri atau meningkatkan profesionalismenya seseorang tersebut melalui penerapan bakat secara berhasil, sehingga suatu kompensasi itu tidak mempengaruhinya dalam meningkatkan keprofesionalan seseorang tersebut.

Menurut observasi yang penulis lakukan di SMA Bakti Ponorogo, bahwasannya SMA Bakti Ponorogo tergolong sekolah swasta yang berada di bawah naungan yayasan, sehingga dalam pemberian kompensasi itu berbeda dengan sekolah-sekolah Negeri pada umumnya. Ada sebagian guru yang kurang menerima dengan hasil pemberian kompensasi finansial maupun non finansial tersebut, sehingga guru tersebut kurang memperhatikan kompetensinya dalam menjalankan tugas, seperti terlambat datang dan kurang

---

<sup>10</sup> *Ibid*, 128-129.

mempersiapkan materi pembelajaran sehingga akan berakibat pada keprofesionalan guru tersebut. Selain itu ada juga guru yang dengan ikhlas menerima kompensasi baik finansial maupun non finansial yang diberikan oleh SMA Bakti tersebut dengan keikhlasannya dan untuk menerapkan kompetensinya, guru tersebut cenderung meningkatkan mutu kompetensinya seperti disiplin dalam menjalankan tugasnya, selalu mempersiapkan materi pembelajaran dengan baik, menciptakan proses pembelajaran secara aktif, dan mengevaluasi dirinya setelah mengajar, sehingga guru tersebut menjadi guru yang profesional.<sup>11</sup>

Berdasarkan latar belakang di atas teori motivasi F.W. Taylor yang menyatakan bahwasannya kompensasi berpengaruh terhadap pekerjaan atau profesionalan guru, dinyatakan masih belum benar, dikarenakan adanya beberapa faktor yang telah disebutkan di atas. Maka dari itu untuk membuktikan kebenarannya penulis ingin meneliti kembali teori tersebut di SMA Bakti Ponorogo dengan mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Profesionalisme Guru di SMA Bakti Ponorogo”**.

## **B. Batasan Masalah**

Menurut Donnelly, Gibson dan Wan Cevech dalam bukunya Shilpy Alfiattresna Octavia ada beberapa faktor yang mempengaruhi profesionalisme

---

<sup>11</sup> Observasi di SMA Bakti Ponorogo, hari/tanggal: Senin, 4 November 2019

guru yaitu 1) kompensasi, 2) dorongan, 3) kemampuan, kebutuhan, dan sifat, 4) persepsi terhadap tugas.<sup>12</sup>

Karena banyak faktor dari variabel yang dapat ditindak lanjuti dalam penelitian ini. Namun, karena luasnya bidang cakupan dan agar tidak terjadi kerancuan dalam penelitian serta mengingat keterbatasan dengan fikiran, waktu, tenaga, dan biaya. Maka peneliti memfokuskan untuk batasan masalah dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Profesionalisme Guru di SMA Bakti Ponorogo”

### **C. Rumusan Masalah**

Setelah mengetahui batasan masalah serta rujukan dari latar belakang, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru di SMA Bakti Ponorogo?
2. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru di SMA Bakti Ponorogo?
3. Apakah kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru di SMA Bakti Ponorogo?

### **D. Tujuan Masalah**

Mengacu pada rumusan masalah yang penulis kemukakan di atas maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

---

<sup>12</sup> Shilphy Afiattresna Octavia, *Sikap dan Kinerja Guru Profesional* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), 38.

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru di SMA Bakti Ponorogo.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru di SMA Bakti Ponorogo.
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru di SMA Bakti Ponorogo.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat baik secara teori maupun praktek sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan khazanah keilmuan terkait dengan kompensasi finansial dan non finansial terhadap profesionalisme guru.

2. Secara praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan dalam kebijakan lebih lanjut bagi institusi pihak terkait dalam masalah yang sama, yaitu pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap profesionalisme guru di SMA Bakti Ponorogo.

- a. Bagi Lembaga Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan perhatian terhadap system kompensasi agar dapat meningkatkan profesionalisme guru.

- b. Bagi Guru



Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk meningkatkan profesionalismenya.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini, diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dan pengetahuan serta menjalankan pengalaman yang berharga dalam bidang penelitian.

## **F. Sistematika Pembahasan**

Untuk memperoleh gambaran yang jelas dan menyeluruh dalam isi pembahasan isi desain ini, maka secara global dapat dilihat pada sistematika penelitian di bawah ini:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Berisi tentang, latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

### **BAB II: KAJIAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan tentang, telaah hasil penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka berpikir dan pengajuan hipotesis, yang meliputi: Telaah hasil penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka berpikir dan pengajuan hipotesis.

### **BAB III: METODOLOGI PENELITIAN**

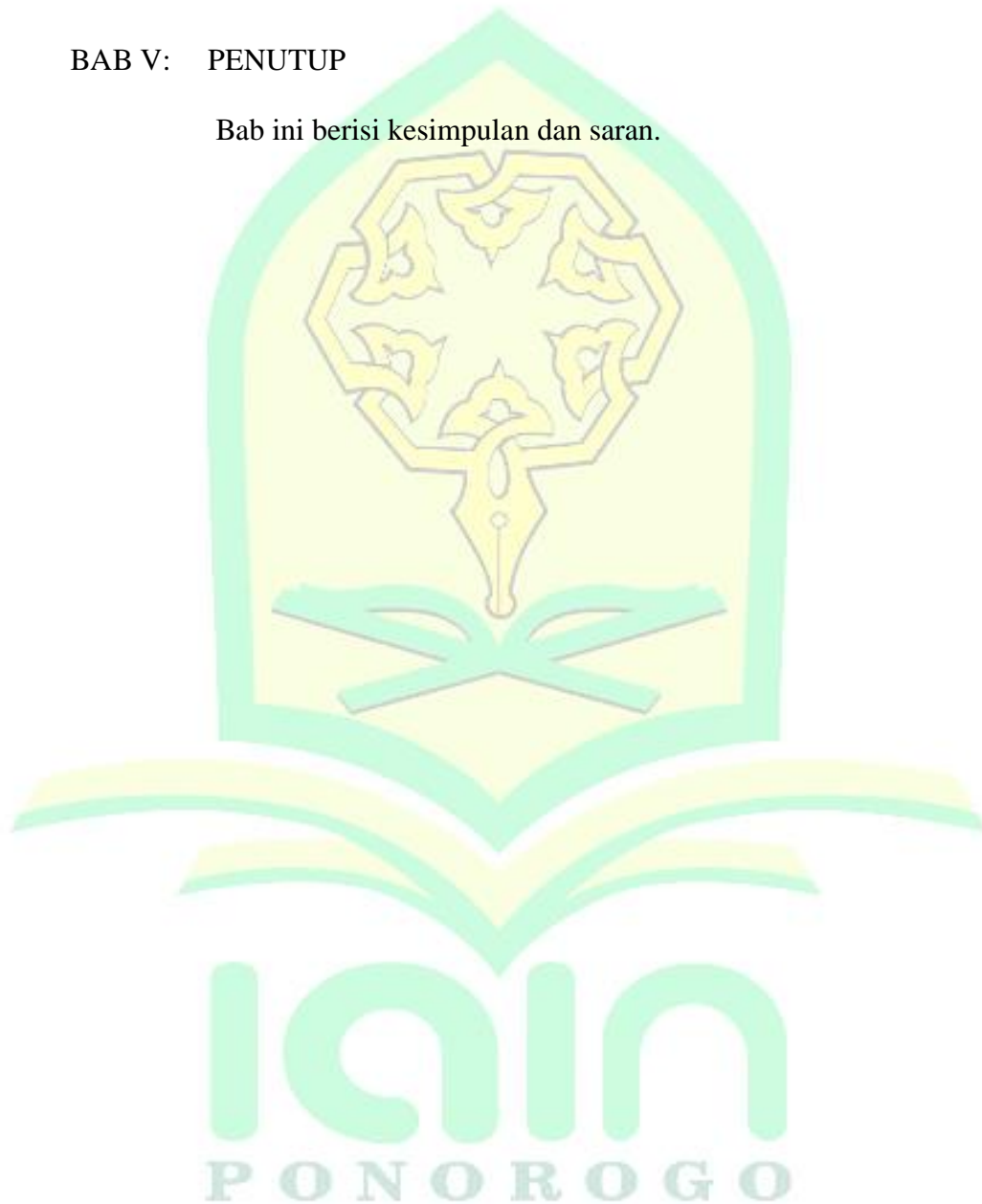
Bab ini menguraikan tentang, rancangan penelitian, populasi dan sampel, instrumen pengumpulan data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

#### BAB IV: HASIL PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang, gambaran umum lokasi penelitian, deskripsi data, analisis data (pengujian hipotesis), Interpretasi dan Pembahasan.

#### BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.



## BAB II KAJIAN

### PUSTAKA

#### A. Telaah Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil telaah pustaka yang dilakukan penulis sebelumnya yang ada kaitannya dengan variabel yang diteliti antara lain:

1. Skripsi, Muhammad Ridwan. *Hubungan Pemberian Kompensasi dengan Kinerja Mengajar Guru di Lembaga Pendidikan Nurul Falah Cihuni Pagedangan*. Tahun 2014 dengan hasil penelitian sebagai berikut:

Hasil penelitian tersebut menyimpulkan: bahwa nilai  $r$  hitung sebesar 0,46 dan termasuk kategori sedang atau cukup (nilai  $r$  hitung pada rentang (0,40-0,69) dengan nilai KD sebesar 21,16 %. Dengan demikian terdapat hubungan yang sedang atau cukup antara pemberian kompensasi terhadap kinerja mengajar guru dan pemberian kompensasi memberikan kontribusi yang sedang dalam meningkatkan kinerja mengajar guru.<sup>13</sup>

Persamaan penelitian ini terletak pada variabel terikatnya yaitu sama-sama membahas tentang pemberian kompensasi dan objeknya sama-sama di lembaga pendidikan maka skripsi ini penulis jadikan acuan untuk membuat teori yang membahas kompensasi. Perbedaan penelitian ini terletak pada fokus masalahnya yaitu skripsi ini membahas kinerja guru sedangkan fokus masalah penelitian penulis ialah profesionalisme guru

---

<sup>13</sup> Muhammad Ridwa, *Hubungan Pemberian Kompensasi dengan Kinerja Mengajar Guru di Lembaga Pendidikan Nurul Falah Cihuni Pagedang* (Skripsi UIN Syarif Hidayatullah, Yogyakarta, 2014), 2.

yang mana apabila guru itu kinerjanya baik belum tentu dikatakan sudah profesionalisme.

2. Skripsi, Irham Rif'an Sulhi. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mata DR. Yap Yogyakarta*. Tahun 2017. Dengan hasil penelitian sebagai berikut: (1) kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta tahun 2017. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi 0,861 dan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $4,892 < 1,660$ ). Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ . (2) kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta tahun 2017. Nilai koefisien regresi kompensasi non finansial sebesar 0,752 dan maka nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  ( $3,962 < 1,660$ ). Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi 0,032 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,005$ . (3) kompensasi finansial dan non finansial, bersama dengan karakteristik responden berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta tahun 2017. Nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $13,308 > 3,07$ ) serta nilai signifikansi yang lebih kecil daripada nilai signifikansi 5% ( $0,000 < 0,050$ ).<sup>14</sup>

Persamaan skripsi ini pada variabel independennya yaitu sama-sama meneliti pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non

---

<sup>14</sup> Irham Rif'an Sulhi, *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mata DR. Yap Yogyakarta* (Skripsi, UNY, Yogyakarta, 2017), 2.

finansial. Perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitiannya, skripsi ini membahas kompensasi di sebuah rumah sakit mata sedangkan objek yang penulis teliti di sebuah lembaga pendidikan. Perbedaan ini juga terletak pada fokus masalahnya, pada skripsi ini yang jadi fokus masalah ialah kinerja guru sedangkan penulis membahas profesionalisme guru.

3. Jurnal, Sri Rahmawati. *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Mengajar dan Kompensasi Terhadap Profesionalisme Guru di SMK Negeri 3 Palu*. Tahun 2015. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, pengalaman mengajar dan kompensasi secara bersamaan dan sebagian mempengaruhi profesionalisme guru di SMK Negeri 3 Palu. Juga tidak ada perbedaan profesionalisme di kalangan guru yang mengajar mata pelajaran normatif, adaptif dan produktif di SMK Negeri 3 Palu.<sup>15</sup>

Persamaan penelitian ini terletak pada variabel dependen yaitu sama-sama membahas profesionalisme guru di lembaga pendidikan sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada variabel independennya yaitu pelatihan, pengalaman mengajar dan kompensasi yang dibahas di penelitian Sri Rahmawati tersebut sedangkan variabel yang penulis bahas lebih memfokuskan pada kompensasi finansial dan non finansial

## **B. Landasan Teori**

### **1. Kajian tentang Kompensasi**

#### **a. Pengertian Kompensasi**

---

<sup>15</sup> Sri Rahmawati, “*Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Mengajar dan Kompensasi Terhadap Profesionalisme Guru di SMK Negeri 3 Palu*”, Katalogis, 12 (Desember, 2015), 67.

Kompensasi adalah fungsi *Human Resource Management* (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis *reward* yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan *reward* finansial maupun non finansial. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja balas jasa atas kerja mereka.<sup>16</sup>

Menurut Marihot Tua, Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Pembayaran kompensasi diatas ada kaitannya langsung dengan kinerja seperti upah, atau gaji, bonus, dan komisi sehingga sering disebut dengan kompensasi langsung, dan ada yang tidak berkaitan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja pegawai seperti tunjangan-tunjangan.<sup>17</sup> Menurut Rivai dan Sagala, Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai penukaran dalam melakukan tugas

---

<sup>16</sup> Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1994), 155.

<sup>17</sup> Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gramedia, 2005), 236.

keorganisasian. Kompensasi menjadi salah satu alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.<sup>18</sup>

Sehingga secara umum kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi atau perusahaan, dimana penghargaan tersebut dapat berupa finansial maupun non finansial.

#### **b. Tujuan dan Asas Kompensasi**

Dari berbagai pendapat dan referensi tujuan dan asas kompensasi salah satunya adalah sebagai berikut:

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya, dengan adanya kepastian menerima gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan “*economic security*” bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
- 3) Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa semakin suksesnya organisasi, sebab

---

<sup>18</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), 741.

pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan organisasi yang digunakan untuk itu semakin besar.

- 4) Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input (syarat-syarat) dan output.<sup>19</sup>

Menurut Malayu Hasibuan adapun tujuan kompensasi sebagai berikut:

- 1) Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- 2) Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk organisasi akan lebih mudah.
- 4) Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

---

<sup>19</sup> Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2015), 241-242.



- 5) Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin.
- 6) Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- 7) Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.<sup>20</sup>

Sedangkan menurut Noor Arifin tujuan kompensasi itu sebagai berikut:

- 1) Memperoleh personalia yang *qualified*, dalam penarikan karyawan biasanya calon pekerja yang memiliki kemampuan yang cakap dalam bekerja akan lebih tertarik pada kompensasi yang lebih tinggi.
- 2) Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang, apabila kita menginginkan karyawan baik kita tidak keluar maka tingkat kompensasi harus dijaga agar tetap kompetitif.
- 3) Menjamin keadilan, keadilan sangat diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

---

<sup>20</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017), 121-122.

- 4) Menghargai perilaku yang diinginkan, prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggungjawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.
- 5) Mengendalikan biaya-biaya, suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan SDM nya pada tingkat yang layak untuk bekerja.
- 6) Memenuhi peraturan-peraturan legal, administrasi kompensasi diharapkan memenuhi batasan-batasan legal Negara seperti peraturan UU tentang ketenagakerjaan yaitu UU No. 13 Tahun 2003.<sup>21</sup>

Jadi dari berbagai pendapat di atas tujuan kompensasi itu dapat di simpulkan sebagai berikut:

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi
- 2) Meningkatkan produktivitas
- 3) Kepuasan kerja
- 4) Memperoleh personalia yang qualified
- 5) Stabilitas karyawan

Program kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan. Asas Kompensasi tersebut antara lain:

---

<sup>21</sup> Noor Arifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus* (Jepara: UNISNU Press, 2017), 90.

### 1) Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.<sup>22</sup>

Asas Adil menurut Johar Arifin adalah besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan jabatan, prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab serta memenuhi kriteria yang ditetapkan dalam Undang-Undang.<sup>23</sup>

Sedangkan Asas Keadilan menurut Lijan Poltak, ialah adanya konsistensi kompensasi bagi pegawai yang memiliki tugas dengan bobot yang sama. Dengan kata lain, kompensasi pegawai disuatu jenis pekerjaan dengan kompensasi pegawai di jenis

---

<sup>22</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 122

<sup>23</sup> Johar Arifin, *Aplikasi Excel dalam Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia* ( Jakarta: Pt Elex Media Komputindo, 2007), 71.

pekerjaan yang lainnya, yang mengerjakan pekerjaan dengan bobot yang sama, relative akan memperoleh kompensasi yang sama.<sup>24</sup>

Jadi dapat penulis simpulkan bahwasannya Kompensasi dikatakan adil bukan berarti setiap pegawai menerima kompensasi yang besarnya sama. Akan tetapi, berdasarkan asas adil, baik itu dalam penilaian, perlakuan, pemberian hadiah, maupun sanksi bagi setiap pegawai. Biasanya dengan asas keadilan akan tercipta suasana kerja yang baik, motivasi kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas pegawai yang baik.

## 2) Asas Layak dan Wajar

Menurut Hasibuan, asas layak dan wajar ialah kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normative yang ideal. Tolok ukur layak adalah relative, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.<sup>25</sup> Johar arifin mengemukakan bahwa asas layak adalah kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, dalam hal ini adalah mengacu pada balas upah minimal yang telah ditetapkan pemerintah.<sup>26</sup>

Sedangkan menurut Lijan Poltak S. asas kelayakan dan kewajaran, berhubungan dengan bagaimana kompensasi yang

---

<sup>24</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 22.

<sup>25</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 123.

<sup>26</sup> *Ibid*, 72.

diterima pegawai harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya pada tingkatan yang layak dan wajar. Pada prinsipnya tolok ukur layak memang bersifat relative, tetapi penetapan besaran minimal kompensasi yang akan diberikan oleh organisasi harus mengacu pada standar hidup daerah, dengan berpijak pada standar Upah Minimum Regional (UMR) baik tingkat provinsi maupun tingkat kota atau kabupaten. Sebenarnya kompensasi yang wajar berarti besaran kompensasi harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti kinerja, pendidikan, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan.<sup>27</sup> Jadi dapat disimpulkan bahwasannya, asas layak dan wajar itu yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan dan sesuai dengan UMR yang telah ditetapkan oleh Pemerintah.

Dalam metode kompensasi di lembaga pendidikan dikenal metode tunggal dan metode jamak. Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki pegawai. Jadi tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya, misalnya pegawai negeri ijazah formal S-1, maka golongannya ialah III-A, dan gaji pokoknya adalah gaji pokok III-A, untuk setiap departemen sama. Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok

---

<sup>27</sup> *Ibid*, 23.

didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terjadi pada organisasi-organisasi swasta.<sup>28</sup>

### c. Jenis-Jenis Kompensasi

Banyak pendapat yang mengemukakan teori jenis-jenis kompensasi ada yang menjelaskan berdasarkan bentuknya ada juga yang berdasarkan cara pemberiannya. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, Bab 1, Pasal 1, upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat berupa material (upah, gaji, bonus dan lain-lainnya) dan dapat berupa non material (barang, asuransi, kenikmatan dan sebagainya).<sup>29</sup> Menurut Sri Lestari jenis kompensasi dibagi menjadi dua yaitu :

- 1) Kompensasi langsung berupa gaji atau upah, insentif dan tunjangan.

Kompensasi langsung (finansial) adalah penghargaan yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap

<sup>28</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 123.

<sup>29</sup> Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2012), 96-97.

berdasarkan tenggang waktu yang tetap (gaji atau upah diartikan sebagai harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain).

Gaji, dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang mendefinisikan gaji guru sebagai hak yang diterima oleh guru atas pekerjaannya dari penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan.<sup>30</sup>

Insentif, guna mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan organisasi.<sup>31</sup>

Insentif adalah pemberian tambahan penghasilan untuk menghargai dan menambah motivasi karyawan berkat kerja atau kinerjanya yang berhasil. Sistem pemberian insentif bisa berdasarkan jumlah *output* yang dihasilkan pekerja, berdasarkan bonus produksi, komisi, pengalaman bekerja, prestasi, kelangkaan profesi, prestasi kepemimpinan dalam membawa keuntungan perusahaan, dan lain-lain.<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional* (Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2012), 47.

<sup>31</sup> Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015), 268.

<sup>32</sup> Suparno Eko Widodo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 167.

Insentif secara umum terdiri dari dua jenis yang berbeda, kedua jenis insentif tersebut ialah:

a) Insentif material

Pada umumnya, jenis insentif material yang diberikan oleh organisasinya bagi pegawainya sebagai berikut:

a. Uang, insentif yang berbentuk uang dapat diberikan dalam beberapa macam yaitu bonus, adalah uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atau hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan secara selektif dan khusus. Komisi, adalah sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik. Kompensasi yang ditangguhkan, yaitu pensiun. Pensiun mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan sosial ekonomi setelah berhenti bekerja.

b. Jaminan sosial

Insentif material yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial yang lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur komperatif atau persaingan, setiap pegawai dapat memperolehnya sama rata dan otomatis. Bentuk jaminan sosial yaitu pemberian rumah dinas, pengobatan secara cuma-cuma, cuti sakit



dan melahirkan dengan tetap mendapatkan pembayaran gaji.<sup>33</sup>

b) Insentif non material

Insentif non material dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, antara lain: (a) pemberian gelar secara resmi, (b) pemberian balas jasa, (c) pemberian piagam penghargaan, (d) sesuatu atribut dan fasilitas organisasi, (e) pemberian pujian atau ucapan terima kasih secara formal maupun informal.<sup>34</sup>

Tunjangan adalah kenikmatan yang diberikan kepada karyawan sebagai tambahan dari balas jasa, ia dapat berbentuk tunai atau non finansial.<sup>35</sup> Macam-macam tunjangan bagi karyawan dapat berupa tunjangan pada waktu tidak bekerja, bonus atau hadiah, dan program pelayanan.

Tunjangan keselamatan dapat berupa asuransi kecelakaan, asuransi kematian, asuransi kesehatan, dana pensiunan, tunjangan kredit rumah dan sebagainya. Tunjangan pada waktu tidak bekerja adalah seperti dukungan uang untuk liburan, dalam keadaan sakit, cuti hamil, cuti melahirkan, tugas-tugas negara dan lain-lain.

Bonus atau hadiah adalah seperti hadiah lebaran, natal dan

---

<sup>33</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 238.

<sup>34</sup> *Ibid*, 239.

<sup>35</sup> Suparno Eko Widodo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 160.

tahun baru, hadiah ulang tahun, lembur, bonus, keuntungan perusahaan dan lain-lain.<sup>36</sup>

2) Kompensasi tidak langsung berupa kesejahteraan karyawan

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misal : THR, pemberian tunjangan kesehatan, cuti, dan liburan.<sup>37</sup>

Hasibuan membedakan bentuk kompensasi menjadi dua, yaitu kompensasi langsung (disebut juga kompensasi finansial) yang berupa gaji, upah dan insentif dan kompensasi tidak langsung (disebut juga kompensasi non finansial) yang berupa pemberian kesejahteraan karyawan, lebih lanjut kedua bentuk kompensasi diatas dijelaskan sebagai berikut:

1) Kompensasi finansial

a) Gaji/Upah dan Insentif

b) Insentif menurut Sarwono adalah sebagai bagian dari keuntungan, terutama diberikan kepada pekerja yang berprestasi

c) Tipe-tipe yang insentif dapat digolongkan dalam dua golongan yaitu:

(1) Insentif Material adalah insentif dalam bentuk uang

<sup>36</sup> *Ibid*, 165-166.

<sup>37</sup> Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 98.

(2) Insentif Non Material adalah insentif dalam bentuk jaminan

## 2) Kompensasi non finansial

Kompensasi non finansial merupakan bentuk-bentuk kompensasi yang tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja, pemberian kompensasi tidak langsung memberikan nilai penting tersendiri dikarenakan berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, jaminan masa depan, dan kelangsungan hidup mereka di organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian keamanan dan kesejahteraan karyawan merupakan suatu bentuk kompensasi non finansial yang sangat penting dalam organisasi.<sup>38</sup>

Menurut Elbadiansyah jenis-jenis kompensasi digolongkan menjadi dua yaitu

### 1) Kompensasi finansial (kompensasi langsung)

Kompensasi finansial adalah kompensasi yang dirasakan secara langsung oleh penerimanya misalnya gaji, upah serta insentif.

Gaji adalah balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai suatu konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang dapat mencapai suatu tujuan perusahaan atau organisasi.

---

<sup>38</sup> Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 98-99.

Upah adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan yang didasarkan pada jam kerja maupun pelayanan yang diberikan.

Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena dapat menjadi suatu keberhasilan prestasinya di atas standart tertentu.

## 2) Kompensasi non finansial (kompensasi tidak langsung)

Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang secara tidak langsung dirasakan oleh karyawan. Kompensasi non finansial terdiri dua macam yaitu kepuasan dari pekerjaan itu sendiri dan kepuasan yang diperoleh dari lingkungan kerja. Kepuasan dari lingkungan pekerjaan itu sendiri ialah kepuasan yang diberikan berupa tugas-tugas menarik, tanggung jawab, tantangan, rasa pencapaian, dan juga pengakuan. Sedangkan kepuasan yang diperoleh dari lingkungan kerja karyawan berupa kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan dan juga lingkungan kerja yang nyaman.<sup>39</sup>

Sedangkan menurut Michael dan Horold, jenis kompensasi terbagi menjadi tiga yaitu:

---

<sup>39</sup> Elbadiyansah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang : CV IRDH, 2019), 213-214.

### 1) Kompensasi material

Bentuk kompensasi material tidak hanya berbentuk uang, seperti gaji, bonus, dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik. Misalnya fasilitas parkir, telepon, dan ruang kantor yang nyaman, serta berbagai macam bentuk tunjangan (pensiun, asuransi kesehatan).

### 2) Kompensasi sosial

Berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Misalnya status, pengakuan sebagai ahli dibidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi, pembentukan kelompok-kelompok pengambilan keputusan, dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan permasalahan organisasi.

### 3) Kompensasi aktivitas

Kompensasi aktivitas adalah kompensasi yang mampu menggerakkan berbagai aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk mencoba aktivitas tertentu. Bentuk kompensasi aktivitas dapat berupa kekuasaan yang dimiliki seorang pegawai untuk

melakukan aktivitas diluar pekerjaan rutinnnya sehingga tidak timbul kebosanan kerja, pendelegasian wewenang, tanggung jawab (otonomi), partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta pelatihan pengembangan kepribadian.<sup>40</sup>

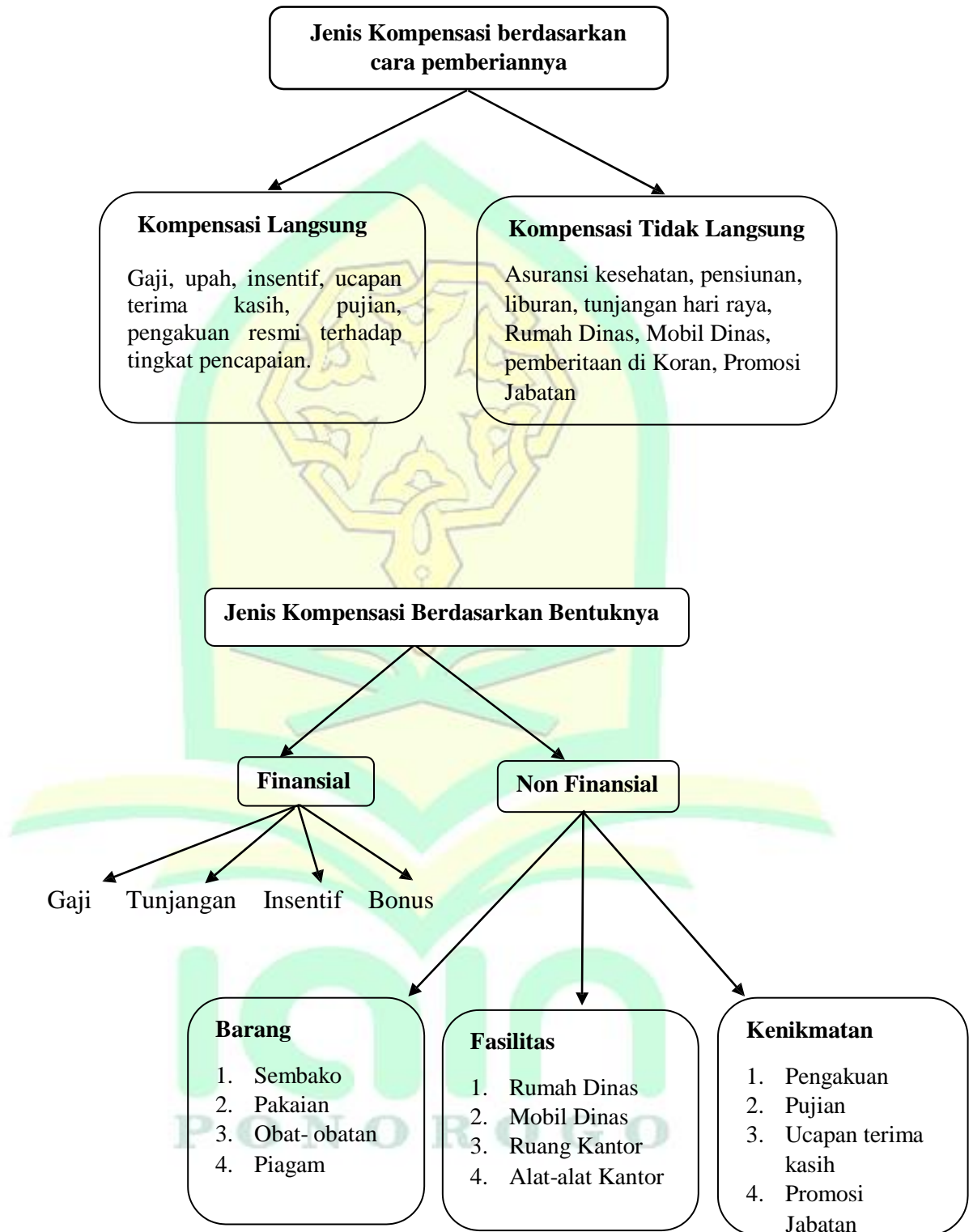
Berdasarkan dari beberapa pendapat di atas mengenai jenis-jenis kompensasi untuk mempermudah memahaminya maka penulis menyimpulkan jenis kompensasi pada gambar bagan berikut ini:



---

<sup>40</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 223.

## Jenis Kompensasi



Gambar 2.1 Bagan Jenis Kompensasi

#### d. Status Kompensasi

Status kompensasi non finansial dibagi menjadi dua yaitu hak milik dan hak pakai. Hak milik adalah hak turun temurun, terkuat dan terpenuh, yang dapat dipunyai orang, dengan mengingat ketentuan dalam pasal 6 UUPA dan hak milik dapat beralih, dan dialihkan kepada pihak lain.<sup>41</sup> Sedangkan hak pakai adalah hak untuk menggunakan barang atau fasilitas yang dikuasai langsung oleh negara atau milik orang lain yang memberi wewenang dan kewajiban yang ditentukan dalam keputusan pemberiannya oleh pejabat yang berwenang memberikannya atau dalam perjanjiannya, hak pakai ada berjangka waktu tertentu dan ada yang berlaku selama barang atau fasilitas digunakan untuk pelaksanaan tugasnya.<sup>42</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa hak milik itu, barang yang diberikan oleh lembaga menjadi hak miliknya tidak ada kewajiban untuk mengembalikan barang tersebut. Sedangkan hak pakai yaitu hak yang dipakai atau digunakan untuk menunjang tugasnya dan ada kewajiban untuk mengembalikan barang atau fasilitas tersebut setelah tidak bertugas lagi.

---

<sup>41</sup> Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia dan AusAID, *Panduan Bantuan Hukum di Indonesia: Pedoman Anda Memahami dan Menyelesaikan Masalah Hukum* (Jakarta: YLBHI dan PSHK, 2007), 163.

<sup>42</sup> Urip Santoso, *Hak Atas Tanah, Hak Pengelolaan, DAN Hak Milik atas Satuan Rumah Susun* (Depok: Kencana, 2017), 99.



### e. Besaran Kompensasi

Pada tahun 2019 pemerintah masih menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2015 tentang Perubahan Ketujuh Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1997 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil, sebagai acuan untuk menentukan nominal gaji PNS. PNS golongan IA dengan nol tahun masa kerja diberi gaji Rp 1.486.500. Sedangkan paling tinggi adalah golongan ID dengan gaji Rp. 2.558.700. Kemudian PNS golongan IIA paling rendah menerima gaji Rp 1.926.000. Paling tinggi, golongan IID, menerima gaji Rp 3638.200. Untuk golongan IIIA dengan nol tahun masa kerja, PNS digaji sebesar Rp 2.456.700. Sedangkan untuk golongan IIID paling tinggi digaji Rp 4.568.800. Terakhir golongan IVA paling rendah digaji Rp 2.899.500. Sedangkan untuk golongan IVE tertinggi digaji Rp 5.620.300.<sup>43</sup>

Besaran Gaji UMK, UMR dan UMP di Ponorogo tahun 2020 untuk area kabupaten maupun kota yang diresmikan oleh kebijakan Gubernur serta persetujuan Presiden RI di tahun 2020 yaitu

**Tabel 2.1 Besaran Gaji UMR, UMK dan UMP di Ponorogo 2020**

Kota/ Kabupaten	Tahun	Besaran Gaji
Kabupaten Ponorogo	2020	Rp 1.913.321
Kabupaten Ponorogo	2021	-
Kabupaten Ponorogo	2022	-
Kabupaten Ponorogo	2023	-
Kabupaten Ponorogo	2024	-

<sup>43</sup> (<https://www.google.com/amp/s/bisnis.tempo.co/amp/1066733/intip-besaran-gaji-pns-tiap-golongan>), Minggu, 16 Februari Pukul 13:19 WIB

Arti serta ketentuan UMR, UMP dan UMK diatur di ketentuan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013. Upah Minimal adalah standar yang dibahas dari pemerintah yang berkaitan untuk upah yang diterima oleh pekerja di sebuah organisasi yang dibagi dari upah pokok bulanan salah satunya tunjangan tetap. UMR merupakan Upah Minimum Regional yang diatur oleh Gubernur untuk jaring pengaman dengan area wilayah provinsi.<sup>44</sup>

**f. Sistem Pembayaran Kompensasi**

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah sebagai berikut:

1) Sistem Waktu

Menurut Hasibuan Kompensasi berdasarkan sistem waktu pemberiannya berdasarkan sistem waktu seperti jam, minggu atau bulan. Besarnya sistem waktu hanya berdasarkan waktu lamanya bekerja.<sup>45</sup> Sedangkan menurut Ardana sistem waktu itu seperti berikut:

- a) Kompensasi (gaji, upah) besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan.
- b) Administrasi pengupahannya relatif mudah diterapkan pada karyawan tetap maupun kepada pekerja harian.

---

<sup>44</sup> Chandra Hutasorit, (<https://mitrapjtkiresmi.com/gaji-umr-dan-umk-ponorogo>) diakses Minggu, 16 Februari 2020 Pukul 11:18 WIB

<sup>45</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 124.

- c) Sistem ini diterapkan jika prestasi kerja sulit diukur dan para pegawai tetap kompensasinya dibayarkan atas sistem waktu secara periode setiap bulannya.
- d) Besarnya kompensasi hanya didasarkan kepada lamanya bekerja, bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.<sup>46</sup>

Kelebihan dan kelemahan sistem waktu menurut Mila Badriyah adalah sebagai berikut:

- a) Mencegah hal-hal yang kurang diinginkan seperti pilih kasih, diskriminasi ataupun kompetisi yang kurang sehat.
- b) Menjamin kepastian penerimaan upah secara periodik.
- c) Tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.<sup>47</sup>

Sedangkan kelemahan sistem waktu adalah sebagai berikut:

- a) Mengurangi semangat pegawai yang produktivitasnya tinggi (diatas rata-rata).
- b) Tidak membedakan usia, pengalaman, dan kemampuan pegawai.
- c) Membutuhkan pengawasan yang ketat agar pegawai sungguh-sungguh bekerja.
- d) Kurang mengakui adanya prestasi kerja pegawai.<sup>48</sup>

Jadi sistem waktu itu dibayarkan menurut lamanya waktu mengerjakan atau menurut standar waktu baik dihitung per jam,

---

<sup>46</sup> Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 155.

<sup>47</sup> Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015), 160.

<sup>48</sup> *Ibid*, 161.

hari, minggu, maupun bulan dan bukan berdasarkan prestasi yang di hasilkan.

## 2) Sistem Hasil

Menurut Hasibuan sistem hasil adalah sistem dimana besarnya kompensasi didasarkan pada hasil yang dikerjakan, bukan lamanya waktu mengerjakan.<sup>49</sup> Mila Badriyah berpendapat bahwasannya upah menurut prestasi kerja sering disebut dengan upah sistem hasil. Pengupahan dengan cara ini mengaitkan secara langsung antara besarnya upah dan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Besar kecilnya kompensasi bergantung pada hasil yang dicapai pegawai dalam waktu tertentu.<sup>50</sup> Ardana mengemukakan sistem hasil adalah sebagai berikut:

- a) Kompensasi atau upah yang ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pegawai.
- b) Kompensasi yang dibayar selalu didasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.
- c) Tidak dapat ditetapkan pada karyawan tetap.<sup>51</sup>

---

<sup>49</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 124.

<sup>50</sup> Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 159.

<sup>51</sup> Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 156.

Jadi sistem hasil ini dapat juga dikatakan sistem prestasi yang mana sistem ini pembayarannya dipengaruhi oleh hasil atau prestasi yang pegawai dapatkan di organisasinya.

### 3) Sistem Kontrak atau Borongan

Menurut Hasibuan, sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.<sup>52</sup> Menurut Mila Badriyah penetapan kompensasi dengan sistem kontrak atau borongan didasarkan atas kuantitas, kualitas, dan lamanya penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan kontrak perjanjian.<sup>53</sup>

Sedangkan menurut Ardana sistem kontrak atau borongan adalah:

- a) Sistem cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lamanya mengerjakannya.
- b) Dalam sistem borongan memerlukan kalkulasi yang tepat untuk memperoleh balas jasa yang wajar, perhitungan-perhitungan yang tepat.<sup>54</sup>

Jadi dari ketiga sistem kompensasi tersebut dapat penulis simpulkan bahwasannya sistem yang cocok digunakan di suatu lembaga pendidikan yaitu sistem waktu dan sistem hasil atau prestasi, untuk sistem borongan kurang cocok untuk diterapkan di lembaga pendidikan.

---

<sup>52</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 125.

<sup>53</sup> Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 160.

<sup>54</sup> Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 157.

### **g. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi**

Banyak faktor yang ikut menentukan berapa besar kompensasi yang harus diberikan kepada pegawainya. Dalam sistem organisasi pendidikan, kompensasi termasuk dalam pembiayaan pendidikan. Pembiayaan pendidikan ini merupakan bagian dari rencana anggaran dan kegiatan pendidikan. Perencanaan anggaran dan kegiatan pendidikan ditentukan seberapa besar anggaran yang disediakan untuk pendidikan, berikut faktor-faktornya :

#### 1) Anggaran pendidikan disediakan oleh pemerintah

Pada sekolah (terutama yang dikelola oleh pemerintah, besarnya anggaran yang ditentukan oleh kemampuan masyarakat dalam membayar pajak dalam bentuk APBN dan APBD. Pemerintah dengan persetujuan dewan (DPR) dapat menentukan seberapa besar anggaran APBN dan APBD yang disediakan untuk pendidikan. Semakin tinggi APBN dan APBD, semakin besar pula anggaran untuk pendidikan, dan semakin tinggi pula mata anggaran yang disediakan untuk kompensasi atau gaji dan belanja pegawai. Misalnya di negara kita Indonesia, pemerintah membuat kebijakan bahwa anggaran untuk pendidikan dialokasikan sebanyak 20% dari APBN dan APBD. Dari jumlah anggaran yang menyerap 20% APBN dan APBD itu 50%-70% di dalamnya dialokasikan untuk gaji dan kesejahteraan pegawai. Sebagai tindak

lanjut dari kebijakan itu, maka pemerintah secara berkala selalu menaikkan gaji guru atau pendidik.<sup>55</sup>

2) Anggaran pendidikan disediakan oleh masyarakat

Pada sekolah swasta dengan pengelolaan oleh yayasan, ia mengangkat pegawai (pendidik dan tenaga kependidikan) sebagai pegawai tetap yayasan. Besarnya kompensasi bagi pegawai tetap ini ditentukan oleh kemampuan yayasan dalam menyediakan anggaran untuk pendidikan biasanya tampak dari besar dan kecilnya yayasan penyanggah dana. Yayasan yang memiliki penyanggah dana besar umumnya memberikan kompensasi pegawai secara memadai. Sebaliknya, yayasan yang tidak memiliki penyanggah dana besar dan kuat, kurang atau tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai kepada para pegawainya. Namun demikian karena pendidik (utamanya guru) sudah diundang-undangkan sebagai profesi, maka pemberian kompensasi harus dilakukan sesuai persyaratan suatu profesi. Salah satu persyaratan profesi adalah memberikan gaji yang layak sebagai nafkah utama bagi anggota profesi. Layak dalam hal ini mengandung makna bahwa gaji tersebut bisa digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok hidup terstandar di suatu daerah. Untuk itu, ditentukanlah standar pembayaran regional dalam bentuk batas Upah Minimal Regional (UMR). Kompensasi

---

<sup>55</sup> Nurul Ulfatin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016),130.

(utamnya gaji) yang diterima oleh pegawai dalam suatu profesi seharusnya tidak kurang dari UMR. Dengan demikian para pegawai dapat hidup layak disuatu daerah. Setiap daerah mungkin membutuhkan standar minimal kehidupan yang berbeda dengan daerah lain.<sup>56</sup>

### 3) Standar pembayaran sesuai kontrak

Besarnya kompensasi juga ditentukan melalui proses tawar menawar kolektif yang kemudian mendapatkan persetujuan dalam kontrak. Tawar menawar kolektif dapat dilakukan secara informal dan formal. Walaupun beberapa sekolah berada dalam geografis yang sama, sulit ditemukan standar gaji yang sama karena perbedaan kekayaan, sikap public, status sekolah, dan tekanan-tekanan yang lain. Untuk itu, perlu dilakukan negoisasi antara sekolah dengan pelamar sebelum kontrak ditandatangani. Hal lain yang berkaitan dengan kontrak adalah lamanya kontrak ditentukan oleh dewan dan yayasan pendidikan. Lamanya persetujuan kontrak dipengaruhi oleh tingkat inflansi saat ini dan yang akan datang. Ketika inflansi menurun, gaji meningkat pada tingkat yang lebih tinggi dari tingkat inflansi.

---

<sup>56</sup> *Ibid*, 132.



#### 4) Perbandingan gaji

Perbandingan gaji merupakan suatu hal yang harus dibuat karena perbandingan gaji antara suatu daerah dengan daerah yang lain, antara sekolah yang satu dengan sekolah yang lain akan memberikan informasi yang dapat digunakan untuk mengestimasi biaya agar mencapai gaji yang kompetitif. Sebagai contoh, seorang kepala sekolah, dewan dan yayasan pendidikan yang akan merekrut calon guru di sekolahnya, maka menghitung kebutuhan biaya yang gaji (termasuk jika terjadi kenaikan), sehingga biaya yang disediakan untuk gaji selalu setara atau lebih tinggi dari sekolah lain. Dengan demikian, perbandingan gaji yang setara atau lebih tinggi memiliki nilai kompetitif dengan sekolah lain.

#### 5) Membaca skala gaji

Gaji pegawai hendaknya dibayarkan dalam bentuk daftar skala gaji. Hal yang perlu diperhatikan dalam membaca skala gaji adalah rentang awal gaji yang actual, jumlah golongan atau pangkat, jumlah dana dalam setiap golongan, jumlah personel dalam setiap golongan. Dalam daftar skala gaji harus tertulis secara jelas yang membedakan komponen gaji dan bentuk-bentuk kompensasi yang lain. Pada komponen gaji, dapat terbaca skala dan rentang gaji, mulai awal sampai gaji yang pokok, berapa kenaikan berkala, dan seterusnya.<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup> Nurul Ulfatin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, 133.

#### 6) Pembayaran tambahan

Pembayaran tambahan selalu dikaitkan dengan bidang kerja, lamanya bekerja disekolah yang bersangkutan, dan tambahan jam atau hari kerja. Ada banyak jenis pembayaran tambahan yang didasarkan atas banyak hal antara lain:

- a) Pembayaran tunjangan profesi bagi guru yang sudah bersertifikat pendidik
- b) Pembayaran tambahan bagi guru yang memiliki kualifikasi diatas yang dipersyaratkan. Misalnya pembayaran tambahan bagi guru yang bergelar master atau doctor
- c) Pembayaran tambahan atas lamanya dalam golongan di atas posisi daftar gaji
- d) Pembayaran tambahan bagi guru yang mendapat jaminan khusus antar prestasi tertentu
- e) Pembayaran tambahan bagi guru yang telah berpengalaman
- f) Pembayaran tambahan atas perannya sebagai koordinator pada kegiatan (tugas tambahan).<sup>58</sup>

#### 7) Pembayaran prestasi

Pembayaran prestasi perlu didiskusikan dan mendapatkan pemahaman yang sama. Yang dimaksud prestasi bagi guru tidak semata-mata diukur pada prestasi langsung bagi guru, tetapi juga prestasi yang dihasilkan oleh siswanya. Dengan

---

<sup>58</sup> *Ibid*, 134.

demikian prestasi dapat dipahami sebagai pembelajaran yang efektif. Faktor lain juga dipertimbangkan dalam pembayaran prestasi antara lain kehadiran, kerelaan melaksanakan tugas pembelajaran yang sulit, mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan profesional, kerja sama untuk memenuhi target sekolah dalam satu wilayah, dan sebagainya. Pembayaran prestasi hendaknya diperuntukkan bagi semua pegawai, sehingga mereka memperlihatkan prestasi di atas rata-rata. Cara memberikan pembayaran prestasi dapat dilakukan dengan memberi bobot tingkat prestasi yang dicapai oleh setiap pegawai yang dituangkan dalam instrumen evaluasi.<sup>59</sup>

- 8) Yang tidak termasuk dalam persetujuan pembayaran kejelasan informasi hal-hal yang tidak termasuk dalam perhitungan kompensasi. Misalnya kehadiran atau ketidakhadiran, pendefinisian peran (seperti ketua dan anggota), jam kerja, jadwal libur, sakit, perjalanan, liburan, dan sebagainya. Kejelasan mengenai hal-hal tersebut perlu dibuat dalam kebijakan pembayaran kompensasi sehingga pegawai memahami secara penuh dan memutuskan untuk menerima kompensasi atau menolaknya. Jika kompensasi tidak memasukkan hal-hal tersebut dalam negoisasi pembayaran, maka perlu dibuat kebijakan

---

<sup>59</sup> *Ibid*, 135.

pendidikan yang mencukupi skala gaji jika terjadi hal-hal yang tidak diatur dalam pembayaran kompensasi.<sup>60</sup>

Menurut Malayu Hasibuan faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut:

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relative semakin besar.

2) Kemampuan dan kesediaan organisasi

Apabila kemampuan dan kesediaan organisasi untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan organisasi untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Organisasi karyawan

Apabila organisasi karyawannya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika organisasi karyawan tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

---

<sup>60</sup> Nurul Ulfatin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, 136.

4) Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya lembaga tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi relative kecil. Seperti tingkat kompensasi di Jakarta lebih besar daripada di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.<sup>61</sup>

7) Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh

---

<sup>61</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 128.

kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan kompensasi yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka kompensasi akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat kompensasinya kecil.<sup>62</sup>

9) Kondisi perekonomian kerja

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat kompensasi rendah, karena terdapat banyak penganggur.

10) Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat kompensasinya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat

---

<sup>62</sup> *Ibid*, 129

pekerjaannya mudah risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat kompensasinya relatif rendah.<sup>63</sup>

Tohardi mengemukakan ada beberapa faktor yang memengaruhi pemberian kompensasi, yaitu:

1) Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang di sumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan atau organisasi. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan.

2) Kemampuan untuk membayar

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan atau organisasi dalam membayar kompensasi karyawan. Karena sangat mustahil perusahaan atau organisasi membayar kompensasi di atas kemampuan yang ada.

3) Kesediaan untuk membayar

Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan atau organisasi tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

---

<sup>63</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 130.

#### 4) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan atau organisasi maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja ke perusahaan atau organisasi rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.<sup>64</sup>

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yang penulis jadikan acuan ialah teori yang di kemukakan oleh Nurul Ulfatin. Karena faktor-faktor tersebut ranahnya pada bidang pendidikan yang mana teori tersebut cocok untuk dijadikan acuan penulis.

## 2. Kajian tentang Profesional Guru

### a. Pengertian Profesionalisme Guru

Secara etimologi profesi berasal dari kata profession yang berarti pekerjaan. Professional artinya orang yang ahli atau tenaga ahli.<sup>65</sup>

Dalam pengertian lain profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan

---

<sup>64</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 194.

<sup>65</sup> Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional Konsep, Strategi, dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidik di Indonesia* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 1-2.



khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif. Jadi profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang disebut profesi tidak dapat dipegang oleh sembarang orang, tetapi memerlukan persiapan melalui pendidikan dan pelatihan secara khusus. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.<sup>66</sup>

Profesionalisme adalah mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau ciri orang yang profesional. Sementara kata profesional berarti bersifat profesi, memiliki keahlian dan keterampilan karena pendidikan dan latihan, beroleh bayaran karena keahliannya itu. Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme memiliki dua kriteria pokok, yaitu keahlian dan pendapatan (bayaran). Kedua hal tersebut merupakan satu kesatuan yang saling berhubungan. Artinya, seseorang dapat dikatakan memiliki profesionalisme ketika memiliki dua hal pokok tersebut. Hal itu berlaku pula untuk profesionalisme guru.<sup>67</sup>

Dengan demikian dapat disimpulkan, Profesionalisme merupakan sebutan yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa

---

<sup>66</sup> Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), 45.

<sup>67</sup> Rusdiana, *Pendidikan Profesi Keguruan: Menjadi Guru Inspiratif dan Inovatif* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015), 21.

mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Seorang guru yang memiliki profesionalisme tinggi memiliki sikap mental serta komitmen terhadap perwujudan dan peningkatan kualitas profesional melalui berbagai cara dan strategi.

#### **b. Karakteristik Profesionalisme Guru**

Kedudukan guru sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip profesionalisme untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu. Kedudukan guru sebagai agen pembelajaran berkaitan dengan peran guru dalam pembelajaran, antara lain fasilitator, motivator, pemacu, rekayasa pembelajaran, dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik. Peran tersebut menuntut guru untuk mampu meningkatkan kinerja dan profesionalismenya seiring dengan perubahan dan tuntutan yang muncul terhadap dunia pendidikan dewasa ini.<sup>68</sup> Adapun karakteristik profesionalisme guru berdasarkan beberapa pendapat telah penulis jelaskan sebagai berikut:

Karakteristik guru profesional antara lain:

##### 1) Sehat Jasmani dan Rohani

Dalam menjalankan tugas pengajaran, kondisi fisik serta mental yang memungkinkan dapat membuat seorang guru lebih mudah dalam menjalankan tugasnya sebagai sebagai seorang

---

<sup>68</sup> Umar Sidiq, *Etika dan Profesi Keguruan* (Tulung Agung: STAI Muhammadiyah Tulungagung, 2018), 23.

pendidik, karena seorang pendidik merupakan petugas lapangan dalam hal pendidikan sehingga kesehatan jasmani adalah factor yang akan menentukan lancar dan tidaknya proses pendidikan. Guru yang menderita penyakit menular tentunya akan membahayakan bagi peserta didik.

## 2) Menguasai Kurikulum

Seorang pendidik dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran hendaknya mengacu pada kurikulum yang berlaku atau yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Kurikulum yang dimaksud adalah serangkaian rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Dengan adanya kurikulum ini diharapkan seorang pendidik dapat mengetahui arah mengajar yang baik sesuai dengan perkembangan pola pikir peserta didik.

## 3) Menguasai materi yang diajarkan

Dalam sebuah pembelajaran, penguasaan materi seorang pendidik sangat berpengaruh pada penyampaian informasi kepada peserta didik. Karena apabila pendidik tidak menguasai materi yang dia sampaikan maka dalam penyampaian materi atau informasi tidak dapat dia sampaikan secara efektif. Dan dapat menghambat siswa dalam pemahaman materi yang dia ajarkan.<sup>69</sup>

---

<sup>69</sup> *Ibid*, 24

4) Terampil menggunakan berbagai metode pembelajaran

Metode pengajaran merupakan salah satu unsur penting dalam penyampaian materi pembelajaran kepada peserta didik. Karena dengan metode dan strategi yang tepat dapat mendorong semangat peserta didik untuk lebih giat dalam belajar dan juga dapat lebih mudah memahami apa yang disampaikan oleh pendidik. Selain metode, kondisi, suasana kelas serta psikologis anak juga harus diperhatikan oleh seorang pendidik.

5) Berperilaku yang baik

Berperilaku yang baik merupakan salah satu syarat penting yang harus dimiliki oleh seorang pendidik. Karena dengan adanya moral (perilaku yang baik) pendidik mampu mengontrol kelakuan atau sikap saat mengajar sehingga tidak adanya perbuatan atau sikap yang tidak diinginkan saat mengajar.

6) Memiliki kedisiplinan yang baik

Seorang pendidik hendaknya disiplin dalam menjalankan tugas yang dia jalankan. Seorang pendidik diharapkan juga dapat memajemen waktu secara tepat. Hal ini bertujuan agar kedisiplinan seorang guru dapat menjadi teladan bagi peserta didiknya.<sup>70</sup>

Menurut Khusnul Wardan karakteristik guru professional adalah :

---

<sup>70</sup> Umar Sidiq, *Etika dan Profesi Keguruan*, 25.

- 1) Memiliki semangat atau antusias tinggi
- 2) Memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya
- 3) Kemauan untuk mengambil risiko, guru yang professional selalu membawa perubahan yang positif yang dapat meningkatkan kualitas peserta didik.<sup>71</sup>
- 4) Memiliki pemikiran yang pragmatis
- 5) Mudah beradaptasi atau fleksibilitas
- 6) Mampu menghargai perbedaan dan karakteristik masing-masing peserta didik
- 7) Memiliki kreativitas yang tinggi
- 8) Memiliki kekhasan pada dirinya
- 9) Mampu menunjukkan kecintaannya terhadap belajar dan mempelajari hal-hal yang baru.<sup>72</sup>

Sedangkan menurut Sudarwan Danim karakteristik guru professional adalah:

- 1) Mempunyai kemampuan intelektual yang diperoleh melalui pendidikan. Pendidikan yang dimaksud adalah jenjang pendidikan tinggi.
- 2) Memiliki pengetahuan spesialisasi  
Pengetahuan spesialis adalah sebuah kekhususan penguasaan bidang keilmuan tertentu.

---

<sup>71</sup> Khusnul Wardan, *Guru Sebagai Profesi* ( Yogyakarta : Deepublish, 2019), 127.

<sup>72</sup> *Ibid*, 128.

- 3) Memiliki pengetahuan yang praktis yang dapat digunakan langsung oleh orang lain. Pengetahuan khusus bersifat aplikatif, dimana aplikasi didasari atas kerangka teori yang jelas dan teruji.
- 4) Memiliki teknik kerja yang dapat dikomunikasikan  
Mampu berkomunikasi sebagai guru, dalam makna apa yang disampaikannya dapat dipahami oleh siswa.
- 5) Memiliki kode etik  
Kode etik ini merupakan pedoman bersikap dan berperilaku yang mengejewantah dalam bentuk nilai-nilai moral dan etika dalam jabatan guru sebagai pendidik putra putri bangsa.<sup>73</sup>

Jadi yang di jadikan acuan dalam penelitian ini ialah karakteristik profesionalisme guru menurut Umar Shidiq. Karena menurut penulis karakteristik tersebut yang lebih mudah dipahami.

### **c. Aspek-Aspek Profesionalisme Guru**

Dalam pembahasan profesionalisme guru, bahwasannya guru professional adalah guru yang mempunyai kompetensi, kompetensi tersebut mencakup 4 aspek, sebagi berikut:

#### **1) Aspek Kompetensi Pedagogik**

Kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan

---

<sup>73</sup> Sudarwan Danim, *Pengembangan Profesi Guru : dari Pra-Jabatan, Induksi, ke Profesional Madani* (Jakarta: Kencana, 2015), 105.

pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

## 2) Aspek Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantab, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

## 3) Aspek Kompetensi Sosial

Kompetensi social adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif, berinteraksi dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik dan masyarakat sekitar.<sup>74</sup>

## 4) Aspek Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan.

Kompetensi profesional merupakan kompetensi yang harus dikembangkan untuk mencapai tujuan pembelajaran di sekolah. Kompetensi professional mencakup kemampuan guru dalam penguasaan materi pelajaran dan pengelolaan pembelajaran. Kemampuan

---

<sup>74</sup> Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan* (Bandung: PT Refika Aditama, 2010), 57.

guru merespons tugas-tugasnya secara tepat adalah ciri guru profesional.<sup>75</sup>

**Tabel 2.2**  
**Standar Kompetensi Guru Mata Pelajaran di**  
**SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan MK/MAK**

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN
<b>Kompetensi Pedagogik</b>		
1.	Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.	1.1 Memahami karakteristik peserta didik yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial-emosional, moral, spiritual, dan latar belakang sosialbudaya. 1.2 Mengidentifikasi potensi peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu.
		1.3 Mengidentifikasi bekal-ajar awal peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu. 1.4 Mengidentifikasi kesulitan belajar peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu.
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.	2.1 Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik terkait dengan mata pelajaran yang diampu. 2.2 Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif dalam mata pelajaran yang diampu.
3.	Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.	3.1 Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum. 3.2 Menentukan tujuan pembelajaran yang diampu. 3.3 Menentukan pengalaman belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diampu.

<sup>75</sup> *Ibid*, 145.



No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN
		3.4 Memilih materi pembelajaran yang diampu yang terkait dengan pengalaman belajar dan tujuan pembelajaran.
		3.5 Menata materi pembelajaran secara benar sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan karakteristik peserta didik. 3.6 Mengembangkan indikator dan instrumen penilaian.
4.	Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.	4.1 Memahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik. 4.2 Mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajaran.
		4.3 Menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, laboratorium, maupun lapangan.
		4.4 Melaksanakan pembelajaran yang mendidik di kelas, di laboratorium, dan di lapangan dengan memperhatikan standar keamanan yang dipersyaratkan.
		4.5 Menggunakan media pembelajaran dan sumber belajar yang relevan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran yang diampu untuk mencapai tujuan pembelajaran secara utuh. 4.6 Mengambil keputusan transaksional dalam pembelajaran yang diampu sesuai dengan situasi yang berkembang.
5.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.	5.1 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran yang diampu.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN
6.	Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.	<p>6.1 Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi secara optimal.</p> <p>6.2 Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik, termasuk kreativitasnya.</p>
7.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.	<p>7.1 Memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik, dan santun, secara lisan, tulisan, dan/atau bentuk lain.</p> <p>7.2 Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi kegiatan/permainan yang mendidik yang terbangun secara siklikal dari (a) penyiapan kondisi psikologis peserta didik untuk ambil bagian dalam permainan melalui bujukan dan contoh, (b) ajakan kepada peserta didik untuk ambil bagian, (c) respons peserta didik terhadap ajakan guru, dan (d) reaksi guru terhadap respons peserta didik, dan seterusnya.</p>
8.	Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.	8.1 Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu.
		<p>8.2 Menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu.</p> <p>8.3 Menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.</p> <p>8.4 Mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.</p>

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN
		8.5 Mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrumen. 8.6 Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan. 8.7 Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar.
9.	Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.	9.1 Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar
		9.2 Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan. 9.3 Mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan. 9.4 Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
10.	Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.	10.1 Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan. 10.2 Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu. 10.3 Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu.
<b>Kompetensi Kepribadian</b>		
11.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.	11.1 Menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat-istiadat, daerah asal, dan gender.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN
		11.2 Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan sosial yang berlaku dalam masyarakat, dan kebudayaan nasional Indonesia yang beragam.
12.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.	12.1 Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi. Berperilaku yang mencerminkan ketakwaan dan akhlak mulia. 12.2 12.3 Berperilaku yang dapat diteladan oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya.
13.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.	13.1 Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil. 13.2 Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa.
14.	Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.	14.1 Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi. 14.2 Bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri. 14.3 Bekerja mandiri secara profesional.
15.	Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.	15.1 Memahami kode etik profesi guru. 15.2 Menerapkan kode etik profesi guru. 15.3 Berperilaku sesuai dengan kode etik profesi guru.
<b>Kompetensi Sosial</b>		
16.	Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.	16.1 Bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran. 16.2 Tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat, orang tua peserta didik dan lingkungan sekolah karena perbedaan agama, suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga, dan status sosial-ekonomi.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN
17.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.	17.1 Berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik dan efektif. 17.2 Berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun, empatik, dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik. 17.3 Mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik.
18.	Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.	18.1 Beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan efektivitas sebagai pendidik. 18.2 Melaksanakan berbagai program dalam lingkungan kerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan.
19.	Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.	19.1 Berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah, dan komunitas ilmiah lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran.
		19.2 Mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan dan tulisan maupun bentuk lain.
<b>Kompetensi Profesional</b>		
20.	Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	Jabaran kompetensi Butir 20 untuk masing masing guru mata pelajaran disajikan setelah tabel ini.

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN
21.	Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.	21.1 Memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu. 21.2 Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu. 21.3 Memahami tujuan pembelajaran yang diampu.
22.	Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.	22.1 Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik. 22.2 Mengolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
23.	Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.	23.1 Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus. Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan. 23.2 Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan. 23.3 Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.
24.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.	24.1 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri. <sup>76</sup>

<sup>76</sup> Permendiknas, No. 16 Tahun 2007, 17-24.

### 3. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Profesionalisme Guru

Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 16 yang berbunyi sebagai berikut: “Penghasilan adalah hak yang diterima oleh guru atau dosen dalam bentuk finansial sebagai imbalan melaksanakan tugas keprofesionalan yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi dan mencerminkan martabat guru atau dosen sebagai pendidik profesional”.<sup>77</sup>

Menurut F. W. Taylor bahwasannya seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya kompensasi yang akan diperoleh yang bersangkutan. Oleh karena itu, seorang pemimpin haruslah berusaha memberikan kompensasi berbentuk materi, agar bawahannya bersedia diperintah melakukan pekerjaan yang telah ditentukan. Jika besar kompensasi ini bertambah, maka intensitas pekerjaan pun akan dapat dipacu.<sup>78</sup> Jadi dalam teori ini kompensasi adalah yang memotivasi atau mempengaruhi seseorang untuk melakukan pekerjaan secara profesional.

Indikator sumber daya manusia yang profesional, ditandai dengan sumber daya manusia yang terdidik secara baik (*well educated*), terlatih secara baik (*well trained*), didukung dengan fasilitas yang memadai (*well equipped*), sehingga mampu berkinerja secara baik (*well performed*), yang disertai dengan komitmen yang tinggi (*well*

---

<sup>77</sup> Sudarwan Danim, *Pengembangan Profesi Guru : dari Pra-Jabatan, Induksi, ke Profesional Madani*, 124.

<sup>78</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 122.

*committed*), dan pada akhirnya dapat diberi kompensasi secara layak (*well paid*).

Untuk menjamin bahwa sumber daya pendidik memiliki komitmen yang tinggi, kinerja yang baik dan pada akhirnya mendapatkan penghargaan yang memadai, maka manajemen sumber daya manusia diterapkan pada sistem kompensasi dan pengaturan jenjang karier pendidik.<sup>79</sup>

### C. Kerangka Berfikir

Pada umumnya setiap orang yang bekerja pada sebuah institusi atau lembaga pasti berharap mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya bahkan tidak sedikit diantara mereka yang berharap mendapatkan kompensasi yang lebih besar, tidak terkecuali guru.

Sebagai pendidik profesional tentu guru mengharapkan imbalan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Dengan memperoleh kompensasi yang sesuai seorang guru akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara sungguh-sungguh sehingga mampu menampilkan kinerjanya secara optimal. Dengan kompensasi yang memadai dia tidak akan berfikir untuk mencari lagi pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan hidup diri dan keluarganya.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah:

---

<sup>79</sup> Nurul Ulfatin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 24-25.



1. Jika kompensasi finansial dan non finansial baik, maka profesionalisme guru akan tinggi.
2. Jika kompensasi finansial dan non finansial kurang baik, maka profesionalisme guru akan rendah.

#### **D. Pengajuan Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, fungsi utama dari hipotesis adalah membuka kemungkinan untuk menguji kebenaran teori.<sup>80</sup> Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1.  $H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi finansial terhadap profesionalisme guru di SMA Bakti Ponorogo.
2.  $H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi non finansial terhadap profesionalisme guru di SMA Bakti Ponorogo.
3.  $H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap profesionalisme guru di SMA Bakti Ponorogo.

---

<sup>80</sup> Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), 120.

## BAB III METODOLOGI

### PENELITIAN

#### A. Rancangan Penelitian

Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data dan informasi mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.<sup>81</sup>

Disini peneliti menggunakan metode kuantitatif karena untuk membuktikan, berarti data yang diperoleh itu digunakan untuk membuktikan adanya keragu-raguan terhadap informasi, teori, kebijakan, tindakan atau produk yang telah ada. Penelitian yang bersifat membuktikan itu menggunakan metode kuantitatif.<sup>82</sup>

Dalam metode kuantitatif, dianut sebuah paradigma bahwa dalam setiap peristiwa sosial terdapat elemen-elemen tertentu yang berbeda-beda dan dapat berubah. Elemen-elemen tersebut disebut dengan variabel. Variabel dari setiap peristiwa, baik yang melekat padanya maupun yang mempengaruhinya.<sup>83</sup>

Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi:

1. Variabel Independen: variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan

---

<sup>81</sup> *Ibid*, 127.

<sup>82</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2019), 5.

<sup>83</sup> *Ibid*, 130.

variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen(terikat).

2. Variabel Dependen: sering disebut sebagai variabel *output*, *kriteria*, *konsekuensi*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.<sup>84</sup>

Dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independennya adalah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, sedangkan variabel dependennya adalah profesionalisme guru

## **B. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi menurut bahasa sama dengan penduduk atau orang banyak, bersifat umum (universe). Dalam penelitian, populasi adalah keseluruhan objek penelitian, berupa manusia, gejala, benda, pola sikap, tingkah laku, dan sebagainya yang menjadi objek penelitian.<sup>85</sup>

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

---

<sup>84</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi* (Bandung: Alfabeta, 2013), 64.

<sup>85</sup> Mahmud, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2011), 154.

kesimpulannya.<sup>86</sup>Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Bakti Ponorogo yang berjumlah 19 orang.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>87</sup>Dalam penelitian ini digunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik dilakukan karena jumlah populasinya kecil, yaitu kurang dari 30 orang.<sup>88</sup> Dengan demikian sampel penelitian ini adalah semua guru di SMA Bakti Ponorogo yang berjumlah 19 orang yang terdiri dari 11 guru laki-laki dan 8 guru perempuan.

## C. Instrumen Pengumpulan Data

Dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data.<sup>89</sup>

Dalam proses penelitian yang akan dilakukan oleh penulis memerlukan berbagai data, data tersebut yaitu:

1. Data tentang kompensasi finansial guru di SMA Bakti Ponorogo
2. Data tentang kompensasi non finansial guru di SMA Bakti Ponorogo
3. Data tentang profesionalisme guru di SMA Bakti Ponorogo.

---

<sup>86</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, 119.

<sup>87</sup> *Ibid*, 120.

<sup>88</sup> Andhita Dessy Wulansari, *Penelitian Pendidikan: Suatu Pendekatan Praktik dengan Menggunakan SPSS* (Ponorogo: STAIN Po Press, 2012), 47.

<sup>89</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, 305.

Adapun gambaran instrumen pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Instrumen Pengumpulan Data**

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	No item
Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Profesionalisme Guru di SMA Bakti Ponorogo	Kompensasi Finansial	1. Gaji	1.1 Setiap guru diberikan gaji	1
		2. Tunjangan	setiap bulannya	
		3. Insentif	2.1 Setiap guru diberikan tunjangan diakhir tahun	2, 3
		4. Bonus	3.1 Pemberian insentif bagi guru yang memiliki kualifikasi diatas yang dipersyaratkan, seperti guru yang bergelar Master atau Doctor	4, 5
		5. Besaran	3.2 Setiap guru yang berprestasi diberikan insentif	6, 7
		6. Waktu	4.1 Setiap guru yang berprestasi diberikan bonus	8, 9
			5.1 Pemberian gaji sesuai dengan UMK yang berlaku	10
			5.2 Pemberian gaji sesuai dengan kontrak	11
			5.3 Pemberian	12

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	No item
			gaji sesuai dengan jabatannya	
			5.4 pemberian gaji cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari	13
			5.5 pemberian tunjangan sesuai harapan	14
			5.6 pemberian insentif sesuai harapan	15
			5.7 pemberian bonus sesuai yang diharapkan	16
			6.1 pemberian gaji tepat waktu	17
			6.2 pemberian tunjangan tepat waktu	18
			6.3 pemberian insentif tepat waktu	19
			6.4 pemberian bonus tepat waktu	20
	Kompensi Non Finansial	1. Barang 2. Fasilitas 3. Kenikmatan 4. Besaran 5. Waktu 6. Status	1.1 Setiap guru yang mengajar dan berprestasi diberikan sembako, pakaian atau seragam dan Piagam	1, 2, 3
			1.2 Setiap guru yang sakit mendapatkan obat- obatan	4
			2.1 Setiap guru	5, 6, 7,

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	No item
			yang mengajar dan berprestasi diberikan fasilitas dinas	8, 9, 10
			3.1 Setiap guru yang berprestasi dibidangnya maupun diluar bidangnya, diberi pengakuan, pujian, ucapan terima kasih, Promosi jabatan	11, 12, 13, 14
			4.1 Setiap guru yang mengajar dan berprestasi diberikan barang sesuai kebutuhan guru	15, 16, 17
			4.2 Setiap guru yang mengajar dan berprestasi diberikan fasilitas kantor sesuai kebutuhan dinas	18
			4.3 Setiap guru yang berprestasi diberikan pengakuan, ucapan terima kasih dan promosi jabatan sesuai prestasi yang diraihnya	19
			5.1 Setiap guru yang mengajar dan berprestasi	20,21





Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	No item
			an pembelajaran yang mendidik.	
			1.5 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.	7, 8
			1.6 Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.	9
			1.7 Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.	10
			1.8 Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.	11
			1.9 Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.	12, 13
			1.10 Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.	14
			2.1 Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.	15
			2.2 Menampilkan diri sebagai pribadi yang	16, 17, 18

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	No item
			jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.	19, 20
			2.3 Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.	
			2.4 Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.	21
			2.5 Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.	22
			3.1 Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.	23
			3.2 Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.	24
			3.3 Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh	25

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	No item
			wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.	26
			3.4 Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.	
			4.1 Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	27
			4.2 Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.	28
			4.3 Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.	29
			4.4 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.	30

#### D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

##### 1. Teknik Kuesioner (angket)

Teknik kuesioner (angket) yaitu suatu teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan-pertanyaan. Dalam penelitian ini penulis akan menyebarkan angket kepada para guru yang terpilih menjadi sampel penelitian. Variabel yang menggunakan teknik kuesioner (angket) yaitu kompensasi finansial guru, kompensasi non finansial guru dan profesionalisme guru di SMA Bakti Ponorogo.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut, dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang didapat berupa pertanyaan atau pernyataan yaitu apakah narasi pertanyaan bersifat negatif atau positif.<sup>90</sup>

Berikut ini pemberian skor untuk setiap jenjang skala *likert* dapat dilihat dari tabel:

---

<sup>90</sup>*Ibid*, 134-135.

**Tabel 3.2 Skala Likert**

Jawaban	Skor
Selalu	5
Sering	4
Kadang-kadang	3
Tidak pernah	2
Sangat tidak pernah	1

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan dalam penelitian ini peneliti akan menyebarkan angket kepada guru di SMA Bakti Ponorogo sebanyak 19 guru. Dimana dalam angket tersebut sampel hanya tinggal memberi tanda pada setiap pertanyaannya.

## 2. Dokumentasi

Dengan menggunakan metode dokumentasi maka dapat ditemukan data mengenai letak geografis dan sejarah berdirinya SMA Bakti Ponorogo, Status, Visi, Misi, Tujuan dan Motto SMA Bakti Ponorogo, sarana dan prasarananya, dan struktur organisasi SMA Bakti Ponorogo.

## E. Teknik Analisis Data

### 1. Pengujian Instrumen Penelitian

Untuk mengetahui kebenaran variabel dan ke valid an data, maka penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan peneliti untuk mengetahui bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu

kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan profesionalisme guru. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan kolerasi *Produk Moment* analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Perhitungan validitas instrumen kompensasi finansial ( $X_1$ ), kompensasi non finansial ( $X_2$ ) dan profesionalisme guru ( $Y$ ) dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 16. Cara menentukan valid atau tidaknya intrumen terhadap responden adalah dengan mengkonsultasikan hasil perhitungan korelasi dengan tabel nilai koefisien korelasi *product moment* pada taraf kesalahan/signifikansi 5%. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan taraf signifikansi 5% maka soal dinyatakan valid, apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka soal dinyatakan tidak valid.<sup>91</sup>

Untuk uji validitas instrument, peneliti mengambil sampel sebanyak 19 responden dengan menggunakan 20 butir pernyataan untuk variabel kompensasi finansial, 25 butir pernyataan untuk variabel kompensasi non finansial dan 30 butir pernyataan untuk variabel profesionalisme guru. Dari hasil perhitungan validitas item instrument kompensasi finansial terdapat 20 butir soal yang dinyatakan valid. Variabel kompensasi non finansial terdapat 24 butir soal yang dinyatakan valid dan 1 soal yang tidak valid. Sedangkan variable profesionalisme guru terdapat 25 butir soal yang valid dan 5 soal yang tidak valid.

---

<sup>91</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kulaitatif dan R & D*, 114.

Uji validitas semestinya harus dilakukan ditempat lain, karena adanya pandemi wabah covid 19 dan juga ada proses lainnya yang tidak bisa dilakukan maka instrument ini tanpa adanya uji validitas dan instrumennya langsung digunakan untuk mengecek data yang valid. Data yang tidak valid langsung dihapus karena data yang lain sudah mewakili data tersebut.

Hasil rekapitulasi dari perhitungan menggunakan SPSS versi 16. dapat disimpulkan sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Rekapitulasi Uji Validitas Item Instrumen Kompensasi Finansial**

No Item	“r” Hitung	“r” Tabel	Keterangan
1	0,480	0,456	Valid
2	0,740	0,456	Valid
3	0,464	0,456	Valid
4	0,680	0,456	Valid
5	0,591	0,456	Valid
6	0,464	0,456	Valid
7	0,663	0,456	Valid
8	0,476	0,456	Valid
9	0,535	0,456	Valid
10	0,669	0,456	Valid
11	0,498	0,456	Valid
12	0,496	0,456	Valid
13	0,684	0,456	Valid
14	0,518	0,456	Valid
15	0,537	0,456	Valid
16	0,525	0,456	Valid
17	0,545	0,456	Valid
18	0,586	0,456	Valid
19	0,669	0,456	Valid
20	0,642	0,456	Valid

**Tabel 3.4**  
**Rekapitulasi Uji Validitas Item Instrumen Kompensasi**  
**Non Finansial**

No Item	"r" Hitung	"r" Tabel	Keterangan
1	0,011	0,456	Tidak Valid
2	0,797	0,456	Valid
3	0,597	0,456	Valid
4	0,651	0,456	Valid
5	0,520	0,456	Valid
6	0,563	0,456	Valid
7	0,706	0,456	Valid
8	0,490	0,456	Valid
9	0,562	0,456	Valid
10	0,553	0,456	Valid
11	0,598	0,456	Valid
12	0,479	0,456	Valid
13	0,708	0,456	Valid
14	0,519	0,456	Valid
15	0,532	0,456	Valid
16	0,503	0,456	Valid
17	0,515	0,456	Valid
18	0,579	0,456	Valid
19	0,548	0,456	Valid
20	0,788	0,456	Valid
21	0,489	0,456	Valid
22	0,532	0,456	Valid
23	0,484	0,456	Valid
24	0,541	0,456	Valid
25	0,497	0,456	Valid

**Tabel 3.5**  
**Rekapitulasi Uji Validitas Item Instrumen**  
**Profesionalisme Guru**

No Item	"r" Hitung	"r" Tabel	Keterangan
1	0,368	0,456	Tidak Valid
2	0,613	0,456	Valid
3	0,578	0,456	Valid
4	0,628	0,456	Valid
5	0,419	0,456	Tidak Valid
6	0,636	0,456	Valid
7	0,540	0,456	Valid



No Item	“r” Hitung	“r” Tabel	Keterangan
8	0,548	0,456	Valid
9	0,569	0,456	Valid
10	0,828	0,456	Valid
11	0,566	0,456	Valid
12	0,515	0,456	Valid
13	0,540	0,456	Valid
14	0,633	0,456	Valid
15	0,592	0,456	Valid
16	0,628	0,456	Valid
17	0,434	0,456	Tidak Valid
18	0,566	0,456	Valid
19	0,515	0,456	Valid
20	0,276	0,456	Tidak Valid
21	0,699	0,456	Valid
22	0,503	0,456	Valid
23	0,434	0,456	Tidak Valid
24	0,633	0,456	Valid
25	0,699	0,456	Valid
26	0,569	0,456	Valid
27	0,561	0,456	Valid
28	0,650	0,456	Valid
29	0,492	0,456	Valid
30	0,633	0,456	Valid

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan peneliti untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.<sup>92</sup> Peneliti menggunakan bantuan SPSS versi 16. Adapun cara menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus *Koefisien alfa cronbach*. Nilai alpha dikonsultasikan dengan tabel r product moment, jika nilai alpha lebih besar maka konstruk pernyataan yang merupakan dimensi variabel adalah reliabel.

<sup>92</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung:Alfabeta, 2019), 209.

Adapun hasil uji reliabilitas instrumen kompensasi finansial menggunakan program SPSS versi 16 adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kompensasi Finansial**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.879	20

Dari hasil perhitungan reabilitas di atas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas instrument kompensasi finansial sebesar 0, 879 kemudian dikonsultasikan dengan nilai “r” tabel pada taraf signifikan 5% adalah sebesar 0, 456. Karena “r” hitung > “r” tabel yaitu 0, 879 > 0, 456 maka instrument tersebut dikatakan reliabel.

Untuk hasil uji reliabilitas instrument kompensasi non finansial menggunakan program SPSS versi 16 adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kompensasi Non Finansial**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.906	24

Dari hasil perhitungan reabilitas di atas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas instrumen kompensasi finansial sebesar 0, 906 kemudian dikonsultasikan dengan nilai “r” tabel pada taraf signifikan

5% adalah sebesar 0,456. Karena “r” hitung > “r” tabel yaitu 0,906 > 0,456 maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.

Sedangkan untuk hasil uji reliabilitas instrumen profesionalisme guru yang menggunakan program SPSS versi 16 adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Profesionalisme Guru**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.922	25

Dari hasil perhitungan reabilitas di atas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas instrumen kompensasi finansial sebesar 0,922 kemudian dikonsultasikan dengan nilai “r” tabel pada taraf signifikan 5% adalah sebesar 0,456. Karena “r” hitung > “r” tabel yaitu 0,922 > 0,456 maka instrument tersebut dikatakan reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui dua variabel, apakah ada hubungan linier atau tidak. Uji linier ini digunakan sebagai prasyarat dalam regresi linier.<sup>93</sup> Uji linieritas dilakukan dengan cara mencari model garis regresi dari variabel independen X terhadap variabel dependen Y. Berdasarkan model regresi tersebut, dapat diuji

<sup>93</sup> *Ibid*, 120.

linieritas garis regresinya. Untuk mempercepat perhitungan uji linieritas, peneliti juga memanfaatkan program SPSS versi 16. Selanjutnya apabila *P-value* lebih besar dari alpha 0.05 maka garis regresi  $X_1$  terhadap  $Y$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  linier.<sup>94</sup>

#### b. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji kenormalan distribusi data. Dengan demikian, uji normalitas ini mengasumsikan bahwa, data variabel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Korelasi *product moment* dan regresi linier termasuk jenis analisis statistik yang memerlukan persyaratan uji normalitas.<sup>95</sup> Metode unruk menguji normalitas data pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 16. Untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi masing-masing variabel normal atau tidak, yaitu dengan membandingkan probabilitas atau signifikansi dengan alpha 0,05. Jika probabilitas hasil hitungan lebih besar dari 0, 05 artinya distribusi data normal. Namun jika probabilitas kurang dari 0, 05 maka distribusi data tidak normal.<sup>96</sup>

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji herteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dalam residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam persamaan regresi

---

<sup>94</sup> Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2016), 61.

<sup>95</sup> *Ibid*, 38

<sup>96</sup> *Ibid*, 55.

berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama disebut terjadi homoskedastisitas dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Pengujian ini peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi 16 dengan uji heteroskedastisitas Glejser yang mana jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **d. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya ( $t-1$ ). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan uji *Durbin-Watson (DW-test)*. Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika  $d < d_L$ , berarti ada autokorelasi positif
2. Jika  $4 - d_L < d < 4$ , berarti ada autokorelasi negative
3. Jika  $d_U < d < 4 - d_U$  berarti tidak ada autokorelasi positif atau negative

4. Jika  $dL \leq d \leq dU$  atau  $4 - dU \leq D \leq dL$ , pengujian tidak meyakinkan.<sup>97</sup>

Untuk proses perhitungan data peneliti menggunakan program SPSS versi 16.

#### e. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Jika antar variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Uji ini peneliti menggunakan program SPSS versi 16, dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factors* (VIF). Dikatakan bebas multikolinieritas apabila nilai *Tolerance*  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ . Jadi jika nilai tolerance  $< 0,10$  dan VIF  $> 10,00$  berarti terdapat kasus multikolinearitas.<sup>98</sup>

### 3. Uji Hipotesis

Peneliti menggunakan uji regresi karena ingin mengetahui bagaimana variabel dependen atau kriteria dapat diprediksikan melalui

<sup>97</sup> Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian*, 70.

<sup>98</sup> Danang Sunyoto, *Praktik SPSS untuk Kasus* (Yogyakarta: Nuha Medika, 2011), 121-

variabel independen atau predictor, secara individual. Dampak dari penggunaan analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya nilai dalam variabel dependen dapat dilakukan melalui menaikkan atau menurunkan nilai variabel independen, atau untuk meningkatkan nilai variabel dependen dapat dilakukan dengan meningkatkan nilai variabel independen dan sebaliknya. Data dianggap memenuhi persyaratan analisis regresi yaitu berdistribusi normal, berpola linier, homogen dan mempunyai pasangan yang sama sesuai dengan subyek yang sama.<sup>99</sup> Untuk itu maka analisis data peneliti menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda. Analisis regresi sederhana dipilih peneliti untuk: 1) mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap profesionalisme guru, 2) mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap profesionalisme guru. Sedangkan analisis regresi berganda digunakan peneliti untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap profesionalisme guru

Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

**a. Uji Regresi Linear Sederhana**

Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan no. 1 dan 2 adalah menggunakan regresi linier sederhana, untuk mengetahui apakah variabel independen yang ada dalam model mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel

---

<sup>99</sup> Andhita Dessy Wulansari, *Penelitian Pendidikan: Suatu Pendekatan Praktik dengan Menggunakan SPSS*, 131.

dependen. Untuk mengolah data peneliti menggunakan program SPSS versi 16. Adapun langkah- langkah pengambilan keputusan output SPSS versi 16 menurut pendapat V. Wiratna Sujarweti adalah sebagai berikut:

1. Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan jika  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak
2. Jika jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  diterima, sebaliknya jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.<sup>100</sup>

Apabila hasil uji hipotesis menggunakan regresi sederhana menunjukkan  $H_0$  ditolak maka artinya ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat sehingga perlu analisis lebih lanjut.

#### **b. Uji Regresi Linier Berganda**

Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan no. 3 adalah dengan menggunakan regresi linier berganda 2 variabel bebas. Peneliti menggunakan SPSS versi 16 untuk mengolah data, adapun langkah-langkah pengambilan keputusan output SPSS berdasarkan pendapat V. Wiratna Sujarweti adalah sebagai berikut:

1. Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan jika  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

---

<sup>100</sup> Wiratna Sujarweti, *SPSS untuk Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Pres, 2014), 148.



2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, sebaliknya jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.<sup>101</sup>

Apabila hasil uji hipotesis menggunakan regresi ganda menunjukkan  $H_0$  ditolak, maka artinya ada pengaruh bersama - sama antara variabel bebas dan variabel terikat sehingga perlu analisis lebih lanjut. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas secara bersama - sama terhadap variabel terikat yaitu melihat *output* SPSS versi 16 tabel Anova B.



---

<sup>101</sup> V. Wiratna Sujarweti, *SPSS untuk Penelitian*, 148.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Sejarah Lembaga SMA Bakti Ponorogo**

Tahun 1945 Yayasan Koperasi Batik Bakti mendirikan gedung yang merupakan cikal bakal SMA Bakti sekarang ini. Pada saat itu tujuan didirikannya gedung ini belum konkrit, karena pada tahun 1957 SMA Negeri berdiri dan belum memiliki gedung sendiri. Sedangkan gedung koperasi Bakti belum digunakan. Maka atas kesepakatan Bupati Ponorogo, Bapak Dasuki meminta gedung tersebut digunakan untuk SMA Negeri Ponorogo, dengan kesepakatan bagi keluarga dan pegawai Batik Bakti yang anaknya ingin belajar di sekolah tersebut tidak dikenakan persyaratan apapun, namun ternyata banyak orang tua yang menyekolahkan anaknya di sekolah Ma'arif dan Muhammadiyah.

Tahun 1983 SMA Negeri pindah kelokasi di urata Universitas Muhammadiyah Ponorogo, yang telah disediakan oleh pemerintah. Melihat gedung dalam keadaan kosong, maka dibuat kesepakatan oleh Yayasan Pendidikan Bakti untuk mendirikan SMA Bakti. SMA Bakti adalah sekolah swasta yang dikelola oleh Yayasan Bakti yang berdiri sejak ditandatangani akte Notaris S.S. Sinilingga, SH Nomor 37 tanggal 19 April 1983 untuk batas waktu yang ditentukan. Nama Bakti merupakan sebuah akronim dari Batik Asli Kesenian Timur Indonesia. Pada tanggal 1 Juli

1983 dibuka pendaftaran pertama. Pada pendaftaran pertama ini SMA Bakti telah menerima murid yang ditempatkan menjadi 11 kelas.

Awal berdirinya status sekolah tersebut masih terdaftar. Demi tertibnya administrasi dan seiring dengan perkembangan zaman maka status SMA Bakti mulai diperhatikan hingga akhirnya pada tahun 1998 mendapat status akreditasi dengan Surat Keputusan (SK) Nomor : 33/C.C7/Kep/MIN.1998. Status SMA Bakti adalah DISAMAKAN. Hal ini artinya Kedudukan SMA Bakti Ponorogo adalah sama dengan SMA Negeri lainnya, serta mempunyai wewenang penuh untuk mengurus rumah tangga sendiri seperti melaksanakan Ujian Negara di setiap akhir tahun.

## 2. Visi :

Unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, Iman dan taqwa, mandiri, serta menjunjung tinggi budaya bangsa dan peduli lingkungan.

### **Indikator Visi Sekolah**

- a. Terwujudnya proses pembelajaran yang efektif dan efisien
- b. Terwujudnya lulusan yang cerdas dan kompetitif
- c. Terwujudnya pendidikan yang berkarakter
- d. Terwujudnya pendidikan yang mandiri
- e. Terwujudnya warga belajar yang menjunjung tinggi budaya bangsa
- f. Terwujudnya pelestarian lingkungan sekolah, bebas pencemaran dan kerusakan lingkungan

### 3. Misi

- a. Melaksanakan Pembelajaran efektif dan efisien
- b. Melaksanakan pembelajaran sesuai tuntunan kemajuan jaman
- c. Meningkatkan pendalaman dan pengalaman agama dalam kehidupan sehari- hari
- d. Mengadakan inovasi pembelajaran mandiri
- e. Menumbuhkan potensi warga sekolah secara optimal terhadap budaya bangsa
- f. Mewujudkan pelestarian lingkungan sekolah, bebas pencemaran dan kerusakan lingkungan

### 4. Tujuan Lembaga

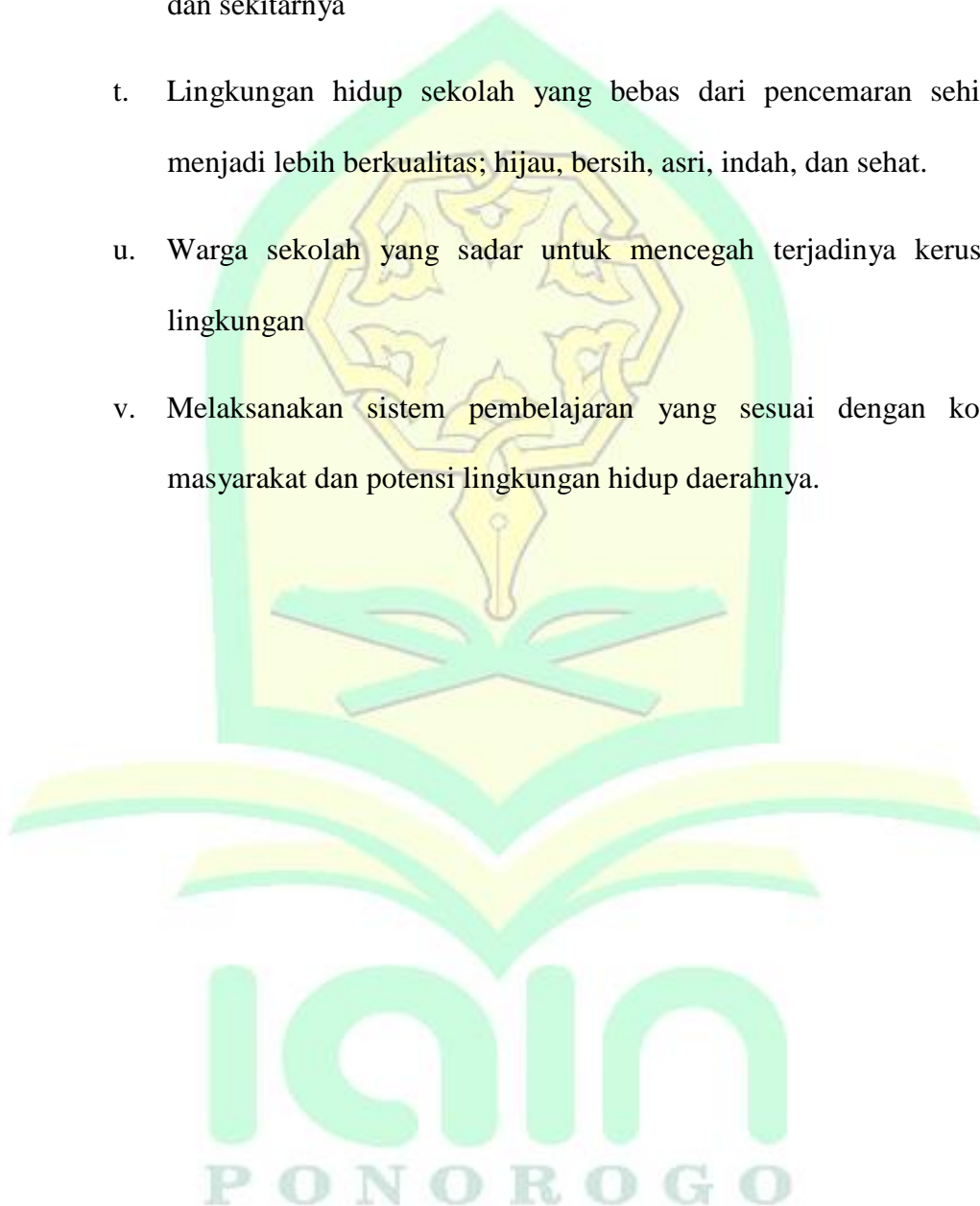
Tujuan Pendidikan Nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indoensia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Sedangkan tujuan pendidikan menengah adalah meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Sehingga perlu dirumuskan tujuan SMA Bakti yaitu :

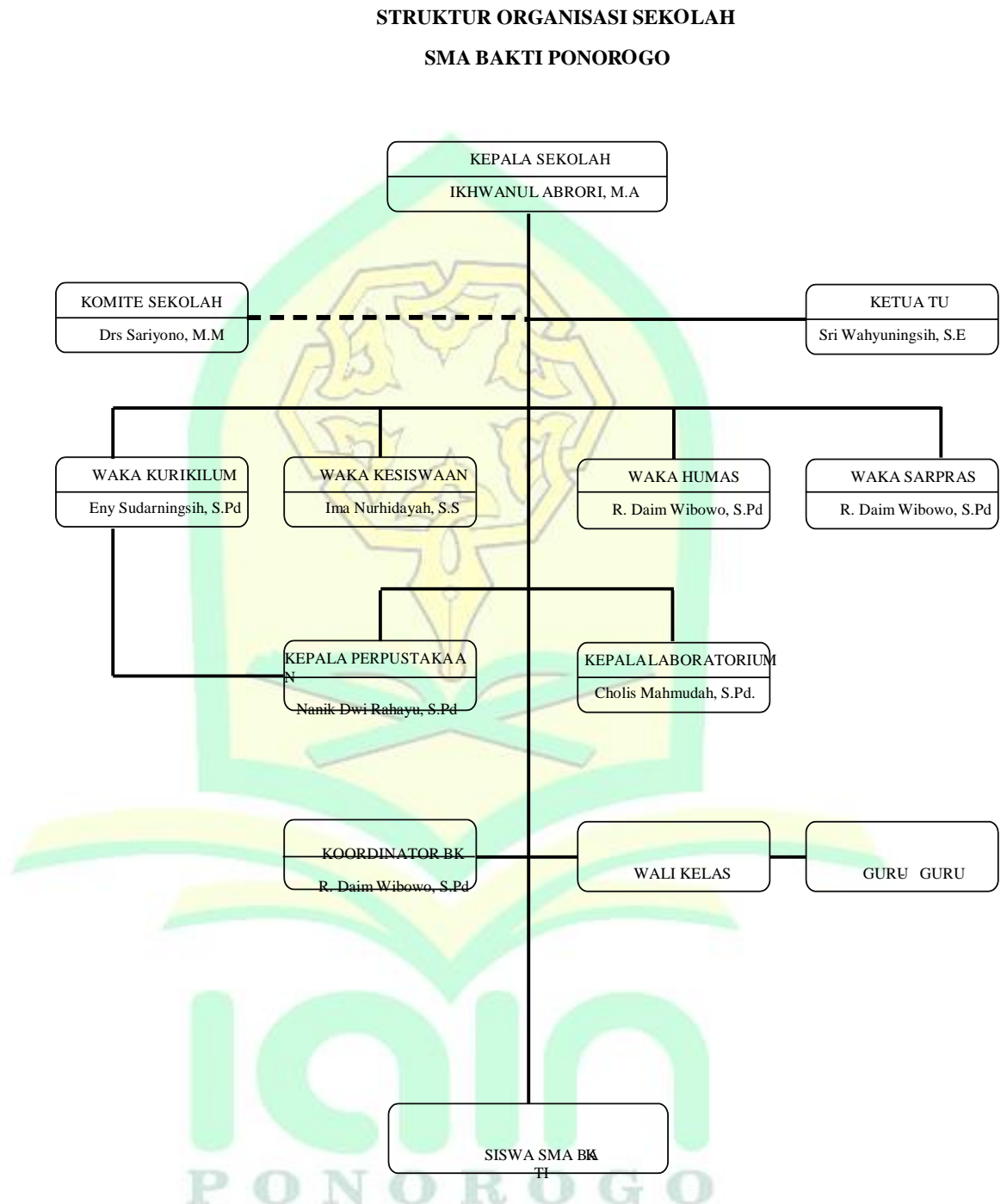
- a. Menghasilkan kondisi sekolah dalam situasi belajar
- b. Menghasilkan pemetaan standar kompetensi, kompetensi dasar, indikator dan aspek untuk semua kelas (X, XI, XII) pada semua mata pelajaran
- c. Menghasilkan pencapaian standar isi, meliputi: telah dibuat/disusun Kurikulum KTSP (Dokumen I), Silabus (Dokumen II), RPP (Dokumen III) , Media Pembelajaran dan Sistem Penilaian yang berkarakter dan berbudaya lingkungan.
- d. Menghasilkan Pelaksanaan pembelajaran yang menggunakan pendekatan, metode, dan teknik pembelajaran yang inovatif dan berbasis TIK.
- e. Menghasilkan lulusan yang mempunyai kemampuan tinggi dibidang TIK
- f. Menghasilkan lulusan yang berprestasi sesuai kebutuhan berbagai sektor pembangunan
- g. Manajemen Berbasis Sekolah dan Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah terlaksana secara demokratis, akuntabilitas, dan terbuka
- h. Pendidik dan Tenaga pendidik yang profesional dibidangnya masing masing.

- i. Pencapaian standar pengelolaan sekolah, meliputi: pencapaian standar pengelolaan, pembelajaran, kurikulum, sarana prasarana, SDM, kesiswaan dan administrasi
- j. Terjalannya kerjasama dengan komite sekolah dan instansi lain baik pemerintah maupun swasta dalam bidang pendidikan, kesehatan, manajemen, dan lain lain
- k. Sarana dan prasarana pembelajaran dapat terpenuhi secara layak.
- l. Peserta didik dan warga sekolah dapat menerapkan ajaran agama yang dianutnya secara baik yang tercermin dalam berbagai kegiatan keagamaan.
- m. Peserta didik dan warga sekolah yang memiliki karakter yang berbudi luhur.
- n. Peserta didik dan warga sekolah berperilaku sesuai norma agama dan masyarakat.
- o. Dapat mengembangkan bakat dan minat peserta didik melalui program ekstrakurikuler dan pengembangan diri.
- p. Menghasilkan lulusan yang mempunyai jiwa wirausaha dan dapat mengembangkannya
- q. Mengembangkan potensi daerah pada mata pelajaran muatan lokal yaitu Bahasa Daerah (Bahasa Jawa)

- r. Mengadakan ekstrakurikuler yang dapat mengembangkan budaya daerah
- s. Warga sekolah peduli terhadap kelestarian lingkungan hidup sekolah dan sekitarnya
- t. Lingkungan hidup sekolah yang bebas dari pencemaran sehingga menjadi lebih berkualitas; hijau, bersih, asri, indah, dan sehat.
- u. Warga sekolah yang sadar untuk mencegah terjadinya kerusakan lingkungan
- v. Melaksanakan sistem pembelajaran yang sesuai dengan kondisi masyarakat dan potensi lingkungan hidup daerahnya.



## 5. Struktur Organisasi



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Sekolah**



## **6. Sumber Daya Manusia (Guru, Tutor, Siswa, dan Tenaga Kependidikan)**

Sekolah sebagai sebuah organisasi melibatkan begitu banyak individu yang memiliki kecenderungan yang berbeda satu sama lain. Baik dari latar belakang sosial, pendidikan, bahkan sebagai individu yang memiliki kepribadian yang berbeda satu sama lain. Sumber daya manusia yang ada di SMA BAKTI Ponorogo terdiri atas guru, siswa, dan karyawan yang mana antar satu sama lain individu maupun kelompok bekerjasama untuk membangun sesuatu hubungan, sehingga tercipta tujuan pembelajaran. Kelompok yang dimaksud adalah sumber daya manusia yang terdiri dari kepala sekolah, guru, siswa, dan karyawan. Pada setiap organisasi di dalamnya selalu ada pembagian tugas. Pembagian tugas ini dilakukan untuk mendukung agar interaksi antar manusia dapat berjalan dengan baik. Demikian juga didalam kehidupan sekolah, pembagian tugas ini dilaksanakan dengan tegas oleh kepala sekolah, sehingga masing-masing kelompok dan orang-orang dengan jelas melakukan tugas apa, kapan, dan bagaimana melakukan proses tersebut.

### **a. Guru**

Guru yaitu seorang tenaga pendidik profesional yang mendidik, mengajarkan suatu ilmu, membimbing, melatih, memberikan penilaian, serta melakukan evaluasi kepada peserta didik. Melihat tugas guru yang tidak hanya sebagai pendidik tetapi juga sebagai pengajar di sekolah. Kualitas guru sangat mempengaruhi keadaan siswa baik secara

akademisi atau moral. Maka dari itu, diperlukan yang namanya standar kualifikasi bagi seorang guru.

Adapun standar kualifikasi tersebut telah menyelesaikan pendidikannya setara D4/S1 kependidikan, latar belakang guru sesuai dengan mata pelajaran yang diampu, memiliki sertifikasi profesi pendidik dari lembaga pemerintah, memiliki pengalaman mengajar sebagai guru dan memiliki sertifikat dari asosiasi profesi.

Di SMA Bakti Ponorogo seluruh guru sudah memenuhi kriteria-kriteria di atas. Di lembaga ini memiliki beberapa jurusan. Dari beberapa jurusan ini siswa dilatih dengan keterampilan khusus oleh guru yang sudah ahli dalam jurusan tersebut. Seluruh guru atau pendidik di SMA Bakti Ponorogo sudah memenuhi kriteria sebagai tenaga pendidik yang profesional.

Jumlah guru yang ada di SMA BAKTI Ponorogo terdiri atas 19 orang yang memiliki tugas mengajar sesuai dengan kompetensi keahlian masing-masing.

**Tabel 4.1**  
**Daftar Guru dan Pengampu Pelajaran di**  
**SMA Bakti Ponorogo**

No	Nama Guru	Pelajaran yang diampu
1	Lulik Rina Widyastutik, S.Pd	Biologi
2	H. Windra H, M.Pd.I	PKn
3	Drs. Sunyoto	PAI
4	Drs. Bibit Diono	Seni Budaya
5	Nanik Dwirahayu, S.Pd	Geografi
6	Eny Sudarningsih, S.Pd	Bahasa Inggris
7	Cholis Mahmudah, S.Pd. Si	Kimia
8	R. Daim Wibowo, S.Pd	BK/ Bahasa Korea
9	Wisnu Aji Y, S.Pd	Penjaskes

No	Nama Guru	Pelajaran yang diampu
10	Nur Istiqomah, S.Pd	Fisika
11	M. Darul Farokhi, S.Pd	Bahasa Inggris
12	Ima Nurhidayati, SS.	Bahasa Inggris
13	Abdul Syaepul Rohman, S.Pd.i	PAI
14	Galuh Ratna Elita, S. Kom	TIK/ PKWU
15	Meita Popy Fradila, S.Pd	Matematika
16	Handika Laga Indiwanto, S.Pd	Sejarah
17	Lisma Meilia Wijayanti, S.Pd	Bahasa Indonesia
18	Ari Rizky w, S.Pd	Sosiologi
19	Reza Apriliandi, S.Pd	Ekonomi

#### b. Tutor

Yang dimaksud guru pamong atau tutor adalah orang yang memberi pelajaran atau bimbingan serta arahan kepada mahasiswa dalam bentuk kelompok kecil, serta memfasilitasinya dalam bentuk proses pelaksanaan kegiatan magang. . Menjadi seorang tutor tidak serta merta, siapapun bisa menjadi tutor. Akan tetapi harus memenuhi beberapa syarat dan kriteria tertentu. Kriteria tersebut yaitu, sebagai guru tetap, memiliki kualifikasi akademik minimal strata 1 (S1) kependidikan yang relevan, telah lulus program sertifikasi guru dan guru bidang studi yang relevan dengan program studi mahasiswa.

Kegiatan magang II di SMA Bakti ponorogo, kami dibimbing oleh Ibu Sri Wahyuningsih, SE. Selaku koordinator tata usaha di SMA Bakti Ponorogo. Dari berbagai kriteria tersebut sebagai persyaratan menjadi tutor magang, beliau sudah memenuhi kriteria di atas. Beliau juga sudah menamatkan pendidikannya sampai program sarjana (S1). Hal tersebut menjadi nilai plus bagi kami, karena akan lebih mantap dan lebih bagus dalam membimbing dan mengarahkan.

### c. Siswa

Siswa sendiri merupakan seorang pelajar atau murid yang sedang duduk dibangku SD (Sekolah Dasar), SMP (Sekolah Menengah Pertama) dan SMA (Sekolah Menengah Atas). Seorang siswa dan siswi yang belajar dalam mendapatkan ilmu pengetahuan agar bisa mencapai cita-cita dan impiannya. Seorang siswa adalah seorang anak yang sedang menempuh pendidikan dari sekolah dasar sampai sekolah menengah atas.

Mereka yang secara khusus diserahkan oleh kedua orang tuanya untuk mengikuti pembelajaran di sekolah dengan tujuan untuk menjadi manusia yang berilmu pengetahuan, berketerampilan, berpengalaman, berkepribadian, berakhlak mulia dan mandiri.

Penyerahan siswa dari orang tua ke sekolah dimulai dengan melakukan pendaftaran. Pendaftaran siswa baru di sini sangat penting untuk dilakukan agar sekolah bisa memonitor siswa-siswi yang daftar dan selanjutnya dikalkulasi lagi oleh pihak sekolah dan untuk memanejemen program sekolah.

Jumlah siswa di SMA Bakti Ponorogo sejumlah 141 Anak. terdiri dari 92 siswa laki-laki dan 49 siswa perempuan. Dengan rincian sesuai jenjang kelas yaitu:

- a. Kelas X dengan jumlah 44 siswa, terdiri dari 26 siswa laki-laki dan 18 siswa perempuan.

- b. Kelas XI dengan jumlah 57 siswa, terdiri dari 39 siswa laki-laki dan 18 siswa perempuan.
- c. Kelas XII dengan jumlah 40 siswa, terdiri dari 27 siswa laki-laki dan 13 siswa perempuan.

**d. Tenaga Kependidikan**

Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang Penyelenggaraan Pendidikan. Yang termasuk ke dalam tenaga kependidikan adalah: kepala satuan pendidikan; pendidik; dan tenaga kependidikan lainnya

Menjadi seorang kepala tenaga kependidikan/administrasi harus memiliki kualifikasi akademik setara D4/S1, memiliki pengalaman sebagai tenaga administrasi selama 4 tahun (untuk S1) atau 8 tahun (untuk D3) sebelum menjadi kepala tenaga kependidikan/administrasi, memiliki sertifikat dari lembaga pemerintah untuk menjadi kepala tenaga administrasi dan latar belakang studi kepala tenaga kependidikan/administrasi sesuai dengan tugasnya.

Tenaga kependidikan merupakan salah satu kunci utama berhasil atau tidaknya gerakan pendidikan dalam rangka memenuhi standar mutu, baik standar produk dan pelayanan maupun standar kostumer pendidikan pada umumnya.

**Tabel 4.2**  
**Daftar Tenaga Kependidikan**  
**SMA Bakti Ponorogo**

No	Nama	Jabatan
1	Sri Wahyuningsih, SE	Ka.TU
2	Titik Indahyani	Bendahara
3	Nurhadi	TU
4	Dyah Setyowati, S.P	TU
5	Sundari	Pustakawan
6	Suroyo, M.P	Pustakawan
7	Dana	Penjaga Sekolah
8	Suharno	Petugas Kebun
9	Moh. Suyani	Sopir

## 7. Sarana dan Prasarana

SMA BAKTI Ponorogo terakreditasi A. Yang berarti cukup atau layak sebagai pembangunan untuk pelaksanaan pembelajaran, lengkap dan memenuhi syarat. Gedung di SMA BAKTI memiliki konstruksi yang kuat dan setiap bagian organisasi atau setiap jabatan mempunyai gedung atau ruang sendiri. Disana terdapat ruang kepala sekolah, ruang wakil kepala sekolah, ruang tata usaha, ruang BP, ruang kelas, ruang guru, ruang UKS, laboratorium yang terdiri atas: (laboratorium multimedia, laboratorium komputer, laboratorium biologi, laboratorium kimia, dan laboratorium fisika), gudang, toilet, ruang osis, kantin, perpustakaan, drumband, ruang dapur, ruang batik, ruang geografi, ruang jurnalistik.

Untuk fasilitas umum di SMA BAKTI yaitu terdiri atas mushola, aula, taman, kolam ikan, lapangan basket, lapangan olahraga, tempat parkir, free wifi. Adapun perinciannya adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Jumlah dan Kondisi Bangunan**

No	Jenis Bangunan	Jumlah Ruangan Menurut Kondisi				Status Kepemilikan	Total Luas Bangunan (m <sup>2</sup> )
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Sedang	Rusak Berat		
1	Ruang Kelas	10	2	2	-	1	
2	Ruang Kepsek	1	-	-	-	1	
3	Ruang Guru	1	-	-	-	1	
4	Ruang Tata Usaha	1	-	-	-	1	
5	Lab Fisika	1	-	-	-	1	
6	Lab Kimia	1	-	-	-	1	
7	Lab Biologi	1	-	-	-	1	
8	Lab Komputer	1	-	-	-	1	
9	R. Perpustakaan	1	-	-	-	1	
10	R. UKS	1	-	-	-	1	
11	R. Keterampilan	1	-	-	-	1	
12	R. Kesenian	1	-	-	-	1	
13	Toilet Guru	1	-	-	-	1	
14	Toilet Siswa	8	-	-	-	1	
15	Ruang BK	1	-	-	-	1	
16	Aula	1	-	-	-	1	
17	Ruang OSIS	1	-	-	-	1	
18	R. Pramuka	1	-	-	-	1	
19	Mushola	1	-	-	-	1	
20	Pos Satpam	1	-	-	-	1	
21	Kantin	1	-	-	-	1	

Keterangan :

1) Status Kepemilikan : 1 : Milik Sendiri

2 : Bukan Milik Sendiri



**Tabel 4.4**  
**Sarana dan Prasarana Pendukung Pembelajaran**

No	Jenis Sarpras	Jumlah Sarpras Menurut Kondisi		Jumlah Ideal Sarpras	Status Kepemilikan
		Baik	Rusak		
1	Kursi Siswa	432	123	500	1
2	Meja Siswa	234	67	250	1
3	Loker Siswa	12	3	20	1
4	Kursi Guru di Ruang Kelas	15	-	15	1
5	Meja Guru di Ruang Kelas	15	-	15	1
6	Papan Tulis	15	-	15	1
7	Lemari di Ruang Kelas	15	-	15	1
8	Komputer/ Laptop di Lab Komputer	4	5	10	1
9	Alat Peraga PAI	12	-	12	1
10	Alat Peraga Fisika	100	-	100	1
11	Alat Peraga Biologi	100	-	100	1
12	Alat Peraga Kimia	100	-	100	1
13	Bola Sepak	8	-	10	1
14	Bola Voli	4	-	6	1
15	Bola Basket	4	-	6	1
16	Meja Pingpong	-	1	1	1
17	Lapangan Sepak Bola	-	1	1	1
18	Lapangan Basket	-	1	1	1
19	Lapangan Bola Voli	-	1	1	1

Keterangan :

- 1) Status Kepemilikan : 1: Milik Sendiri
- 2 : Bukan Milik Sendiri



**Tabel 4.5**  
**Sarana Prasarana Pendukung Lainnya**

No	Jenis Sarpras	Jumlah Sarpras Menurut Kondisi		Status Kepemilikan
		Baik	Rusak	
1	Laptop (di luar yang ada di lab komputer)	2	4	1
2	Komputer (di luar yang ada di lab komputer)	8	1	1
3	Printer	5	4	1
4	Televisi	4	-	1
5	Radio	2	-	1
6	Mesin Scanner	2	1	1
7	LCD Proyektor	9	4	1
8	Meja Guru & Pegawai	6	-	1
9	Kursi Guru & Pegawai	25	8	1
10	Lemari Arsip	8	-	1
11	Kotak Obat	2	-	1
12	Pengeras Suara	2	1	1
13	Kendaraan Operasional (Motor)	1	-	1
14	Kendaraan Operasional (Mobil)	1	-	1
15	AC	12	3	1

Keterangan :

1) Status Kepemilikan : 1 : Milik Sendiri

2: Bukan Milik Sendiri

## 8. Prestasi Lembaga dan Kegiatan Pendukung

### a. Prestasi yang diraih SMA BAKTI Ponorogo

SMA Bakti Ponorogo selain memberikan pembelajaran secara akademik juga memberikan wadah dan fasilitas bagi minat dan bakat yang dimiliki oleh siswa, supaya kemampuan non akademik dari siswa juga terasah dengan baik. Namun dalam mendukung bakat dan minat siswa lembaga tidak lepas begitu saja, lembaga juga memberikan

fasilitas dan menyalurkan bakat dan kemampuan siswa dengan mengikiti beberapa kompetisi yang pada akhirnya memberikan prestasi-prestasi yang sangat membanggakan bagi lembaga itu sendiri.

Berikut contoh beberapa prestasi yang diperoleh siswa SMA Bakti Ponorogo :

#### **Tahun 2017**

- a. 10 Besar (peringkat 6)Seleksi Bintang radio RRI Madiun Ponorogo atas nama ***Joko prayitno (XII IPA)***
- b. Juara I Tunggal Taruna Putra BUPATI CUP Ponorogo Se Bakorwil Jatim Wil. Barat atas nama ***Aldy Febrian PK. (XI IPA)***
- c. JUARA I Ganca Taruna Putra BUPATI CUP Ponorogo Se Bakorwil Jatim Wil. Barat atas nama ***Aldy Febrian PK. (XI IPA)***
- d. Juara 2 Kelas G Putra Kejuruan Pancak silat Antar Perguruan KAPOLRES CUP Ponorogo atas nama ***Bagas Tri C.(XI IPA)***
- e. Juara 3 Tunggal Taruna Putra KERJURKOT Madiun Se Bakorwil Jatim Wil. Barat atas nama ***Aldy Febrian PK. (XI IPA)***
- f. Juara 2 Ganda Taruna Putra KERJURKOT Madiun Se Bakorwil Jatim Wil. Barat atas nama ***Aldy Febrian PK. (XI IPA)***

#### **Tahun 2018**

- a. Juara 1 O2SN seni tunggal kelas F putra di Surabaya mewakili kab Ponorogo atas nama ***Reza sofian zaenaef Efendi kelas (XI IPA)***
- b. Juara 1 O2SN Batminton kelas taruna kab Ponorogo atas nama ***Aldy Febrian Perdana K. kelas (XI IPA)***

- c. Juara 1 O2SN Pencak silat kelas D putra kab Ponorogo atas nama ***Bagas Tri kelas (XI IPA)***
- d. 10 Besar O2SN seni tunggal kelas F putra di Surabaya mewakili kab Ponorogo atas nama ***Reza sofian zaenaef Efendi kelas (XI IPA)***
- e. Juara 3 Ganda Taruna putra Kejurda Jatim di Jember atas nama ***Aldy Febrian Perdana K. (XI IPA)***
- f. Juara 2 Pembuatan Poster se karisidenan Madiun di UNMUH Ponorogo atas nama ***Munirul Ihwan (XI IPS)***
- g. Juara 1 Taruna Putra KEJURKAB Ponorogo atas nama ***Aldy Febrian PK. (XI IPS)***
- h. Juara 1 kelas F putra Kejurda Merpati Putih Se Bakorwil Jatim Wil.Barat atas nama ***Bagas Tri C. (XI IPA)***
- i. Juara Ganda putra PORKAB Ponorogo atas nama ***Aldy Febrian PK. (XI IPA)***
- j. Juara 1 kelas E remaja Kejurda Merpati Putih Se Bakordil Jatim Wil. Barat atas nama ***Bagas Tri Cahyono, Kelas (XII IPA)***
- k. Juara Ganda Putra PORKAB Ponorogo atas nama ***ALDY Fenrian Perdana Kusuma, (XII IPA)***

#### **Tahun 2019**

- a. Juara 1 Kelas Junior Female > 65 AGGC ( AIRLANGGA GI GRAPPLING CHAMPIONSHIP Kejuaraan Nasional Februari 2019) atas nama ***Arnindi Sela Novitasari kelas (XI MIPA)***

- b. Juara 1 lomba Single vocal Tingkat SMA/SMK/MA Se-Karesidenan Madiun atas nama **Rosa Amelia Givani Kelas XI IPS**
- c. Juara 1 Kejuaraan Bulu Tangkis Tingkat kabupaten (KEJURKAB) tahun 2019, di Ponorogo atas nama **Aldy Febrian Perdana Kusuma kelas XII IPS**
- d. Juara III Kelas C Remaja Putra, kejuaraan Pencak Silat Se-Jawa Bali dalam rangka HUT Batalyon Infanteri Para Raider 502 malang jawa timur, atas nama **Fredy Saputra kelas X MIPA.**

#### **9. Kegiatan Pendukung**

Untuk kegiatan pendukung atau ekstra kurikuler, di SMA Bakti terdapat 2 jenis ekstra pilihan yaitu ekstra wajib dan pilihan.

##### **a. Kegiatan ekstra kurikuler wajib**

Kegiatan yang diwajibkan diikuti siswa yaitu:

- 1) Pramuka
- 2) Drumband
- 3) Batik

##### **b. Kegiatan ekstrakurikuler pilihan**

Kegiatan ekstrakurikuler pilihan antara lain:

- 1) Rohis
- 2) Karya tulis remaja
- 3) BECSA
- 4) Teater dan sinematografi

- 5) Jurnalistik
- 6) Pecinta alam
- 7) Futsal
- 8) Modeling
- 9) Cheerleader
- 10) Traditional dancing
- 11) Desain grafis
- 12) Robotik
- 13) PDBI drumband BSP (Bakti Suara Perkasa)
- 14) PPS Betako Merpati Putih
- 15) Musik
- 16) Mading
- 17) Palang Merah Remaja (PMR)

## **B. Deskripsi Data**

### **1. Kompensasi Finansial di SMA Bakti Ponorogo**

Maksud deskripsi data pada pembahasan ini adalah untuk memberikan gambaran sejumlah data hasil penskoran angket yang telah disebarkan pada semua guru yang mengajar di SMA Bakti Ponorogo yang berjumlah 19 guru, dan sesuai dengan kisi - kisi instrumen yang telah ditetapkan. Dalam analisis ini untuk memperoleh jawaban tentang adakah tingkat kompensasi finansial di SMA Bakti Ponorogo, maka peneliti menggunakan teknik perhitungan *Mean* dan

*Standar Deviasi* untuk menentukan kategori kompensasi finansial baik, sedang, dan kurang baik. Selanjutnya hasil skor kompensasi finansial di SMA Bakti Ponorogo dihitung menggunakan aplikasi SPSS versi 16, dengan hasil yang dapat dilihat pada table berikut :

**Tabel 4.6**  
**Skor Jawaban Angket Kompensasi Finansial**

SKOR JAWABAN X1					
	Skor X1	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	49	1	5.3	5.3	5.3
	53	1	5.3	5.3	10.5
	55	1	5.3	5.3	15.8
	56	2	10.5	10.5	26.3
	59	1	5.3	5.3	31.6
	63	2	10.5	10.5	42.1
	65	2	10.5	10.5	52.6
	66	1	5.3	5.3	57.9
	67	2	10.5	10.5	68.4
	68	1	5.3	5.3	73.7
	69	1	5.3	5.3	78.9
	70	1	5.3	5.3	84.2
	87	1	5.3	5.3	89.5
	95	1	5.3	5.3	94.7
	98	1	5.3	5.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diambil perolehan skor variabel kompensasi finansial tertinggi bernilai 98 dengan frekuensi 1 dan terendah 49 dengan frekuensi 1. Untuk menentukan tingkatan baik, sedang, ataupun kurang baik dari variable kompensasi finansial, maka dikelompokkan dengan bantuan SPSS versi 16. Rumusnya sebagai berikut:

- a. Kompensasi finansial baik :  $X > \text{Mean} + \text{SD}$
- b. Kompensasi finansial sedang :  $\text{Mean} - \text{SD} \leq X \leq \text{Mean} + \text{SD}$
- c. Kompensasi finansial kurang :  $X < \text{Mean} - \text{SD}$

**Tabel 4.7**  
**Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<b>Kompensasi Finansial</b>	19	49	98	66.8947	13.27025
<b>Valid N (listwise)</b>	19				

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui *mean* sebesar 66, 8947 pada nilai standar deviasi sebesar 13, 27025 dengan nilai terendah 49 dan nilai tertinggi 98. Perhitungannya sebagai berikut:

- a. Kompensasi finansial baik :

$$\begin{aligned} X > M + \text{SD} &= X > 66, 8947 + 13, 27025 \\ &= 80, 16495 \text{ (dibulatkan menjadi 80)} \end{aligned}$$

- b. Kompensasi finansial sedang :

$$\text{Mean} - \text{SD} \leq X \leq \text{Mean} + \text{SD} = 54 \leq X \leq 80$$

- c. Kompensasi finansial kurang :

$$\begin{aligned} X < \text{Mean} - \text{SD} &= 66, 8947 - 13, 27025 \\ &= 53, 62445 \text{ (dibulatkan menjadi 54)} \end{aligned}$$

Dapat diketahui bahwa skor lebih dari 80 dikategorikan kompensasi finansial SMA Bakti Ponorogo baik, skor antara 54 – 80 dikategorikan kompensasi finansial SMA Bakti Ponorogo sedang, dan

skor kurang dari 54 dikategorikan kompensasi finansial SMA Bakti Ponorogo kurang baik, dirinci pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Persentase Dan Kategorisasi Variabel Kompensasi Finansial**

No	Nilai	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	> 80	3	15, 8 %	Baik
2	54 - 80	14	73, 7 %	Sedang
3	< 54	2	10, 5%	Kurang Baik

Berdasarkan tingkatan tersebut dapat diketahui bahwa kompensasi finansial dengan kategori baik sebanyak 3 dengan presentase 15, 8 %, kategori sedang sebanyak 14 dengan presentase 73, 7 %. Dan kategori kurang baik sebanyak 2 dengan presentase 10, 5 %. Dengan demikian secara umum dapat dikatakan kompensasi finansial di SMA Bakti Ponorogo dalam kategori sedang dengan 14 responden.

## 2. Kompensasi Non Finansial di SMA Bakti Ponorogo

Maksud diskripsi data pada pembahasan ini adalah untuk memberikan gambaran sejumlah data hasil penskoran angket yang telah disebarkan pada semua guru yang mengajar di SMA Bakti Ponorogo yang berjumlah 19 guru, dan sesuai dengan kisi - kisi instrumen yang telah ditetapkan. Dalam analisis ini untuk memperoleh jawaban tentang adakah tingkat kompensasi non finansial di SMA Bakti Ponorogo, maka peneliti menggunakan teknik perhitungan *Mean* dan *Standar Deviasi* untuk menentukan kategori kompensasi non finansial



baik, sedang, dan kurang baik. Selanjutnya hasil skor kompensasi non finansial di SMA Bakti Ponorogo dihitung menggunakan aplikasi SPSS versi 16, dengan hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.9**  
**Skor Jawaban Angket Kompensasi Non Finansial**  
**SKOR KOMPENSASI NON FINANSIAL (X2)**

	Skor X2	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	61	1	5.3	5.3	5.3
	62	1	5.3	5.3	10.5
	69	1	5.3	5.3	15.8
	71	1	5.3	5.3	21.1
	74	1	5.3	5.3	26.3
	76	1	5.3	5.3	31.6
	79	1	5.3	5.3	36.8
	81	1	5.3	5.3	42.1
	82	1	5.3	5.3	47.4
	84	1	5.3	5.3	52.6
	86	2	10.5	10.5	63.2
	89	1	5.3	5.3	68.4
	91	1	5.3	5.3	73.7
	94	1	5.3	5.3	78.9
	96	1	5.3	5.3	84.2
	103	1	5.3	5.3	89.5
	114	1	5.3	5.3	94.7
	117	1	5.3	5.3	100
	Total	19	100	100	

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diambil perolehan skor variabel kompensasi non finansial tertinggi bernilai 117 dengan frekuensi 1 dan terendah 61 dengan frekuensi 1. Untuk menentukan tingkatan baik, sedang, ataupun kurang baik dari variabel kompensasi non finansial, maka dikelompokkan dengan bantuan SPSS versi 16. Rumusnya sebagai berikut:

- a. Kompensasi non finansial baik :  $X > \text{Mean} + \text{SD}$
- b. Kompensasi non finansial sedang :  $\text{Mean} - \text{SD} \leq X \leq \text{Mean} + \text{SD}$
- c. Kompensasi non finansial kurang :  $X < \text{Mean} - \text{SD}$

**Tabel 4.10**  
**Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi Non Finansial**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi Non Finansial	19	61	117	85.0000	15.39480
Valid N (listwise)	19				

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui *mean* sebesar 85, 0000 pada nilai standar deviasi sebesar 15, 39480 dengan nilai terendah 61 dan nilai tertinggi 117. Perhitungannya sebagai berikut:

- a. Kompensasi non finansial baik :

$$X > M + \text{SD} = X > 85, 0000 + 15, 39480$$

$$= 100, 3948 \text{ (dibulatkan menjadi 100)}$$

- b. Kompensasi non finansial sedang :

$$\text{Mean} - \text{SD} \leq X \leq \text{Mean} + \text{SD} = 70 \leq X \leq 100$$

- c. Kompensasi non finansial kurang :

$$X < \text{Mean} - \text{SD} = 85, 0000 - 15, 39480$$

$$= 69, 6052 \text{ (dibulatkan menjadi 70 )}$$

Dapat diketahui bahwa skor lebih dari 100 dikategorikan kompensasi non finansial SMA Bakti Ponorogo baik, skor antara 70 – 100 dikategorikan kompensasi non finansial SMA Bakti Ponorogo sedang, dan skor kurang dari 70 dikategorikan kompensasi non finansial SMA Bakti Ponorogo kurang baik, dirinci pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Persentase dan Kategori Variabel Profesionalisme Guru**

No	Nilai	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	> 100	3	15, 8 %	Baik
2	70 - 100	13	68, 4 %	Sedang
3	< 70	3	15, 8 %	Kurang Baik

Berdasarkan tingkatan tersebut dapat diketahui bahwa kompensasi non finansial dengan kategori baik sebanyak 3 dengan presentase 15, 8 %, kategori sedang sebanyak 13 dengan presentase 64, 4 %. Dan kategori kurang baik sebanyak 3 dengan presentase 15, 8%. Dengan demikian secara umum dapat dikatakan kompensasi non finansial di SMA Bakti Ponorogo dalam kategori sedang dengan 13 responden.

### 3. Profesionalisme Guru SMA Bakti Ponorogo

Maksud diskripsi data pada pembahasan ini adalah untuk memberikan gambaran sejumlah data hasil penskoran angket yang telah disebarkan pada semua guru yang mengajar di SMA Bakti Ponorogo yang berjumlah 19 guru, dan sesuai dengan kisi - kisi instrumen yang telah ditetapkan. Dalam analisis ini untuk memperoleh jawaban tentang adakah tingkat profesionalisme guru SMA Bakti Ponorogo, maka peneliti menggunakan teknik perhitungan *Mean* dan *Standar Deviasi* untuk menentukan kategori profesionalisme guru baik, sedang, dan kurang baik. Selanjutnya hasil skor profesionalisme guru

SMA Bakti Ponorogo dihitung menggunakan aplikasi SPSS versi 16, dengan hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.12**  
**Skor Jawaban Angket Profesionalisme Guru**

SKOR PROFESIONALISME GURU (Y)					
Skor Y		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	69	2	10.5	10.5	10.5
	70	1	5.3	5.3	15.8
	75	1	5.3	5.3	21.1
	77	1	5.3	5.3	26.3
	85	1	5.3	5.3	31.6
	91	1	5.3	5.3	36.8
	96	1	5.3	5.3	42.1
	99	1	5.3	5.3	47.4
	100	1	5.3	5.3	52.6
	101	1	5.3	5.3	57.9
	103	1	5.3	5.3	63.2
	106	2	10.5	10.5	73.7
	113	1	5.3	5.3	78.9
	118	1	5.3	5.3	84.2
	123	1	5.3	5.3	89.5
	132	1	5.3	5.3	94.7
	138	1	5.3	5.3	100
Total		19	100	100	

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diambil perolehan skor variabel profesionalisme guru tertinggi bernilai 138 dengan frekuensi 1 dan terendah 69 dengan frekuensi 2. Untuk menentukan tingkatan baik, sedang, ataupun kurang baik dari variable profesionalisme guru, maka dikelompokkan dengan bantuan SPSS versi 16. Rumusnya sebagai berikut:

- a. Profesionalisme guru baik :  $X > \text{Mean} + \text{SD}$
- b. Profesionalisme guru sedang :  $\text{Mean} - \text{SD} \leq X \leq \text{Mean} + \text{SD}$

- c. Profesionalisme guru kurang :  $X < \text{Mean} - \text{SD}$

**Tabel 4.13**  
**Statistik Deskriptif Variabel Profesionalisme Guru**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<b>Profesionalisme Guru</b>	19	69	138	98.4737	20.85231
<b>Valid N (listwise)</b>	19				

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui *mean* sebesar 98.4737 pada nilai standar deviasi sebesar 20.85231 dengan nilai terendah 69 dan nilai tertinggi 138. Perhitungannya sebagai berikut:

- a. Profesionalisme guru baik :

$$\begin{aligned} X > M + \text{SD} &= X > 98,4737 + 20,85231 \\ &= 119,32601 \text{ (dibulatkan menjadi 119)} \end{aligned}$$

- b. Profesionalisme guru sedang :

$$\text{Mean} - \text{SD} \leq X \leq \text{Mean} + \text{SD} = 78 \leq X \leq 119$$

- c. Profesionalisme guru kurang :

$$\begin{aligned} X < \text{Mean} - \text{SD} &= 98,4737 - 20,85231 \\ &= 77,62139 \text{ (dibulatkan menjadi 78 )} \end{aligned}$$

Dapat diketahui bahwa skor lebih dari 119 dikategorikan profesionalisme guru SMA Bakti Ponorogo baik, skor antara 78 – 119 dikategorikan profesionalisme guru SMA Bakti Ponorogo sedang, dan skor kurang dari 78 dikategorikan profesionalisme guru SMA Bakti Ponorogo kurang baik, dirinci pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Persentase dan Kategori Variabel Profesionalisme Guru**

No	Nilai	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	> 119	3	15, 8%	Baik
2	78 - 119	11	58, 4%	Sedang
3	< 78	5	26, 3%	Kurang Baik

Berdasarkan tingkatan tersebut dapat diketahui bahwa profesionalisme guru dengan kategori baik sebanyak 3 dengan presentase 15, 8 %, kategori sedang sebanyak 11 dengan presentase 58, 4 %. Dan kategori kurang baik sebanyak 5 dengan presentase 26, 3%. Dengan demikian secara umum dapat dikatakan profesionalisme guru SMA Bakti Ponorogo dalam kategori sedang dengan 11 responden.

### C. Analisis Data

#### 1. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Linieritas

Pengujian linieritas regresi pada populasi berarti melakukan uji inferensial apakah suatu model linier pada sampel juga berlaku pada populasi. Teknik yang digunakan dalam penarikan kesimpulan pada uji linieritas menggunakan program SPSS dapat dilakukan dengan cara membandingkan *P-value* (Sig) dengan  $\alpha$ . apabila *P-value* (Sig) lebih besar dari  $\alpha$  yaitu 0,05 maka garis regresi  $X_1$  terhadap  $Y$  dan  $X_2$  Terhadap  $Y$  linier.<sup>102</sup>

<sup>102</sup> *Ibid*, 61.

Berdasarkan uji linieritas yang telah dilakukan dengan program SPSS versi 16 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Linieritas Kompensasi Finansial Terhadap Profesionalisme Guru**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Profesionalisme guru * Kompensasi Finansial	Between Groups	(Combined)	7536.237	14	538.303	7.412	0.033
		Linearity	6413.866	1	6413.866	88.315	0.001
		Deviation from Linearity	1122.370	13	86.336	1.189	0.477
	Within Groups		290.500	4	72.625		
	Total		7826.737	18			

Dari hasil uji linieritas diatas dapat diketahui nilai *p-value* (sig) = 0, 477. Karena *p-value* lebih besar dari alpha 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier variabel kompensasi finansial dengan profesionalisme guru.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Linieritas Kompensasi Non Finansial Terhadap Profesionalisme Guru**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Profesionalisme Guru * Kompensasi Non Finansial	Between Groups	(Combined)	7814.237	17	459.661	36.773	0.129
		Linearity	6972.835	1	6972.835	557.827	0.027
		Deviation from Linearity	841.401	16	52.588	4.207	0.368
	Within Groups		12.500	1	12.500		
	Total		7826.737	18			

Berdasarkan hasil uji linieritas diatas dapat diketahui nilai *p-value* (sig) = 0,368. Karena *p-value* lebih besar dari alpha 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier variabel kompensasi non finansial dengan profesionalisme guru.

#### b. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji normalitas data tentang pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap profesionalisme guru di SMA Bakti Ponorogo. Peneliti menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov dengan program SPSS versi 16. Selanjutnya untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi masing-masing variabel normal atau tidak, yaitu dengan membandingkan probabilitas atau signifikansi dengan alpha 0,05. Jika probabilitas hasil hitungan lebih besar dari 0,05 artinya distribusi data normal. Namun jika probabilitas kurang dari 0,05 maka distribusi data tidak normal.

Berdasarkan uji normalitas yang menggunakan program SPSS versi 16 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. 17**  
**Hasil Uji Normalitas Data**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		<b>Unstandardized Residual</b>
<b>N</b>		19
<b>Normal Parametersa</b>	<b>Mean</b>	0.0000000
	<b>Std. Deviation</b>	6.85483814
<b>Most Extreme Differences</b>	<b>Absolute</b>	0.113
	<b>Positive</b>	0.113
	<b>Negative</b>	-0.096



<b>Kolmogorov-Smirnov Z</b>		0.494
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		0.968
a. Test distribution is Normal.		

Dari hasil uji normalitas menggunakan SPSS versi 16 dapat diketahui nilai signifikansi 0,968. Karena nilai signifikansi 0,968 > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Oleh karena itu penggunaan statistika menggunakan regresi untuk pengujian hipotesis dapat dilanjutkan.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan variabel dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heterokedastisitas.

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas yang telah dilakukan menggunakan program SPSS Versi 16, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas Data**

Coefficients(a)						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.219	4.299		2.377	0.030
	Kompensasi Finansial	-0.271	0.181	-1.064	1.500	0.153
	Kompensasi Non Finansial	0.162	0.156	0.735	1.036	0.315
a. Dependent Variable: RES2						

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas menggunakan SPSS versi 16 tersebut dapat ditemukan nilai sig. untuk variable kompensasi

finansial adalah 0,153 dan untuk variable kompensasi non finansial yaitu 0,315. Karena  $X_1$  nilai sig.  $0,153 > 0,05$  dan  $X_2$  nilai sig  $0,315 > 0,05$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas dan oleh karena itu penggunaan statistika menggunakan regresi untuk pengujian hipotesis dapat dilanjutkan.

#### d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya ( $t-1$ ) untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan uji *Durbin-Watson (DW-test)*. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $d < d_L$ , berarti ada autokorelasi positif
- 2) Jika  $4 - d_L < d < 4$ , berarti ada autokorelasi negative
- 3) Jika  $d_U < d < 4 - d_U$  berarti tidak ada autokorelasi positif atau negative
- 4) Jika  $d_L \leq d \leq d_U$  atau  $4 - d_U \leq d \leq 4 - d_L$ , pengujian tidak meyakinkan.

Berdasarkan uji autokorelasi yang telah peneliti lakukan dengan menggunakan program SPSS versi 16 terdapat hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary(b)					
Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of	Durbin-

			Square	the Estimate	Watson
1	.944 <sup>a</sup>	0.892	0.878	7.27065	1.604
a. Predictors: (Constant), Non Finansial, Finansial					
b. Dependent Variable: Profesionalisme Guru					

Berdasarkan output uji autokorelasi di atas nilai DW atau d sebesar 1,604, sedangkan nilai  $dL = 1,0743$  dan  $dU = 1,5355$ . Karena  $dU < d < 4 - dU$  yaitu  $1,5355 < 1,604 < 2,4645$  maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi positif maupun negatif.

#### e. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linier antara variabel bebas (variabel independen). Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas.

Berdasarkan uji multikolinearitas yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 16 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Multikolinearitas Data**

Coefficients(a)								
Model		Unstandardized	Std.	Standardized	t	Sig.	Collinearity	
		Coefficients		Error			Coefficients	Statistics
	B			Beta			Tolerance	
1	(Constant)	-9.786	9.665		1.012	0.326		
	Kompensasi Finansial	0.159	0.407	0.101	0.392	0.701	0.101	9.920
	Kompensasi Non Finansial	1.148	0.351	0.848	3.275	0.005	0.101	9.920

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Berdasarkan output diatas dapat diketahui bahwa :

- 1) Nilai tolerance semua variabel independen lebih besar dari 0,10

2) Nilai VIF semua variabel independen lebih kecil dari 10, 00

Jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen bebas dari multikolinearitas dan oleh karena itu penggunaan statistika menggunakan regresi untuk pengujian hipotesis dapat dilanjutkan.

## 2. Uji Hipotesis

### a. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Profesionalisme Guru Di SMA Bakti Ponorogo.

Untuk menganalisis data tentang pengaruh kompensasi finansial terhadap profesionalisme guru di SMA Bakti Ponorogo menggunakan analisis regresi linier sederhana. Dalam regresi linier sederhana, pengaruh satu variabel bebas dan satu variabel terikat dihitung menggunakan bantuan program SPSS versi 16. Untuk hasil pengujian data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Kompensasi Finansial terhadap Profesionalisme Guru di SMA Bakti Ponorogo**

Variables Entered/Removed(b)			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi Finansial	.	Enter
a. All requested variables entered.			
b. Dependent Variable: Profesionalisme guru			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 <sup>a</sup>	0.819	0.809	9.11647
a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial				

ANOVA(b)						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6413.866	1	6413.866	77.173	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1412.870	17	83.110		
	Total	7826.737	18			
a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial						
b. Dependent Variable: Profesionalisme guru						

Coefficients(a)						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	3.318	11.032		0.301	0.767
	Kompensasi Finansial	1.422	0.162	0.905	8.785	0.000
a. Dependent Variable: Profesionalisme guru						

Dari tabel di atas didapat hasil sebagai berikut:

- 1) Tabel pertama menunjukkan variabel apa saja yang diproses, mana yang menunjukkan variabel bebas dan variabel terikat.
- 2) Tabel kedua dari tabel summary, nilai  $R = 0,905$  yang merupakan simbol dari nilai koefisien regresi, melalui tabel ini juga diperoleh  $R$  Square atau koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variable terikat. Nilai  $R^2$  yang diperoleh adalah  $0,819$  yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas kompensasi finansial ( $X_1$ ) memiliki pengaruh kontribusi sebesar  $81,9\%$  terhadap variabel

terikat profesionalisme guru dan 18,1 % lainnya dipengaruhi faktor lain diluar variabel  $X_1$ .

- 3) Tabel ketiga dari tabel Anova nilai F sebesar 77.173 dengan signifikansi 0,000. Nilai F tabel dengan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dan *Degrees of Freedom* (df) sebesar 1; 18 adalah 4,41. Karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu  $77.173 > 4,41$  maka keputusan yang dapat diambil adalah  $H_a$  diterima, artinya variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru (Y).
- 4) Tabel keempat dari tabel coefficient a berdasarkan hasil t hitung sebesar 8,785 dan t tabel 0,025; 17 adalah 2,10982 karena t hitung  $>$  t tabel yaitu  $8,785 > 2,10982$  maka  $H_a$  diterima artinya variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru.

#### **b. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Profesionalisme Guru Di SMA Bakti Ponorogo**

Untuk menganalisis data tentang pengaruh kompensasi non finansial terhadap profesionalisme guru di SMA Bakti Ponorogo menggunakan analisis regresi linier sederhana. Dalam regresi linier sederhana, pengaruh satu variabel bebas dan satu variabel terikat dihitung menggunakan bantuan program SPSS versi 16. Untuk hasil pengujian data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.22**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Kompensasi Non**  
**Finansial terhadap Profesionalisme Guru di SMA Bakti**  
**Ponorogo**

Variables Entered/Removed(b)			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi non finansial	.	Enter
a. All requested variables entered.			
b. Dependent Variable: Profesionalisme guru			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 <sup>a</sup>	0.891	0.884	7.08728
a. Predictors: (Constant), Kompensasi non finansial				

ANOVA(b)						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6972.835	1	6972.835	138.820	.000 <sup>a</sup>
	Residual	853.901	17	50.229		
	Total	7826.737	18			
a. Predictors: (Constant), Kompensasi non finansial						
b. Dependent Variable: Profesionalisme guru						

Coefficients(a)						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10.197	9.366		-1.089	0.291
a	Kompensasi non finansial	1.278	0.109	0.944	11.782	0.000
a. Dependent Variable: Profesionalisme guru						

r

Dari tabel di atas didapat hasil sebagai berikut:

- 1) Tabel pertama menunjukkan variabel apa saja yang diproses, mana yang menunjukkan variabel bebas dan variabel terikat.

- 2) Tabel kedua dari tabel summary, nilai  $R = 0,944$  yang merupakan simbol dari nilai koefisien regresi, melalui tabel ini juga diperoleh R Square atau koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai  $R^2$  yang diperoleh adalah 0,891 yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas kompensasi non finansial ( $X_2$ ) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 89,1 % terhadap variabel terikat profesionalisme guru dan 10,9 % lainnya dipengaruhi faktor lain diluar variabel  $X_2$ .
- 3) Tabel ketiga dari tabel Anova nilai F sebesar 138,820 dengan signifikansi 0,000. Nilai F tabel dengan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dan *Degrees of Freedom* (df) sebesar 1; 18 adalah 4,41. Karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu  $138,820 > 4,41$  maka keputusan yang dapat diambil adalah  $H_a$  diterima, artinya variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru (Y).
- 4) Tabel ke empat dari tabel coefficient a berdasarkan hasil t hitung sebesar 11,782 dan t tabel 0,025; 17 adalah 2,10982 karena  $t$  hitung  $>$  t tabel yaitu  $11,782 > 2,10982$  maka  $H_a$  diterima artinya variabel kompensasi non finansial mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru.



**c. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Profesionalisme Guru Di SMA Bakti Ponorogo**

Dalam kondisi nyata di lapangan, perubahan suatu variabel tidak hanya dipengaruhi oleh satu variabel saja tetapi sering kali dipengaruhi oleh banyak variabel, oleh karena itu dalam penelitian ini juga dilakukan analisis regresi berganda menggunakan SPSS versi 16 seperti pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.23**  
**Hasil Analisis Data Regresi Linier Berganda**

ANOVA(b)						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6980.938	2	3490.469	66.029	.000a
	Residual	845.799	16	52.862		
<b>R</b>	Total	7826.737	18			
a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial b. Dependent Variable: Profesionalisme Guru						

Berdasarkan uji F dapat dijelaskan bahwa besarnya  $F_{hitung}$  66, 029 dan  $F_{tabel}$  3, 59 berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada tingkat kesalahan 5% besarnya signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima, kesimpulannya bahwa kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru (Y).

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi

variabel terikat, berikut hasil uji koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 16.

**Tabel 4. 24**  
**Hasil analisis koefisien determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944a	0.892	0.878	7.27065
a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial				

Untuk analisis koefisien determinasi adalah 0, 892 artinya pengaruh kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap profesionalisme guru (Y) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan sebesar 89, 2%. Sementara sisanya yaitu sebesar 10, 8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

#### **D. Interpretasi dan Pembahasan**

Dari perhitungan analisis regresi linier sederhana tentang kompensasi finansial terhadap profesionalisme guru di SMA Bakti Ponorogo diperoleh  $t_{hitung} (8, 785) > t_{tabel} (2, 10982)$  sehingga  $H_a$  diterima. Hal ini berarti kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru di SMA Bakti Ponorogo. Besar koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0, 819 yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas kompensasi finansial ( $X_1$ ) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 81, 9% terhadap variabel terikat

profesionalisme guru (Y) dan 18, 1% lainnya dipengaruhi faktor lain yang tidak sedang diteliti faktor lain tersebut bisa berupa dorongan, kemampuan, kebutuhan, sifat dan persepsi terhadap tugas . Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukkan kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru. Apabila semakin tinggi kompensasi finansial maka semakin baik profesionalisme guru. Hal tersebut sesuai dengan teori Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 16 yang berbunyi sebagai berikut: “Penghasilan adalah hak yang diterima oleh guru atau dosen dalam bentuk finansial sebagai imbalan melaksanakan tugas keprofesionalan yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi dan mencerminkan martabat guru atau dosen sebagai pendidik professional”.<sup>103</sup>

Dari perhitungan analisis regresi linier sederhana tentang pengaruh kompensasi non finansial terhadap profesionalisme guru di SMA Bakti Ponorogo diperoleh  $t_{hitung} (11, 782) > t_{tabel} (2, 10982)$  sehingga  $H_a$  diterima. Hal ini berarti kompensasi non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru di SMA Bakti Ponorogo. Besar koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0, 891 yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas kompensasi non finansial ( $X_2$ ) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 89, 1% terhadap variabel terikat profesionalisme guru (Y) dan 10, 9% lainnya dipengaruhi faktor lain yang tidak sedang diteliti faktor lain tersebut bisa berupa dorongan, kemampuan, kebutuhan, sifat dan persepsi terhadap tugas. Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukkan kompensasi non finansial

---

<sup>103</sup> Sudarwan Danim, *Pengembangan Profesi Guru : dari Pra-Jabatan, Induksi, ke Profesional Madani*, 124.

berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru. Apabila semakin tinggi kompensasi non finansial maka semakin baik profesionalisme guru. Hal tersebut sesuai dengan teori motivasi F. W. Taylor dalam bukunya Edy Sutrisno yang memfokuskan teorinya pada anggapan “bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras”. Dengan teori ini dapat disebutkan bahwa seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya kompensasi yang akan diperoleh yang bersangkutan. Oleh karena itu, seorang pemimpin haruslah berusaha memberikan kompensasi yang sesuai, agar bawahannya bersedia diperintah melakukan pekerjaan yang telah ditentukan. Jika besar kompensasi ini bertambah, maka intensitas pekerjaan pun akan dapat dipacu.<sup>104</sup> Jadi dalam teori ini kompensasi non finansial yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan secara profesional.

Dari perhitungan analisis regresi linier berganda tentang pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap profesionalisme guru di SMA Bakti Ponorogo diperoleh  $F$  hitung  $(66,029) > F$  tabel  $(3, 59)$  sehingga  $H_a$  diterima. Hal ini berarti kompensasi finansial dan kompensasi non finansial bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru di SMA Bakti Ponorogo. Besar koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah  $0,892$  yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) secara bersama-sama memiliki pengaruh kontribusi sebesar  $89,2\%$  terhadap variabel terikat

---

<sup>104</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 122.

profesionalisme guru (Y) dan 10, 8% lainnya dipengaruhi faktor lain yang tidak sedang diteliti faktor lain tersebut bisa berupa dorongan, kemampuan, kebutuhan, sifat dan persepsi terhadap tugas. Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukkan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru. Apabila semakin tinggi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial maka semakin baik profesionalisme guru. Hal tersebut sesuai dengan teori “Indikator sumber daya manusia yang professional, ditandai dengan sumber daya manusia yang terdidik secara baik (*well educated*), terlatih secara baik (*well trained*), didukung dengan fasilitas yang memadai (*well equipped*), sehingga mampu berkinerja secara baik (*well performed*), yang disertai dengan komitmen yang tinggi (*well committed*), dan pada akhirnya dapat diberi kompensasi secara layak (*well paid*). Untuk menjamin bahwa sumber daya pendidik memiliki komitmen yang tinggi, kinerja yang baik dan pada akhirnya mendapatkan penghargaan yang memadai, maka manajemen sumber daya manusia diterapkan pada sistem kompensasi dan pengaturan jenjang karier pendidik”.<sup>105</sup>

---

<sup>105</sup> Nurul Ulfatin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 24-25

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap profesionalisme guru di SMA Bakti Ponorogo dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara signifikan antara kompensasi finansial terhadap profesionalisme guru di SMA Bakti Ponorogo. Berdasarkan hasil  $t_{hitung} (8, 785) > t_{tabel} (2, 10982)$  maka  $H_a$  di terima artinya ada pengaruh secara signifikan antara kompensasi finansial terhadap profesionalisme guru di SMA Bakti Ponorogo. Besar pengaruhnya 81, 9% dan 18, 1% lainnya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak sedang diteliti.
2. Terdapat pengaruh secara signifikan antara kompensasi non finansial terhadap profesionalisme guru di SMA Bakti Ponorogo. Berdasarkan hasil  $t_{hitung} (11, 782) > t_{tabel} (2, 10982)$  maka  $H_a$  di terima artinya ada pengaruh secara signifikan antara kompensasi non finansial terhadap profesionalisme guru di SMA Bakti Ponorogo. Besar pengaruhnya 89, 1% dan 10, 9% lainnya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak sedang diteliti.
3. Terdapat pengaruh secara signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap profesionalisme guru di SMA Bakti Ponorogo. Berdasarkan hasil  $F_{hitung} (66, 029) > F_{tabel} (3, 59)$  maka  $H_a$  di terima artinya ada pengaruh secara signifikan antara kompensasi finansial

dan kompensasi non finansial terhadap profesionalisme guru di SMA Bakti Ponorogo. Besar pengaruhnya 89, 2% dan 10, 8% lainnya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak sedang diteliti.

## **B. Saran**

Dari hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap profesionalisme guru di SMA Bakti Ponorogo, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Yayasan agar berusaha untuk memberikan kompensasi yang sesuai, sehingga para guru dapat menampilkan tugasnya secara profesional dan menjadikan pembelajaran menjadi berkualitas serta tujuan pendidikan dapat tercapai dengan optimal.
2. Bagi guru diharapkan lebih meningkatkan kompetensinya dengan baik, dan menggunakan acuan yang telah ditetapkan oleh Permendiknas, No. 16 Tahun 2007, seperti disiplin dalam menjalankan tugasnya, selalu mempersiapkan materi pembelajaran dengan baik, menciptakan proses pembelajaran secara aktif, dan mengevaluasi dirinya setelah mengajar, dan lain sebagainya sehingga guru tersebut menjadi guru yang professional.
3. Bagi Peneliti selanjutnya, yang ingin melakukan penelitian yang sama yakni berkaitan profesionalisme guru diharapkan untuk memperhatikan variabel lain yang dapat mempengaruhi profesionalisme guru selain kompensasi finansial dan kompensasi non finansial misalnya kedisiplinan,

lingkungan sekolah, motivasi, kepemimpinan kepala sekolah dan lain sebagainya. Sehingga diperolehnya hasil yang kompleks serta penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan atau titik tolak penelitian selanjutnya.





## DAFTAR PUSTAKA

- Afiattresna Octavia, Shilphy. *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019.
- Ardana. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Badriyah, Mila. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2015
- Barnawi dan Mohammad, Arifin. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2012.
- Basri, Hasan. *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2015.
- Darmawan, Deni. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Daryanto dan Tasrial. *Pengembangan Karir Profesi Guru*. Cet. 1. Yogyakarta: Gava Media, 2015.
- Dessy Wulansari. Andhita. *Penelitian Pendidikan: Suatu Pendekatan Praktik dengan Menggunakan SPSS*. Ponorogo: STAIN Po Press, 2012.
- Eko Widodo, Suparno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Elbadiyansah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : CV IRDH, 2019.
- Handoko, Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1994.
- Harun. *Fiqih Muamalah*. Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2017.
- Hasbullah. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.
- Kadarisman. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2016.

- Kunandar. *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.
- Larasati, Sri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2012.
- Mahmud. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2011.
- Mudlofir, Ali. *Pendidik Profesional Konsep, Strategi, dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidik di Indonesia*. Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2012.
- Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Rusdiana. *Pendidikan Profesi Keguruan: Menjadi Guru Inspiratif dan Inovatif*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2015.
- Santoso, Urip. *Hak Atas Tanah, Hak Pengelolaan, DAN Hak Milik atas Satuan Rumah Susun*. Depok: Kencana, 2017.
- Saondi, Ondi dan Aris Suherman. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT Refika Aditama, 2010.
- Sidiq, Umar. *Etika dan Profesi Keguruan*. Tulung Agung: STAI Muhammadiyah Tulungagung, 2018.
- Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sujarweti, Wiratna. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Pres. 2014.
- Sukmadinata, Nana Syaodih et al. *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah (Konsep, Prinsip dan Instrumen)*. Bandung: Refika Aditama, 2006.
- Sunyoto, Danang. *Praktik SPSS untuk Kasus*. Yogyakarta: Nuha Medika. 2011.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2016.

Tua, Efendi Hariandja Marihot. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia, 2005.

Ulfatin, Nurul. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Garafindo Persada, 2016.

Widodo, Suparno Eko. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.

Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia dan AusAID. *Panduan Bantuan Hukum di Indonesia: Pedoman Anda Memahami dan Menyelesaikan Masalah Hukum*. Jakarta: YLBHI dan PSHK. 2007.

Yusuf, Burhanudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2015.

Ridwan, Muhammad. *Hubungan Pemberian Kompensasi dengan Kinerja Mengajar Guru di Lembaga Pendidikan Nurul Falah Cihuni Pagedang*. Skripsi UIN Syarif Hidayatullah: Yogyakarta, 2014.

Rif'an Sulhi, Irham. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mata DR. Yap Yogyakarta*. Skripsi, UNY: Yogyakarta, 2017.

Permana, Nana Surya. "Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik dengan Kompetensi dan Sertifikasi Guru". *Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan* Vol. 11. No. 1, 2017.

Santoso, Desyeani Oktavia. "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Akor Global". *Jurnal Agora* Vol. 3. No. 1, 2015.

Permendiknas, No. 16 Tahun 2007.

Chandra Hutasorit, (<https://mitrapjtkiresmi.com/gaji-umr-dan-umk-ponorogo>)

diakses Minggu, 16 Februari 2020 Pukul 11:18 WIB

<https://www.google.com/amp/s/bisnis.tempo.co/amp/1066733/intip-besaran-gaji-pns-tiap-golongan>), Minggu, 16 Februari Pukul 13:19 WIB

