

**HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA DAN KOMPETENSI  
GURU TAMAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN (TPQ)  
DI KECAMATAN PARENGAN TUBAN**

**Tesis**

**Oleh :**

**NUR AIMMATUL AULA**

**NIM. 200106210034**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2022**

**HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA DAN KOMPETENSI  
GURU TAMAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN (TPQ)  
DI KECAMATAN PARENGAN TUBAN**

Tesis

Ditujukan kepada

Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang  
untuk memenuhi salah satu persyaratan  
dalam menyelesaikan Program Magister  
Manajemen Pendidikan Islam

OLEH

NUR AIMMATUL AULA

NIM. 200106210034

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2022**

## LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Tesis dengan judul "Hubungan Kompensasi dengan Kinerja dan Kompetensi Guru Taman Pendidikan Al-Qur'an di Kecamatan Parengan Tuban" ini telah diuji dan dipertahankan di depan sidang dewan penguji pada tanggal 15 Juni 2022.

Dewan Penguji,



Dr. H. Abdul Basith, M.Si. Ketua  
197610022003121003



Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd. Penguji Utama  
19658171998031003



Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si. Anggota  
NIP. 197202122003121003



Prof. Dr. H. Munirul Abidin, M. Ag  
NIP. 197204202002121003

Mengetahui  
Direktur Pascasarjana



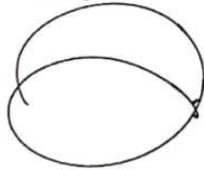
Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd  
NIP. 196903032000031002

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Tesis dengan judul “Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Dan Kompetensi Guru Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Di Kecamatan Parengan Tuban” ini telah diperiksa dan disetujui untuk diuji,

Malang, 06 Juni 2022

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

NIP. 197202122003121003

Pembimbing II



Prof. Dr. H. Munirul Abidin, M. Ag

NIP. 197204202002121003

Mengetahui

Ketua Program Magister MPI



Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd

NIP. 198010012008011016

## SURAT PERNYATAAN ORIGINALITAS PENELITIAN

Nama : Nur Aimmatul Aula  
NIM : 200106210034  
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Judul Tesis : Hubungan Kompensasi dengan kinerja dan kompetensi Guru Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Di Kecamatan Parengan Tuban

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam hasil penelitian ini tidak ada unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 31 Mei 2022

Hormat saya



Nur Aimmatul Aula

NIM. 200106210034

## MOTTO

ما تقرب إلى الله تعالى بشيء بعد الفرائض أفضل من طلب العلم

*“Tidak ada yang lebih afdhol untuk mendekatkan diri kepada Allah setelah ibadah-ibadah fardhu kecuali tholabu al-ilmi.”*

-Imam Syafi’i-

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَرْشِ الْعَظِيمِ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى رَسُولِهِ الْكَرِيمِ، سَيِّدِنَا وَمَوْلَانَا مُحَمَّدٍ رُؤُوفِ

الرَّحِيمِ، وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ الَّذِينَ بَدَّلُوا نَفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ خَالِصًا لِرُوحِهِ الْكَرِيمِ. أَمَّا بَعْدُ

Puji dan syukur Alhamdulillah, peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan karunianya kepada peneliti sehingga dapat menyusun dan menyelesaikan tesis yang berjudul “Hubungan Kompensasi dengan Kinerja dan Kompetensi Guru Taman Pendidikan Al-Qur’an (TPQ) Di Kecamatan Parengan Tuban” ini guna memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd).

Sholawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW, yang telah menyampaikan risalah sebagai pedoman hidup umat manusia, dan semoga diyaumul hisab nanti kita mendapatkan syafaat dari beliau, *Aamiin ya rabbal alamin*.

Disini peneliti ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan tak terhingga yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini. Dengan ucapan *Jazakumullah ahsanul jaza'*, khususnya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Dan para pembantu Rektor atas segala layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama peneliti menempuh studi.
2. Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang atas segala layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama penulis menempuh studi.
3. Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd selaku ketua Program studi dan Dr. Muhammad Amin Nur, MA selaku sekretaris Program studi Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI) atas segala motivasi, koreksi dan kemudahan layanan selama studi.
4. Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si selaku pembimbing utama dan Prof. Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag selaku pembimbing kedua, yang telah banyak membimbing dan memberikan petunjuk serta arahan kepada peneliti dalam menyusun tesis ini.

5. Bapak Liswanto, S.Pd selaku ketua DPK Kecamatan Parengan yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
6. Bapak dan Ibu dosen UIN Malang yang tidak bisa peneliti sebutkan namanya satu persatu namun tidak mengurangi rasa hormat dan ta'dhim peneliti kepada beliau semua, terima kasih atas ilmu yang diberikan.
7. Semua pihak yang terlibat langsung atau tidak langsung dalam pengambilan data penelitian ini, seluruh guru Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) di Kecamatan Parengan.

Akhirnya peneliti berharap, semoga Tesis ini berguna dalam menambah wawasan peneliti dan juga semoga bermanfaat untuk adik-adik tingkat yang nantinya dapat diajukan referensinya dalam membuat Tesis yang lebih baik. Dan peneliti berdoa semoga semua kebaikan budi mereka yang membantu peneliti dinilai sebagai amal shaleh dan mendapat balasan dari Allah SWT. Peneliti menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kata sempurna, karena itu saran dan kritik sangat diharapkan demi kesempurnaan dalam membuat Tesis.

*Alhamdulillahirabbil alamin.....*

Malang, 31 Mei 2022  
Peneliti



Nur Aimmatul Aula  
NIM. 200106210034

## **PERSEMBAHAN**

Dengan segenap jiwa dan ketulusan hati, Tesis ini ku persembahkan untuk

1. Teruntuk Kedua Mutiara hati ku yang sangat ku hormati dan sayangi, Abah M. Dhohir dan Ibu Khomsatun yang tidak pernah lelah untuk mendoakan, memberi semangat dan kasih sayang juga pengorbanannya yang tak tergantikan hingga saya bisa sampai saat ini dan kuat untuk menghadapi semua rintangan.
2. Teruntuk adik-adik ku yang sholih, Ahmad Faizul Muttaqin dan Ahmad Kamil Abdillah yang selalu memberikan semangat buat kakak dan selalu menghadirkan canda tawa.
3. Untuk sahabatku Lailatul Asyroh, yang sudah bersedia menemani dalam suka dan duka, memberikan semangat dan motivasi untuk bisa menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Untuk seluruh keluarga dan para sahabat yang senantiasa memberikan doa, dukungan dan semangat dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Untuk teman seperjuangan di program studi Magister Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2020/2021 yang selalu membantu dan saling berbagi ilmu bersama.

## ABSTRAK

**Nur Aimmatul Aula. 2022.** *Hubungan kompensasi dengan kinerja dan kompetensi guru Taman Pendidikan Al-Qur'an di Kecamatan Parengan.* Tesis, Program studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing (1) Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si, Pembimbing (2) Prof. Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag.

**Kata kunci : Kompensasi, kinerja, kompetensi guru.**

Kompensasi merupakan sebuah imbalan yang diberikan oleh lembaga kepada guru atau karyawan. Kompensasi diberikan sesuai dengan besar kecilnya tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan kepada guru. Pemberian kompensasi yang sesuai akan memicu semangat untuk lebih meningkatkan kemampuan, bahkan juga meningkatkan komitmennya kepada lembaga sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Beberapa faktor yang berhubungan dengan kompensasi diantaranya adalah kinerja dan kompetensi guru.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji (1) Hubungan kompensasi dengan kinerja guru Taman Pendidikan Al-Qur'an di kecamatan Parengan. (2) Hubungan kompensasi dengan kompetensi guru Taman Pendidikan Al-Qur'an di kecamatan Parengan. (3) Hubungan kompensasi dengan kinerja melalui kompetensi guru Taman Pendidikan Al-Qur'an di kecamatan Parengan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian adalah seluruh guru TPQ di kecamatan Parengan yang berjumlah 423 orang dengan sampel 150. Jenis penelitian ini adalah explanatory research dan analisis data dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) melalui program Smart PLS versi 3.0 pengukuran yang dilakukan antara lain pengukuran *outer model* dan *inner model*.

Hasil penelitian menyatakan bahwa (1) Kompensasi memiliki hubungan negative signifikan terhadap kinerja dengan nilai estimasi sebesar -0,193 (negatif) dan nilai *P-Value*  $0,018 < 0,05$  artinya jika kinerja guru semakin tinggi maka kompensasi yang didapatkan rendah. (2) Kompensasi memiliki hubungan negative signifikan dengan nilai estimasi sebesar -0,308 (negatif) dan nilai *P-Value*  $0,000 < 0,005$  artinya jika kompetensi guru tinggi maka kompensasi yang didapatkan rendah. (3) Hubungan kompensasi dengan kinerja melalui kompetensi menunjukkan nilai estimasi sebesar -0,104 (negatif) dan nilai *P-Value* sebesar  $0,010 < 0,005$  artinya Kompensasi berhubungan dengan kinerja melalui kompetensi guru disebabkan karena pemberian kompensasi yang diberikan sesuai maka akan menimbulkan kinerja yang bagus dan juga meningkatkan kompetensinya sehingga nantinya akan berimbang dan tercapainya tujuan lembaga.

## ABSTRACT

Nur Aimmatul Aula. 2022. The relationship of compensation with the performance and competence of Al-Qur'an Education Park teachers in Parengan District. Thesis, Postgraduate Islamic Education Management Study Program, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang, Supervisor (1) Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si, Advisor (2) Prof. Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag.

Keywords: Compensation, performance, teacher competence.

Compensation is a reward given by the institution to teachers or employees. Compensation is given according to the size of the work responsibilities assigned to the teacher. Providing appropriate compensation will trigger enthusiasm to further improve capabilities, and even increase their commitment to the institution so that it can improve its performance. Several factors related to compensation include teacher performance and competence.

This study aims to examine (1) the relationship of compensation with the performance of Al-Qur'an Education Park teachers in Parengan sub-district. (2) The relationship between compensation and the competence of the Al-Qur'an Education Park teacher in Parengan sub-district. (3) The relationship between compensation and performance through the competence of the Al-Qur'an Education Park teacher in Parengan sub-district.

The approach used in this study is a quantitative approach with data collection using a questionnaire. The population in the study were all TPQ teachers in Parengan sub-district, totaling 423 people with a sample of 150. This type of research is explanatory research and data analysis using Partial Least Square (PLS) through the Smart PLS version 3.0 program. The measurements made include measurements of the outer model and inner models.

The results of the study state that (1) Compensation has a significant negative relationship to performance with an estimated value of -0.193 (negative) and a P-Value value of 0.018 <0.05, meaning that the higher the teacher's performance, the lower the compensation. (2) Compensation has a significant negative relationship with an estimated value of -0.308 (negative) and a P-Value of 0.000 <0.005, meaning that if the teacher's competence is high, the compensation obtained is low. (3) The relationship between compensation and performance through competence shows an estimated value of -0.104 (negative) and a P-Value value of 0.010 <0.005, meaning that compensation is related to performance through teacher competence because the compensation given is appropriate, it will lead to good performance and also improve their competence so that later it will have an impact and achieve the goals of the institution.

## مستخلص البحث

نور أئمة الأولى. 2022. علاقة التعويض بأداء وكفاءة معلمي حديقة القرآن التعليمية بمنطقة بارنجان. أطروحة ، برنامج الدراسات العليا لإدارة التربية الإسلامية ، مولانا مالك إبراهيم جامعة ولاية مالانج الإسلامية ، المشرفة الأولى : فروف.د. أحمد ساني سوفريانطا الحاج الماجستير. المشرف الثاني : فروف.د. منير العابدين الحاج الماجستير

الكلمات المفتاحية: الأجر ، الأداء ، كفاءة المعلم.

التعويض هو مكافأة تمنحها المؤسسة للمعلمين أو الموظفين. يتم منح التعويض وفقاً لحجم مسؤوليات العمل الموكلة إلى المعلم. إن تقديم الأجر المناسب سيحفز الحماس لزيادة تحسين القدرات ، بل ويزيد من التزامهم تجاه المؤسسة حتى تتمكن من تحسين أدائها. العديد من العوامل المتعلقة بالتعويض تشمل أداء المعلم وكفاءته.

تهدف هذه الدراسة إلى فحص (1) علاقة التعويض بأداء معلمي متنزه القرآن التعليمي في ناحية بارنجان. (2) علاقة التعويض بكفاءة معلم حديقة القرآن التعليمية بمنطقة بارنجان. (3) العلاقة بين التعويض والأداء من خلال اختصاص معلمة حديقة القرآن التعليمية بمنطقة بارنجان.

النهج المستخدم في هذه الدراسة هو نهج كمي مع جمع البيانات باستخدام الاستبيان. كان السكان في الدراسة جميعاً معلمين TPQ في منطقة Parengan الفرعية ، بإجمالي 423 شخصاً بعينة من 150. هذا النوع من البحث هو بحث توضيحي وتحليل البيانات باستخدام Partial Least Square (PLS) من خلال برنامج Smart PLS الإصدار 3.0. داخلي عارضات ازياء.

تشير نتائج الدراسة إلى (1) أن للتعويض علاقة سلبية معنوية بالأداء بقيمة تقديرية قدرها -0.193 (سالبة) وقيمة P-Value تبلغ  $0.018 > 0.05$  ، مما يعني أنه كلما ارتفع أداء المعلم ، انخفض مستوى الأداء. تعويضات. (2) للتعويض علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بقيمة تقديرية قدرها -0.308 (سالبة) وقيمة P  $0.000 < 0.005$  ، مما يعني أنه إذا كانت كفاءة المعلم عالية ، يكون التعويض الذي تم الحصول عليه منخفضاً. (3) تظهر العلاقة بين التعويض والأداء من خلال الكفاءة قيمة تقديرية قدرها -0.104 (سالبة) وقيمة P-Value تبلغ  $0.010 > 0.005$  ، مما يعني أن التعويض مرتبط بالأداء من خلال كفاءة المعلم لأن التعويض الممنوح مناسب ، سيؤدي إلى أداء جيد وكذلك تحسين كفاءتهم بحيث يكون لها فيما بعد تأثير وتحقيق أهداف المؤسسة.

## DAFTAR ISI

<b>Halaman Sampul</b> .....	i
<b>Halaman Judul</b> .....	ii
Lembar Persetujuan .....	iii
Lembar Pernyataan .....	iv
Motto .....	v
Kata Pengantar .....	vi
Lembar Persembahan .....	viii
Abstrak Indonesia .....	ix
Abstrak Inggris .....	x
Abstrak Arab .....	xi
Daftar isi .....	xii
Daftar Tabel .....	xiii
Daftar Gambar .....	xiv

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah.....	1
B. Rumusan masalah .....	8
C. Tujuan penelitian .....	9
D. Manfaat penelitian .....	9
E. Hipotesis penelitian .....	10
F. Asumsi penelitian .....	11
G. Ruang lingkup penelitian .....	12
H. Penelitian terdahulu dan originalitas penelitian .....	12
I. Definisi operasional .....	15

### BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian teori	
1. Kompensasi .....	18
2. Kompetensi .....	28
3. Kinerja .....	34
4. Hubungan kompensasi dengan kinerja dan kompetensi guru .....	40
B. Kerangka berpikir .....	44

### BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode penelitian .....	46
----------------------------	----

B. Variabel penelitian .....	47
C. Populasi dan sampel penelitian .....	47
D. Pengumpulan data .....	49
E. Instrument penelitian .....	50
F. Uji validitas dan reliabilitas .....	54
G. Metode <i>partial least square (PLS)</i> .....	60

#### **BAB IV HASIL PAPARAN DATA PENELITIAN**

A. Deskripsi responden penelitian .....	64
B. Deskripsi variabel .....	66
C. Pengujian outer model .....	69
D. Uji convergent validity .....	69
E. Uji average variance extracted .....	70
F. Uji discriminant validity .....	72
G. Uji composite reliability .....	73
H. Uji cronbach alpha .....	74
I. Analisa inner model .....	74
J. Pengujian hipotesis .....	80

#### **BAB V PEMBAHASAN**

A. Hubungan kompensasi dengan kinerja guru TPQ di Kecamatan Parengan Tuban .....	82
B. Hubungan kompensasi dengan kompetensi guru TPQ di Kecamatan Parengan Tuban .....	86
C. Hubungan kompensasi dengan kinerja melalui kompetensi guru guru TPQ di Kecamatan Parengan Tuban.....	91

#### **BAB VI PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	94
B. Implikasi teoritis dan praktis .....	95
C. Saran .....	96

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1.1 Penelitian terdahulu .....	14
3.1 Kisi-kisi instrument penelitian .....	51
3.2 Pengujian validitas .....	57
3.3 Pengujian reliabilitis .....	59
4.1 Distribusi jenis kelamin responden guru .....	64
4.2 Distribusi tingkat pendidikan responden guru .....	65
4.3 Statistik deskriptif kompensasi .....	66
4.4 Statistik deskriptif kinerja .....	67
4.5 Statistik deskriptif kompetensi .....	68
4.6 Hasil uji Average varianve ectracted (AVE) .....	71
4.7 Fornell –larcker criteria antar variabel .....	72
4.8 Cross loading antara variabel laten dengan indicator .....	72
4.9 Nilai composite reliability .....	74
4.9 Nilai croach alpha .....	74
4.10 Nilai r square dan Q square .....	75
4.11 Total construct crossvalidated redundancy .....	76
4.12 Total indicator crossvalidated redundancy .....	77
4.13 Total indicator crossvalidated redundancy .....	78
4.14 Hasil $F^2$ untu effect size .....	79
4.15 Tabel analisis pengaruh langsung .....	80
4.16 Tabel analisis pengaruh tidak langsung .....	81

## DAFTAR GAMBAR

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
3.1 Model structural outer model .....	59
4.1 Jenis kelamin guru .....	64
4.2 Tingkat pendidikan guru .....	65
4.3 Model structural outer model .....	70
4.4 Diagram uji Average varianve ectracted (AVE) .....	71
4.5 Model structural inner model .....	75

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan zaman dengan persaingan pada era global dan persaingan industri yang semakin ketat, maka sebuah perusahaan dituntut untuk bisa *survive* atau bertahan dalam mengalami kegagalan. salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam sebuah perusahaan, maka yang perlu dilakukan adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai maka perusahaan mampu untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja bagi karyawan. Kompensasi juga bentuk perhatian dan korelasi timbal balik yang diterima oleh karyawan dari perusahaan.

Kompensasi menjadi aspek yang perlu mendapatkan perhatian khusus agar dapat menarik dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dalam perusahaan. Kompensasi yang dapat diberikan seperti menyediakan manfaat kesehatan atau saling hiburan, ini dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik karena mereka merasa pekerjaannya dihargai.<sup>1</sup> Sumber daya memiliki peran sentral sebagai pelaksana kegiatan, untuk itu perlu didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang memadai, karena kompetensi

---

<sup>1</sup> Piw Dorra Rosalia, Sri Mintarti, and Ariesta Heksarini, "The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda," *Saudi Journal of Business and Management Studies* 5, no. 7 (2020): 448–54.

tinggi dapat meningkatkan komitmen organisasi, sehingga kinerja karyawan akan tercapai.<sup>2</sup>

Kompensasi juga dianggap sebagai salah satu faktor dominan dalam mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja. Karyawan yang menerima kompensasi yang sesuai dapat bertahan di perusahaan atau organisasi dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai visi dan misi organisasi.<sup>3</sup> Menurut Lussier dan Hendon (2018), kompensasi berfungsi untuk menarik dan mempertahankan karyawan dalam Organisasi, pada saat ini kompensasi menggantikan keamanan kerja sebagai pendorong kepuasan utama. Kompensasi adalah juga dianggap sebagai faktor penting dalam hal kepuasan kerja.<sup>4</sup>

Kompensasi dalam pandangan Islam juga memiliki dua macam yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Dalam kitab *Ihya' 'Ulumiddin*, kompensasi finansial disebutkan dengan kata *إجرا* yaitu upah. Artinya upah yang diterima oleh seorang dari hasil kerja berupa uang atau bayaran, insentif dan lain-lain.<sup>5</sup> Imam Al Ghozali meyakini bahwa kompensasi merupakan bagian nikmat yang telah diberikan oleh Allah melalui

---

<sup>2</sup> Inspectorate Of West Nusa Tenggara Province, "The Influence Of Competency And Work Ethics On The Performance Of Government's Internal Supervisors Through Organizational Commitments As Intervening Variables In The Inspectorate Of West Nusa Tenggara Province," n.d.

<sup>3</sup> Fitriana Lestari, Siswoyo Haryono, and K. M. Puji, "The Effect of Direct Compensation and Indirect Compensation on Job Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable in Performance of Temporary Staff Umy," *International Journal of Business Marketing and Management*, 2020, 1–10.

<sup>4</sup> James Gibson, John Ivancevich, and Robert Konopaske, *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (McGraw-Hill Higher Education, 2011).

<sup>5</sup> Abdul Aziz, "MANAJEMEN KOMPENSASI GURU ANAK USIA DINI DALAM PERSPEKTIF ISLAM," *Al Athfal: Jurnal Kajian Perkembangan Anak Dan Manajemen Pendidikan Usia Dini* 2, no. 1 (2019): 1–19.

perantara baik pemerintah atau suatu organisasi. Maka ketika meyakini bahwa kompensasi merupakan bagian nikmat dari Allah, wajib bagi kita untuk mensyukuri dengan cara mengelolanya dengan baik.

Kompensasi memiliki korelasi dengan beberapa hal/faktor, diantaranya dengan faktor kepemimpinan karena aspek penguatan kompensasi dipengaruhi oleh bagaimana seorang pemimpin mengerti pentingnya menghargai sebuah usaha karyawan. Selain itu, kompensasi juga memiliki korelasi dengan kompetensi, karena kompensasi menimbulkan semangat seseorang untuk meningkatkan kemampuannya, bahkan sampai komitmennya kepada perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan.<sup>6</sup>

Salah satu sektor yang menarik untuk dicermati adalah pada pendidikan di Indonesia. Seperti yang kita ketahui, pendidikan merupakan sektor penting dalam rangka mewujudkan cita-cita dan harapan bangsa Indonesia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Dengan perbaikan, evaluasi sektor pendidikan di Indonesia tentunya sangat berpengaruh dalam memajukan kualitas pendidikan di Indonesia. salah satunya adalah pemenuhan kompensasi dan kompetensi guru sebagai tenaga pendidik dan sebagai alat transfer ilmu pengetahuan kepada murid.

Guru yang memiliki kompetensi akan berpengaruh terhadap kinerjanya, hal ini bisa dilihat dari kemampuan guru dalam mengelola dan meningkatkan kompetensi pengetahuannya, keahlian dan keterampilan yang

---

<sup>6</sup> Emron Edison, Yohny Anwar, and Imas Komariyah, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Bandung: Alfabeta*, 2016. 162

nyata.<sup>7</sup> Guru yang mempunyai kompetensi yang baik mempunyai pesan yang sangat vital dalam sebuah sekolah. Hal ini dikarenakan keberadaan seorang guru menentukan tinggi rendahnya kualitas pendidikan di sebuah sekolah.<sup>8</sup> Fakta di lapangan menjelaskan bahwa kompetensi pegawai sangat dibutuhkan agar pegawai mencapai puncak tujuan lembaga yang membuat mereka semakin berkomitmen terhadap lembaga atau organisasi.<sup>9</sup>

Untuk menciptakan guru yang mempunyai kompetensi yang memadai, dibutuhkan adanya pembinaan yang berkelanjutan, yaitu dengan diberikan bekal pengetahuan, keterampilan dan beberapa pelatihan yang dapat menunjang kinerja guru. Selain itu juga harus dibarengi dengan memberikan kompensasi yang sesuai dan memadai. Sehingga guru juga akan menunjukkan kinerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi dengan harapan semoga dapat menghasilkan peserta didik yang berprestasi.<sup>10</sup>

Sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan adalah kinerja guru yang secara tidak langsung

---

<sup>7</sup> Nova Yesika, "PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU-GURU YAYASAN PENDIDIKAN NURHASANAH MEDAN," *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains* 1, no. 01 (2021). 2

<sup>8</sup> Retno Resawati and Irena Larashati, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* 10, no. 2 (2016).

<sup>9</sup> Rebekah Laura Silaban, Agung Wahyu Handaru, and Ari Saptono, "Effect of Workload, Competency, and Career Development on Employee Performance with Organizational Commitment Intervening Variables," *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)* 3, no. 01 (2021): 294–311.

<sup>10</sup> Rahmayanti Tumanggor, "Analisis Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Tangerang Selatan," *Jurnal Ekonomi Efektif* 1, no. 1 (2018).

memberikan pengaruh pada produktivitas kerja. Guru dikatakan profesional, bisa dipastikan memiliki tingkat kinerja yang baik. karena profesionalisme guru menjadi jaminan untuk terpenuhinya semua hak dan kewajiban yang sudah menjadi tanggung jawab. Kinerja juga dianggap sebagai hal penting untuk masing-masing individu. Ketika karyawan atau guru menyelesaikan tugas dan berada pada tingkat tinggi, kondisi ini dapat menjadi memuaskan dan menyebabkan kebanggaan pada karyawan. Jika kinerja karyawan rendah dan tidak dapat mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan, maka kondisinya dianggap tidak dapat memuaskan karyawan dan dapat menjadi indikasi kegagalan.<sup>11</sup>

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi sumber daya manusia, dan kompetensi juga mempengaruhi jabatan untuk mencapai kinerja yang optimal. Dalam hal ini, organisasi dan karyawan akan fokus pada kesesuaian antara kompetensi incumbent dan profil kompetensi jabatan. Target kompetensi adalah target berupa pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dibutuhkan oleh setiap individu dalam organisasi untuk mencapai target hasil kinerja.<sup>12</sup> Faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja dari luar diri seorang guru adalah berkaitan dengan seberapa besar tingkat kesejahteraan yang diberikan oleh lembaga. Kinerja guru adalah hasil yang sudah dicapai oleh guru dalam

---

<sup>11</sup> Lestari, Haryono, and Puji, "The Effect of Direct Compensation and Indirect Compensation on Job Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable in Performance of Temporary Staff Umy."

<sup>12</sup> Silaban, Handaru, and Saptono, "Effect of Workload, Competency, and Career Development on Employee Performance with Organizational Commitment Intervening Variables."

menjalankan beban tugas yang diembannya, berdasarkan atas pengetahuan, kecakapan dan keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta efektifitas waktu.<sup>13</sup>

Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) adalah lembaga pendidikan non formal yang didirikan dengan tujuan untuk memberikan pengajaran dan pembelajaran membaca Al-Qur'an atau ilmu agama sejak usia dini. Dalam TPQ pengajaran dimulai dari anak usia dini, sekolah dasar atau bahkan yang lebih tinggi. Di Kabupaten Tuban, setidaknya ada 450an lembaga Taman Pendidikan Al-Qur'an yang terdiri dari 7000 guru. Pada tahun 2019, Bupati Tuban H. Fathul Huda, dalam acara pembinaan guru TPQ se-kabupaten di Pendapa Krida Manunggal Tuban, menyatakan bahwa pemerintah kabupaten Tuban akan berusaha memberikan perhatian penuh kepada perkembangan lembaga TPQ, baik dari segi infrastruktur ataupun kesejahteraan untuk guru TPQ. Sebagai bentuk perwujudan kepedulian pemerintah kabupaten Tuban adalah dengan pemberian bantuan hibah untuk pendirian TPQ yang tersebar di seluruh kecamatan di kabupaten Tuban dan juga guru TPQ menerima kenaikan insentif sebesar 100 persen.<sup>14</sup>

Selain itu, Pemkab Tuban selalu berusaha mengupayakan peningkatan jumlah penerima hibah pembangunan TPQ dan peningkatan kesejahteraan

---

<sup>13</sup> Asep Suherman, "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Lazuardi Global Islamic School," *Journal of Management and Business Review* 18, no. 3 (2021): 614–29.

<sup>14</sup> <https://tubankab.go.id> diakses pada Sabtu, 18 Desember 2021

guru TPQ sesuai dengan kemamouan anggaran yang dimiliki. Lebih lanjut, Bupati Tuban menyatakan bahwa guru TPQ agar selalu mendukung Pemkab Tuban dan berkomitmen dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkarakter dengan diwujudkan melalui visi dan misi serta peraturan bupati (Perbup) kabupaten Tuban nomor 5 tahun 2018 tentang gerakan mengaji dan perda kabupaten Tuban nomor 6 tahun 2016 tentang pendidikan akhlak mulia.

Pada perhelatan MTQ Jatim yang diselenggarakan di Tuban pada tahun 2019 memberikan bentuk nyata sebagai perwujudan visi misi dan perhatian Pemkab Tuban kepada TPQ se-kabupaten Tuban. Gubernur Jawa Timur menyampaikan ungkapan terima kasih atas kelancaran acara dan memberikan apresiasi kepada bupati juga Pemkab Tuban yang telah berkomitmen khusus kepada guru TPQ dalam rangka peningkatan kesejahteraan tiap tahunnya. Asisten II Gubernur Jatim, Wahid Wahyudi menyampaikan bahwa guru TPQ adalah garda terdepan setelah orang tua dalam menanamkan karakter akhlak mulia dengan nilai Al Qur'an yang mampu diaplikasikan dalam kehidupan. Guru TPQ harus terus menerus meningkatkan kompetensi dan mampu mengadaptasi perkembangan informasi dan teknologi.<sup>15</sup>

Pada tahun 2021, Pemkab Tuban menerima penghargaan dari kepala kantor BPJS Ketenagakerjaan cabang Tuban yang diperuntukkan bagi guru TPQ se kabupaten. Hal ini bertujuan untuk pencegahan dan antisipasi

---

<sup>15</sup> <https://netpitu.com> diakses pada tanggal 18 desember 2021

apabila terjadi hal-hal yang tidak ditinginkan saat ustadz atau ustadzah guru TPQ dalam menjalankan tugas mencerdaskan anak bangsa dan membenteng calon generasi penerus dari paham dan ajaran yang menyesatkan. Selain itu, juga pemberian insentif kepada guru TPQ dan selain guru TPQ dengan mendapat insentif 200 ribu per bulan. Dan penyaluran dana hibah yang diserahkan sudah mencapai 15,2 Milyar untuk 426 lembaga TPQ termasuk lembaga TPQ yang ada di Kecamatan Parengan sebanyak 56 lembaga dan sekitar 150 guru.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Hubungan kompetensi dengan kinerja dan kompetensi guru Taman Pendidikan Al Qur’an (TPQ) di Kecamatan Parengan Tuban”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan kompensasi dengan kinerja guru TPQ di Kecamatan Parengan?
2. Apakah ada hubungan kompensasi dengan kompetensi guru TPQ di Kecamatan Parengan ?
3. Apakah terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja melalui kompetensi guru TPQ di Kecamatan Parengan ?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Menjelaskan hubungan kompensasi dengan kinerja guru TPQ di Kecamatan Parengan
2. Menjelaskan hubungan kompensasi dengan kompetensi guru TPQ di Kecamatan Parengan
3. Menjelaskan hubungan kompensasi dengan kinerja melalui kompetensi guru TPQ di Kecamatan Parengan

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi lembaga  
Sebagai informasi, saran atau masukan akan pentingnya kompensasi dengan kinerja dan kompetensi guru, sehingga bisa menjadi bahan pertimbangan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja dan kompetensi guru TPQ di Kecamatan Parengan.
2. Bagi peneliti  
Sebagai wadah untuk berpikir ilmiah dan melatih peneliti untuk mengembangkan pengetahuan terutama dalam hal kompensasi, kompetensi dan kinerja guru. Selain itu juga memberikan pengetahuan tambahan dalam manajemen sumber daya manusia bagi peneliti.
3. Bagi ilmu pendidikan  
Menambah pengetahuan keilmuan tentang kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja guru, sebagai bahan referensi untuk penelitian berikutnya mengenai keilmuan manajemen sumber daya

manusia, khususnya tentang kompensasi, kompetensi terhadap kinerja guru.

#### **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian<sup>16</sup>. Disebut dengan jawaban sementara karena jawaban yang diberikan hanya berlandaskan teori-teori saja, dan belum didasarkan pada bukti empiris yang didapatkan melalui pengumpulan data. Hipotesis adalah kesimpulan dari proses berfikir dan bukan dugaan yang diungkapkan dengan asal-asalan.<sup>17</sup> Hipotesis pada dasarnya memberikan kemudahan bagi peneliti yaitu sebagai pedoman atau dasar dalam mengarahkan penelitian dengan memberikan batasan yang diteliti dan sebagai pedoman untuk membuat kesimpulan dari penelitian yang dihasilkan.<sup>18</sup>

Dalam penelitian ini, peneliti menarik hipotesis awal yaitu:

1. Apakah ada hubungan kompensasi dengan kinerja guru TPQ di Kecamatan Parengan?

$H_0$  : Tidak adanya hubungan kompensasi dengan kinerja guru TPQ di Kecamatan Parengan

$H_1$  : Adanya hubungan kompensasi dengan kinerja guru TPQ di Kecamatan Parengan

---

<sup>16</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D* (Alfabeta Bandung, 2010). 99

<sup>17</sup> Syahrumsyahrum and Salim Salim, "Metodologi Penelitian Kuantitatif," 2014.41

<sup>18</sup> Achmad Sani Supriyanto and Vivin Maharani Ekowati, "Riset Manajemen SDM Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Dilengkapi Dengan Contoh Artikel Rurnal" (Inteligensia Media, 2019).12

2. Apakah ada hubungan kompensasi dengan kompetensi guru TPQ di Kecamatan Parengan ?

$H_0$  : Tidak adanya hubungan kompensasi dengan kompetensi guru TPQ di Kecamatan Parengan

$H_1$  : Adanya hubungan kompensasi dengan kompetensi guru TPQ di Kecamatan Parengan

3. Apakah ada hubungan antara kompensasi dengan kinerja melalui kompetensi guru TPQ di Kecamatan Parengan?

$H_0$  : Tidak adanya hubungan antara kompensasi dengan kinerja melalui kompetensi guru TPQ di Kecamatan Parengan

$H_1$  : Adanya hubungan antara kompensasi dengan kinerja melalui kompetensi guru TPQ di Kecamatan Parengan

#### **F. Asumsi Penelitian**

Asumsi merupakan dasar landasan berpikir yang dianggap benar. Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu “Hubungan kompensasi dengan kinerja dan kompetensi guru TPQ di Kecamatan Parengan”. Peneliti berasumsi bahwa  $H_a$  atau Hipotesis alternatif dari antar variabel X, Y1 dan Y2 berhubungan. Kompensasi berhubungan dengan kinerja dan kompetensi guru. Hal ini terlihat dari kompetensi yang dimiliki oleh guru TPQ di Kecamatan Parengan dan pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

## **G. Ruang Lingkup Penelitian**

Agar penelitian dapat dilakukan secara maksimal dan terfokus, Ruang lingkup penelitian dalam penelitian ini dibatasi pada lokasi penelitian dan variabel penelitian:

1. Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Parengan Kabupaten Tuban dengan populasi penelitian meliputi semua guru Taman Pendidikan Al-Qur'an atau TPQ.
2. Penelitian ini menggunakan 3 variabel meliputi variabel bebas pada kompensasi, variabel terikat pada kinerja dan kompetensi.

## **H. Penelitian Terdahulu dan Originalitas Penelitian**

Sebelum melakukan penelitian, peneliti mencari kajian-kajian pustaka dari beberapa sumber, baik artikel, jurnal, atau kajian penelitian yang sebelumnya sudah ada tentang “Pengaruh kompensasi terhadap kinerja islami melalui kompetensi sebagai variabel intervening”. Hal ini dilakukan juga untuk menjaga originalitas penelitian. Berikut ini adalah kajian penelitian terdahulu:

Penelitian yang dilakukan oleh Nur Endang Luhulima yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kompensasi, kompetensi dan kinerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan populasi berjumlah 232 orang dan sampel 144. Teknik analisis data meliputi outer model dan inner model serta bootstrapping. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru dengan nilai *p-value*  $0,001 < 0,05$ . Hal ini

menunjukkan bahwa jika kompensasi ditingkatkan maka akan semakin meningkat kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Mita Desy Yani dan Endang Dwiyanti yang bertujuan untuk menganalisis hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan sampel berjumlah 40 karyawan dengan menggunakan korelasi spearman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan antara kompensasi dengan kinerja. Pemberian kompensasi telah disesuaikan dengan tanggung jawab pekerjaan. Kompensasi dianggap sebagai petukaran atas jasa yang telah diberikan perusahaan atau lembaga kepada karyawannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Arianto Tandika yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kompensasi dengan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan teknik korelasi product momen dan korelasi ganda. Analisis dilakukan dengan menggunakan *SPSS* versi 22.0 dengan sampel 72 orang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi yang memadai akan semakin meningkatkan kinerja seorang guru. Kinerja dalam hal ini juga menyangkut kompetensi yang dimiliki oleh guru yaitu kemampuan merencanakan program belajar mengajar, proses belajar, evaluasi yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan administrasi sekolah.

Penelitian yang dilakukan oleh Darnita Leoni Saputri yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kompensasi dengan kinerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel 25 orang. Hasil penelitian

menyatakan bahwa perhitungan antara variabel kompensasi dengan kinerja diperoleh nilai koefisien sebesar 0,836 dengan signifikan sebesar 0,000. Artinya ada hubungan antara kompensasi dengan kinerja. Pemberian kompensasi meliputi gaji pokok, uang servis, tunjangan dan jaminan sosial.

Penelitian yang dilakukan oleh Farkhan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kompensasi dengan kompetensi profesional guru. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan sampel seluruh guru SMA se kecamatan Tampan yang sudah bersertifikasi sebanyak 14 orang. Hasil Penelitian ini menyatakan bahwa adanya hubungan antara kompensasi dengan kompetensi dengan beberapa faktor yaitu kepuasan kerja, stabilitas guru dan pengaruh pemerintah serta status sosial.

**Tabel 1.2 Penelitian terdahulu**

No	Nama penelitian dan Tahun penelitian	Persamaan	Perbedaan	Originalitas
1.	Nur Endang Luhulima. Tesis (2018) Hubungan lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja guru MTs Negeri di Kota Malang	Menggunakan kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat	Kompetensi sebagai variabel terikat (Y2)	Penggunaan tiga variabel yang terdiri dari satu variabel bebas kompensasi, dan dua variabel terikat yaitu kinerja dan kompetensi
2.	Mita Desy Yani dan Endang Dwiyantri (2016) Hubungan kompensasi finansial dan stres kerja dengan kinerja karyawan PT DOK dan Perkapalan	kinerja sebagai variabel terikat	Kompensasi finansial dan stres kerja	Kompensasi sebagai variabel bebas, kinerja sebagai variabel terikat Y1 dan kompetensi sebagai variabel Y2

	Surabaya			
3.	Arianto Tandika (2018) Hubungan antara diklat dan kompensasi dengan peningkatan kinerja guru pada sekolah dasar Negeri di kota Solok	Kompensasi sebagai variabel bebas (X) dan kinerja sebagai variabel terikat (Y1)	Variabel diklat	Kompensasi sebagai variabel bebas dengan kinerja dan kompetensi sebagai variabel terikat
4.	Darnita Leoni Saputri (2018) Hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan Food and Beverage departement di Hotel Grand Central Pekanbaru	Kompensasi sebagai variabel bebas (X) dan kinerja sebagai variabel terikat (Y1)	Kompetensi sebagai variabel terikat (Y2)	Kompensasi sebagai variabel bebas dengan kinerja dan kompetensi sebagai variabel terikat
5.	Farkhan, Hubungan Kompensasi sertifikasi guru dengan kompetensi profesional guru mata pelajaran ekonomi di SMA se kecamatan Tampan	Kompensasi sebagai variabel bebas (X) dan kompetensi sebagai variabel terikat (Y2)	Kompensasi sertifikasi dan kompetensi profesional guru	Penggunaan tiga variabel yang terdiri dari satu variabel bebas kompensasi, dan dua variabel terikat yaitu kinerja dan kompetensi

## I. Definisi Operasional

Berdasarkan identifikasi permasalahan yang dirumuskan oleh peneliti, maka peneliti menentukan definisi operasional dalam penelitian ini:

### 1. Kompensasi

Seorang karyawan atau guru yang bekerja di perusahaan tentunya akan mendapatkan gaji atau upah. Gaji atau upah tersebut merupakan hak pekerja yang harus dibayar oleh perusahaan yang disebut dengan kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk dari pemberian imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan atau

institusi kepada karyawan atas usaha, prestasi atau pekerjaan yang sudah diselesaikannya. Pemberian kompensasi ini dalam setiap perusahaan atau institusi tentunya berbeda dan memiliki ketentuan dan ukurannya. Penentuan dan pemberian kompensasi terlebih dahulu melalui proses dan pertimbangan sesuai dengan kemampuan perusahaan. Pemberian ini dapat berupa bentuk finansial seperti uang, tunjangan atau bentuk non finansial seperti fasilitas kerja dan kenyamanan lingkungan kerja.

## 2. Kompetensi

Setiap individu memiliki sebuah kemampuan yang menjadi salah satu alat atau cara untuk membantu menyelesaikan tugas yang diberikan. Kompetensi adalah sebuah kemampuan yang harus dimiliki seseorang untuk bisa melaksanakan tugas yang diemban dan menunjang pekerjaannya. Kemampuan ini meliputi kemampuan pedagogik, sosial, kepribadian dan profesional. Setiap guru harus memiliki keempat kemampuan ini untuk mampu melaksanakan tugasnya dalam proses belajar mengajar.

## 3. Kinerja guru

Sebagai bentuk nyata dalam melakukan sebuah pekerjaan dapat dilihat dari kinerja seseorang. Kinerja guru merupakan bentuk nyata hasil kerja yang dilakukan oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Kinerja menjadi ukuran atas kesungguhan atau tidaknya guru dalam melakukan pekerjaannya. Guru yang

memiliki kemauan dan kemampuan yang baik akan mewujudkan kinerja yang baik pula.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Kompensasi

###### a) Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan hak yang harus dikeluarkan dan dibayarkan oleh sebuah perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi menurut Adrew F. Sikula adalah *“A compenstation is anything that consitutes or is regarded as an equivalent or recompense”* Kompensasi adalah segala bentuk yang dikonstitusikan sebagai sesuatu yang sebanding atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.<sup>19</sup> Sedangkan William B. Wrther dan Keith Davis menjelaskan bahwa *“Compensation is what employee recieve in exchange of their work. Wether hourly wages or periodic salareies, the personnel departement usually designs and administeris employee compensation”* yang artinya Kompensasi merupakan balasan yang diterima oleh seorang pekerja atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Baik upah per jam atau gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> AA Anwar Prabu Mangkunegara, “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,” 2011. 83

<sup>20</sup> Malayu SP Hasibuan, “Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT,” *Bumi Aksara*, 2003. 119

Kompensasi adalah balas jasa yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Mereka menyumbangkan tenaga atau pengetahuan, atau sesuatu hal lain yang menurut mereka berharga.<sup>21</sup> Kompensasi adalah balasan atas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bisa bersifat finansial dan non finansial pada periode yang telah ditetapkan.<sup>22</sup> Kompensasi didefinisikan sebagai kemampuan dan tanggung jawab perusahaan untuk berkontribusi pada karyawannya atas pencapaian tugas mereka dan untuk menghargai kinerja mereka. Setiap organisasi harus berusaha untuk meningkatkan kepuasan karyawan dengan memberikan yang adil dan program kompensasi yang kompetitif. Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan dapat membuat karyawan menjadi lebih setia pada organisasi; lebih termotivasi dalam bekerja, merasa senang dalam bekerja, dan pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas.<sup>23</sup>

Kompensasi termasuk salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja seseorang, berupa balas jasa yang diterimanya dari perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Kompensasi memiliki korelasi dengan kepuasan pribadi yang mampu menambah motivasi kerja dan dapat

---

<sup>21</sup> Edison, Anwar, and Komariyah, "Manajemen Sumber Daya Manusia." 152

<sup>22</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalialia Dan Sumberdaya Manusia* (BPFPE, 2016). 155

<sup>23</sup> Prayoga Setia Darma and Achmad Sani Supriyanto, "The Effect of Compensation on Satisfaction and Employee Performance," *Management and Economics Journal (MEC-J)* 1, no. 1 (2017).

meningkatkan kinerja.<sup>24</sup> Kompensasi merupakan faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, karena kompensasi sangat diharapkan karyawan guna untuk mencukupi kebutuhan dan kesejahteraan karyawan.<sup>25</sup> Kompensasi yang diberikan besar atau kecilnya berpengaruh pada persepsi karyawan yaitu kompensasi yang diberikan sudah adil atau tidak.<sup>26</sup>

Terlepas dari berbagai perbedaan mengenai terminologi dan definisi Kompetensi Inti, sebagian besar ilmuwan dan praktisi manajemen strategis sepakat bahwa Kompetensi Inti adalah bagian dari Sumber Daya dan Kemampuan perusahaan, yang diturunkan dari Resource Based View (RBV) dari teori perusahaan.<sup>27</sup> Menurut Malayu Hasibuan, tujuan pemberian kompensasi adalah memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, perusahaan mendapatkan untung dengan tetap menaati peraturan pemerintah dan konsumen mendapatkan barang yang baik dan pantas untuk

---

<sup>24</sup> Ni Wayan Ayu Kasmini, Dewa Gede Wirama, and Made Gede Wirakusuma, "Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, Kompensasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Bendahara Sekolah Menengah Di Kabupaten Gianyar," *Melalui: E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 2017, 109–36.

<sup>25</sup> Rahmayanti R. Buyongi, Andi Yusniar Mendo, and Endi Rahman, "PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. HASJRAT ABADI DIVISI YAMAHA CABANG GORONTALO," *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 3, no. 3 (2021): 140–46.

<sup>26</sup> Dwi Hendra Pratiwi and Mona Saparwati, "Hubungan Kompensasi Non Finansial Dengan Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan Di RSK Ngesti Waluyo," *Indonesian Journal of Nursing Research (IJNR)* 1, no. 1 (2018): 31

<sup>27</sup> Muslim A. Djalil, "The Effect of Core Competency on Competitive Strategy and Its Implication on the Performance of Islamic Banking and Islamic Microfinance in the Province of Aceh, Indonesia," *Research Journal of Finance and Accounting* 6, no. 9 (2015): 251–64.

dihargai. Secara terperinci tujuan kompensasi adalah sebagai berikut:<sup>28</sup>

- 1) Ikatan kerja sama. Dengan memberikan kompensasi, maka terjalin sebuah kerjasama antara perusahaan dan karyawan. Seorang karyawan wajib untuk melakukan tugas-tugasnya, sedangkan pihak perusahaan wajib untuk memberikan upah kerja sesuai dengan kesepakatan kerjasama yang sudah terjalin.
- 2) Kepuasan kerja. Dengan kompensasi yang diterima, maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja dengan bisa memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.
- 3) Pengadaan efektif. Pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah jika program kompensasi ditetapkan dengan cukup besar.
- 4) Motivasi. Seorang manajer akan lebih mudah memotivasi karyawan atau bawahannya jika balas jasa atau kompensasi yang diberikan cukup besar.
- 5) Stabilitas karyawan. Stabilitas karyawan akan lebih terjamin dengan program kompensasi menggunakan prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif.
- 6) Disiplin. Karyawan yang mendapatkan kompensasi atau balas jasa yang cukup besar akan merasa semangat bekerja dan

---

<sup>28</sup> Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta." 122

lebih disiplin. Mereka akan sadar untuk bisa menaati peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

- 7) Pengaruh serikat buruh. Pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan oleh karyawan dengan memberikan kompensasi yang baik dan karyawan akan konsisten pada pekerjaannya.
- 8) Pengaruh pemerintah. Apabila program kompensasi sesuai dengan aturan undang-undang yang berlaku telah ditetapkan maka intervensi pemerintah akan dapat dihindarkan.

Dalam manajemen sumberdaya manusia, kompensasi adalah salah satu fungsi yang penting. Karena kompensasi adalah aspek sensitif dalam hubungan kerja. Dalam sebuah kasus hubungan kerja meliputi beberapa poin seperti kenaikan kompensasi, tunjangan, skala kompensasi dan struktur kompensasi.<sup>29</sup>

Kompensasi adalah imbalan atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi atau kinerja karyawan secara produktif.<sup>30</sup> Kompensasi dalam sebuah perusahaan diartikan sebagai *reward* bagi karyawan yang sudah bekerja sesuai atau bahkan lebih dari tuntutan perusahaan, juga sebagai *punishment* bentuk hukuman bagi karyawan yang melanggar. Inspirasi konsep ini diambil dari kisah nabi Adam

---

<sup>29</sup> Edy Sutrisno, "Manajemen Sumber Daya Manusia," (Jakarta: Kencana Prenadamedia, 2013). 181

<sup>30</sup> Suparno Eko Widodo, "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia," Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.155

pada surah Al Baqarah ayat 35-39, dimana Allah sudah menjelaskan kepada nabi Adam dan Ibu Hawa sebuah bentuk *reward* yaitu hidup bahagia di surga dan *punishment* sebagai bentuk hukuman untuk tidak dilanggr yaitu dengan mendekati sebuah pohon karena termasuk orang zalim dan akan dikeluarkan dari surga diturunkan ke bumi.<sup>31</sup>

Menurut Emron dkk, Kompensasi adalah balas jasa yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Mereka menyumbangkan tenaga atau pengetahuan, atau sesuatu hal lain yang menurut mereka berharga.<sup>32</sup> Indikator kompensasi meliputi beberapa hal seperti gaji atau upah, insentif, tunjangan kesehatan, tunjangan tidak tetap dan lain-lain.<sup>33</sup>

- 1) Upah atau gaji adalah suatu bentuk pembayaran secara berkala dari pihak perusahaan kepada karyawannya yang terikat dalam sebuah kontrak kerja.
- 2) Insentif merupakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan diluar upah yang diberikan atas usaha tambahannya dalam membantu perusahaan. Seperti insentif yang diberikan karena karyawan sudah mencapai target.

---

<sup>31</sup> Zainal Arifin, "Tafsir Ayat-Ayat Manajemen: Hikmah Idariyah Dalam Al-Qur'an," Yogyakarta: Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga, 2019. 96

<sup>32</sup> Edison, Anwar, and Komariyah, "Manajemen Sumber Daya Manusia." 152

<sup>33</sup> Edison, Anwar, and Komariyah.

- 3) Tunjangan kesehatan merupakan kompensasi yang bersifat wajib bagi perusahaan atas hak karyawan. Tunjangan tersebut seperti mendaftarkan pada BPJS kesehatan.
- 4) Tunjangan tidak tetap merupakan kompensasi yang diterima diluar upah atau gaji minimum. Tunjangan ini dipengaruhi oleh kehadiran atau presensi karyawan. Jika tidak hadir maka tidak akan mendapatkan tunjangan tersebut. Misalnya uang makan, uang transpot dan uang kehadiran.

**b) Jenis – Jenis Kompensasi**

Konsep kompensasi dikenal dalam dua bentuk umum yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, sedangkan bentuk kompensasi non finansial berupa lingkungan dan fasilitas kerja yang tersedia.<sup>34</sup> Beberapa literatur lainnya menyebutkan dengan istilah normatif dan kompensasi kebijakan.

1) Kompensasi finansial/normatif

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung berupa pembayaran gaji karyawan atau upah. Sedangkan kompensasi yang tidak langsung sama dengan tunjangan, imbalan

---

<sup>34</sup> Storryl Stolovitch and Storey Keeps, "Managing Resource and Performance," *Buckingham: Open University Pr*, 2007.

finansial yang tidak masuk dalam kompensasi langsung.<sup>35</sup> Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang tidak dikaitkan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan. Kompensasi ini juga disebut sebagai pelengkap karena pemberiannya hanya untuk melengkapi kompensasi yang telah diberikan.<sup>36</sup>

Secara umum kompensasi finansial merupakan kompensasi balas jasa yang diberikan kepada karyawan dari pihak perusahaan berupa uang atau gaji, upah atau insentif atau tunjangan yang lain.

## 2) Kompensasi non finansial/kebijakan

Kompensasi non finansial adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa selain uang yaitu lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri.<sup>37</sup> Kompensasi non finansial adalah bentuk pemberian imbalan dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan dengan melalui beberapa pertimbangan seperti pengembangan diri atau diklat, promosi jabatan dan lain-lain. Kompensasi ini biasanya tidak

---

<sup>35</sup> Stefanus Andi Pratama, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang)," *Jurnal Administrasi Bisnis* 25, no. 1 (2015).

<sup>36</sup> Putu Irawati et al., "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Jurnal Manajemen Indonesia* 2, no. 1 (2014). 4

<sup>37</sup> Roihatul Musyafi, Hamidah Nayati Utami, and Yuniadi Mayowan, "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Pln (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan (Apj) Malang)," *Jurnal Administrasi Bisnis* 39, no. 2 (2016): 149–57. 151

berbentuk uang, melainkan pemberian fasilitas gratis dan lingkungan kerja yang nyaman.

**c) Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi**

Penentuan besar kecilnya pemberian kompensasi harus dipertimbangkan oleh perusahaan, karena pemberian tersebut harus melewati beberapa langkah dan mempertimbangkan segala sesuatunya. Berikut ini faktor-faktor yang dapat mempengaruhi besarnya kompensasi<sup>38</sup>:

1) Biaya hidup atau *cost of living*

Kebutuhan atau biaya hidup setiap karyawan tentunya berbeda. Bagi karyawan yang tinggal di kota besar maka biaya hidup lebih mahal dan kompensasi yang didapatkan juga semakin mahal. Sedangkan karyawan yang tinggal di kota kecil yang biaya hidup lebih rendah maka kompensasi yang diterima pun relatif kecil.

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan dan kesediaan tinggi maka akan membayar tingkat kompensasi yang tinggi juga. Sebaliknya jika tingkat kemampuan dan kesediaan perusahaan kecil, maka akan membayar kompensasi kecil.

---

<sup>38</sup> Sutrisno, "Manajemen Sumber Daya Manusia." 191

3) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Pemberian besar kecilnya kompensasi juga dilihat dari jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang diemban oleh karyawan. Pekerjaan yang sukar dan memiliki tanggung jawab berat, kompensasi yang didapatkan juga besar pula. Sebaliknya apabila pekerjaan tersebut tidak begitu sukar maka akan mendapatkan kompensasi yang tidak terlalu besar.

4) Aturan pemerintah dengan undang-undang yang berlaku

Besar kecilnya pemberian kompensasi juga ditentukan oleh peraturan pemerintah dan undang-undang yang berlaku. Sebuah perusahaan pasti terkait dengan kebijakan pemerintah. Kebijakan pemerintah menetapkan besarnya upah yang diterima oleh karyawan harus sesuai dan dapat untuk mencukupi kebutuhannya.

5) Organisasi karyawan atau serikat buruh

Apabila organisasi karyawan atau serikat buruhnya kuat dan banyak, maka kompensasi yang diberikan juga semakin besar. Dengan adanya serikat buruh para karyawan merasa terjamin akan kepentingan mereka dan merasa dihargai.

## 2. Kompetensi

### a) Pengertian kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan seseorang yang memiliki nilai jual tinggi yang dihasilkan dari sebuah kreatifitas dan inovasi.<sup>39</sup> Adapun pengertian kompetensi kerja menurut undang-undang nomer 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bab 1 pasal 10 berbunyi “ kompetensi kerja merupakan kemampuan setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standart yang telah ditetapkan”.

Konsep kompetensi sudah lama ada terutama dalam ilmu psikologi. Gerakan kompetensi ini sudah dimulai pada tahun 1960 dan awal tahun 1970. Mulai saat itu muncul beberapa teori yang menjelaskan tentang kompetensi.<sup>40</sup> Kompetensi merupakan kapasitas kemampuan individu untuk melakukan tugas-tugas dalam sebuah pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan yang dimilikinya.<sup>41</sup> Kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang dalam sebuah pekerjaannya dalam jenis

---

<sup>39</sup> Irham Fahmi, “Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi,” *Bandung: Alfabeta*, 2016. 52

<sup>40</sup> Taufik Ridwan and Karna Sopandi, “PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMPETENSI GURU DAN KOMPENSASI GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMP PERTIWI,” *Jurnal TEDC* 12, no. 3 (2019): 278–86.

<sup>41</sup> Parmin Parmin, “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi* 16, no. 01 (2017): 21–39.

dan tingkatan perilaku yang berbeda. Kompetensi menentukan aspek proses dari kinerja suatu pekerjaan.<sup>42</sup>

**b) Manfaat penggunaan kompetensi**

Manajemen sumber daya manusia saat ini mulai menerapkan konsep kompetensi dalam berbagai aspek walaupun paling banyak adalah bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi dan sistem remunerasi.<sup>43</sup> Beberapa manfaat penggunaan kompetensi adalah :

- a) Untuk memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai
- b) Sebagai alat seleksi karyawan
- c) Memaksimalkan produktivitas
- d) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi
- e) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan
- f) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

**c) Standar dan penilaian kompetensi guru**

Standar kompetensi guru merupakan tolak ukur yang sudah ditetapkan dan menjadi persyaratan bagi seorang guru yang meliputi bentuk penugasan, pengetahuan dan perilaku agar layak

---

<sup>42</sup> Surya Dharma, "Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori Dan Penerapannya, Cet," VI. *Jogjakarta: Pustaka Pelajar*, 2013.111

<sup>43</sup> Sutrisno, "Manajemen Sumber Daya Manusia."208

untuk mengemban jabatan fungsional sesuai dengan tugas, kualifikasi dan jenjang pendidikan.<sup>44</sup>

Menurut Departemen Pendidikan Nasional, berdasarkan Undang-Undang No 14 Tahun 2015 Tentang Guru Dan Dosen Kompetensi guru mencakup empat hal yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.<sup>45</sup>

#### 1) Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan dalam mengelola pembelajaran peserta didik meliputi perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, pemahaman, evaluasi dan pengembangan potensi yang dimiliki peserta didik.<sup>46</sup> Kompetensi pedagogik yaitu mencakup pemahaman peserta didik, pelaksanaan dan perencanaan, evaluasi dan pengembangan potensi peserta didik.<sup>47</sup>

Ruang lingkup kompetensi pedagogik meliputi : menguasai karakteristik pedagogik peserta didik mulai aspek fisik, spiritual, moral, sosial, emosional dan intelektual, menguasai teori dan prinsip belajar yang baik,

---

<sup>44</sup> A. Rusdiana and Yeti Heryati, "Pendidikan Profesi Keguruan: Menjadi Guru Inspiratif Dan Inovatif" (Pustaka Setia, 2015).86

<sup>45</sup> Undang-Undang Republik Indon-esia No, "Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen. Direktorat Jendral Kelembagaan IPTEK Dan DIKTI Kementrian Riset, Tekn0-Logi, Dan Pendidikan Tinggi," n.d.

<sup>46</sup> Muh Idris, "Standar Kompetensi Guru Profesional," *Ta'dibi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 2 (2019): 41.

<sup>47</sup> Dedi Setiawan et al., "Penilaian Kinerja Guru Produktif Dalam Melaksanakan Standar Kompetensi Guru," *INVOTEK: Jurnal Inovasi Vokasional Dan Teknologi* 20, no. 1 (2020): 114–22.

mengembangkan kurikulum dengan mata pelajaran yang diampu, melaksanakan pembelajaran yang mendidik, memanfaatkan teknologi informasi untuk keperluan belajar, melengkapi fasilitas pengembangan potensi peserta didik, berkomunikasi dengan peserta didik dengan santun, empatik dan efektif, melaksanakan evaluasi dan penilaian dalam proses dan hasil pembelajaran, hasil penilaian dan evaluasi dijadikan acuan untuk proses pembelajaran selanjutnya, meningkatkan kualitas pembelajaran dengan tindakan yang reflektif.<sup>48</sup>

## 2) Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan seseorang dalam mewujudkan pribadi yang lebih dewasa, arif, berwibawa dan berakhlak untuk bisa menjadi contoh bagi peserta didik.<sup>49</sup> Dalam kegiatan pembelajaran, kompetensi kepribadian guru memiliki posisi penting karena untuk menstimulus perkembangan dan pembentukan karakter peserta didik.

Ruang lingkup kompetensi kepribadian meliputi:  
Berperilaku sesuai dengan norma sosial, norma hukum dan sesuai dengan kebudayaan, berperilaku sebagai

---

<sup>48</sup> Jaja Jahidi, "Kualifikasi Dan Kompetensi Guru," *Administrasi Pendidikan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana* 2, no. 1 (2017): 23–30.

<sup>49</sup> Setiawan et al., "Penilaian Kinerja Guru Produktif Dalam Melaksanakan Standar Kompetensi Guru." 115

pribadi yang memiliki akhlak yang baik, jujur dan bisa menjadi panutan, bertanggung jawab atas amanat pekerjaan yang diberikan, menjunjung kode etik profesi guru.<sup>50</sup>

### 3) Kompetensi sosial

Kemampuan guru dalam hubungan sosial, berkomunikasi dan bergaul dengan peserta didik, tenaga pendidik, wali murid atau masyarakat sekitar disebut dengan kompetensi sosial.<sup>51</sup> Sebagai seorang guru atau tenaga pendidik harus memiliki kompetensi ini karena pada dasarnya guru adalah makhluk sosial dan tidak bisa lepas dari kehidupan bermasyarakat dan lingkungan sekitar. Selain itu, seorang guru juga berperan sebagai panutan, pembina dan agen perubahan sosial.<sup>52</sup>

Ruang lingkup kompetensi sosial meliputi: mampu bersikap adil dan tidak diskriminatif tanpa mempertimbangkan jenis kelamin, agama, suku atau ras, kondisi ekonomi dan katar belakang peserta didik, mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja, mampu

---

<sup>50</sup> Jahidi, "Kualifikasi Dan Kompetensi Guru."28

<sup>51</sup> Setiawan et al., "Penilaian Kinerja Guru Produktif Dalam Melaksanakan Standar Kompetensi Guru."115

<sup>52</sup> Idris, "Standar Kompetensi Guru Profesional."50

berkomunikasi dengan baik dan santun dengan peserta didik, sesama guru dan masyarakat.<sup>53</sup>

#### 4) Kompetensi profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi oleh guru secara keseluruhan meliputi materi mat pelajaran, kurikulum dan lain-lain.<sup>54</sup> Ruang lingkup kompetensi profesional meliputi: menentukan dan menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar materi-materi pembelajaran yang sesuai dan relevan dengan kebutuhan peserta didik.<sup>55</sup> mampu mengembangkan materi pembelajaran, mengembangkan profesionalan berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.

Penilaian kompetensi dinilai berdasarkan potensi Sumber Daya Manusia berupa pengetahuan, keterampilan, pengalaman, penguasaan sikap, keahlian dan keterampilan. Semakin tinggi kompetensi individu, semakin mudah memberikan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian penelitian terdahulu yang relevan menunjukkan

---

<sup>53</sup> Jahidi, "Kualifikasi Dan Kompetensi Guru."28

<sup>54</sup> Setiawan et al., "Penilaian Kinerja Guru Produktif Dalam Melaksanakan Standar Kompetensi Guru."115

<sup>55</sup> Enco Mulyasa, "Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru," (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007).136

bahwa hasil penelitian kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>56</sup>

### 3. Kinerja

#### a) Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan asal dari kata *Job performance* atau *actual performance*. Pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik secara kualitas dan kuantitas serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya yang sudah diberikan.<sup>57</sup> Definisi kinerja adalah kemampuan bisnis untuk mencapai hasil yang lebih baik diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu. Penilaian. Kinerja adalah bagian penting dari seluruh proses karyawan pengerjaan yang bersangkutan.<sup>58</sup> Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh seseorang sebagai bentuk prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan posisi dan perannya dalam sebuah perusahaan atau instansi.<sup>59</sup> Kinerja adalah tujuan akhir dari setiap perusahaan yang mau mengejar

---

<sup>56</sup> Darwis Saban et al., "Impact of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture on Job Satisfaction and Employee Performance: The Case of Four Star Hotels," *European Journal of Business and Management Research* 5, no. 1 (2020).

<sup>57</sup> Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan."67

<sup>58</sup> Muhammad Arif et al., "Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance," *Proceeding UII-ICABE* 1, no. 1 (2019): 263–76.

<sup>59</sup> Sri Hariati Hasibuan and Adi Munasib, "Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 2 (2020): 247–58.

dan itu adalah cerminan dari seluruh pencapaian proses dan mampu membuat perusahaan.<sup>60</sup>

Kinerja yang baik adalah bentuk perwujudan kerja yang telah dilakukan oleh karyawan dan hal ini biasanya dijadikan acuan dasar terhadap penilaian anggota atau organisasi, oleh karenanya perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja guru.<sup>61</sup> Kinerja seseorang dalam organisasi dapat dilihat dari output atau dari perilaku pekerjaan, yang secara langsung dinilai sama dengan pengawas atau bos. Prestasi individu dalam hal proses dalam bentuk perilaku kerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor seperti; Kemampuan, motivasi dan peluang.<sup>62</sup>

Kinerja guru merupakan pencapaian hasil yang memiliki nilai tambah. Nilai tambah yang dimaksud adalah pekerjaan yang diukur secara kuantitas, kualitas, efisien dan efektif. Sedangkan terkait dengan perilaku dapat dikategorikan menurut tingkat loyalitas dalam memberikan kontribusi terhadap peningkatan nilai tambah.<sup>63</sup> Konsep kinerja guru mengacu pada tingkat dan kualitas usaha, kerjasama, komitmen, keterlambatan dan ketidakhadiran, serta kepatuhannya terhadap standar organisasi. Begitu pula

---

<sup>60</sup> Djalil, "The Effect of Core Competency on Competitive Strategy and Its Implication on the Performance of Islamic Banking and Islamic Microfinance in the Province of Aceh, Indonesia."

<sup>61</sup> Parmin, "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening."21

<sup>62</sup> Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior*, 2010.

<sup>63</sup> Paul Hersey and Kenneth H. Blanchard, "Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources" (Academy of Management Briarcliff Manor, NY 10510, 1969).

dengan karyawan yang bekerja untuk mencapai pekerjaan tertentu yang mengarah pada hasil dan perilaku positif.<sup>64</sup> Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas yang sudah dibebankan kepada dirinya. Pencapaian hasil kerja ini tentu menjadi wujud kontribusi seseorang untuk perusahaan tempatnya bekerja.

Menurut Uno dan Lamatenggo, Kinerja guru didefinisikan sebagai gambaran atas hasil kerja atau tanggung jawab kerja yang dibebankan kepada guru.<sup>65</sup> Lebih lanjut, Indikator dari kinerja guru meliputi kualitas kerja, kecepatan atau ketetapan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja dan komunikasi.

- 1) Kualitas kerja. Indikator ini berkaitan dengan kualitas kerja guru dalam menguasai segala sesuatu berkaitan dengan persiapan perencanaan program pembelajaran dan penerapan hasil penelitian dalam pembelajaran di kelas.
- 2) Kecepatan/ketetapan kerja. Indikator ini berkaitan dengan ketepatan kerja guru dalam menyesuaikan materi ajar dengan karakteristik yang dimiliki peserta didik dan penyelesaian program pengajaran sesuai dengan kalender akademik.

---

<sup>64</sup> Idris Idris et al., "The Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work Environment, and Employee Performance: Evidence from Indonesia," *Entrepreneurship and Sustainability Issues* 8, no. 2 (2020): 735.

<sup>65</sup> Hamzah B. Uno and Nina Lamatenggo, "Teori Kinerja Dan Pengukurannya PT," *Bumi Aksara, Jakarta*, 2014.

- 3) Inisiatif dalam kerja. Indikator ini berkaitan dengan inisiatif guru dalam penggunaan model pembelajaran yang variatif sesuai materi pelajaran dan penggunaan berbagai inventaris sekolah dengan bijak.
- 4) Kemampuan kerja. Indikator ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam memimpin keadaan kelas agar tetap kondusif, pengelolaan kegiatan belajar mengajar, dan penilaian hasil belajar peserta didik.
- 5) Komunikasi. Indikator ini berkaitan dengan komunikasi yang dilakukan guru dalam proses layanan bimbingan belajar dengan siswa yang kurang mampu mengikuti pembelajaran dan terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.<sup>66</sup>

**b) Penilaian kinerja guru**

Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan guru dalam undang-undang Republik Indonesia tahun 2005 pasal 20 (a) tentang guru dan dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang berkualitas dan melakukan evaluasi pembelajaran. Seorang guru dituntut untuk memiliki kemampuan dan keterampilan

---

<sup>66</sup> Uno and Lamatenggo.

tertentu karena sebagai bentuk kompetensi profesionalisme guru.<sup>67</sup>

Kinerja guru dari aspek kemampuan berkaitan dengan kompetensi yang dimilikinya dan profesionalitasnya dalam melaksanakan tuposi yang ada pada guru sendiri.<sup>68</sup> Oleh karena itu, dalam melaksanakan tugasnya, guru dituntut untuk bekerja secara profesional dan optimal dan juga tanggung jawab.

Seorang guru harus memiliki kreatifitas dan kinerja yang baik untuk mendukung pelaksanaan tugasnya sebagai seorang pendidik, mampu berinovasi sehingga mencerminkan profesional guru dalam proses pembelajaran. Kinerja termasuk permasalahan kompleks dalam sebuah lembaga sekolah. Tantangan yang dihadapi sekolah dalam mengelola secara keseluruhan guru, baik yang sudah bersertifikasi atau belum dengan memotivasi untuk semangat bekerja atau mengajar walaupun secara predikatnya berbeda, sehingga nanti akan mencapai peningkatan kualitas pendidik dalam lembaga tersebut karena kinerja guru yang optimal.

Kinerja guru diartikan sebagai kemampuan dalam melakukan sebuah keahlian. Dengan memiliki kinerja maka dapat dilihat seberapa jauh kemampuan guru. Maka diperlukan kriteria dan

---

<sup>67</sup> Slamet Yahya Sri Abdullah, Bedjo Sujanto, and Masduki Ahmad, "PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU MTs SWASTA DI KABUPATEN JEPARA," *Visipena* 11, no. 1 (2020): 180–93.

<sup>68</sup> Ahmad Sarpandadi, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru," *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan* 2, no. 02 (2017): 119–26.

standar ketentuan yang harus ditetapkan. Kinerja adalah sebuah konsep multi dimensional mencakup tiga hal yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).<sup>69</sup> Penilaian kinerja islami menurut Mul Irawan (2014) dalam suatu usaha atau kegiatan meliputi bekerja sebagai bentuk niat ibadah kepada Allah, bekerja harus sesuai dengan norma, kaidah atau syariat islam, motivasi kerja adalah untuk mencari kemaslahatan di dunia dan akhirat, selalu dan tetap menjaga kelestarian lingkungan dengan menerapkan efisiensi dan manfaat bekerja, mencari keseimbangan antara harta dan ibadah dan selalu bersyukur kepada Allah SWT.<sup>70</sup>

Kinerja guru juga digambarkan dalam sikap guru di tempat kerja. Sikap-sikap ini Mungkin termasuk kejujuran, etika kerja, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi. Selain itu, Kinerja adalah Tidak terbatas pada kompetensi, tetapi juga termasuk motivasi atau komitmen. Kinerja adalah realisasi kompetensi dan motivasi untuk menyelesaikan tugas, untuk berkembang, dan untuk menumbuhkan lingkungan. Oleh karena itu, seseorang atau kinerja organisasi dapat dievaluasi melalui bagaimana mereka melaksanakannya tanggung jawab atau rutinitas. Kinerja guru

---

<sup>69</sup> Gerson Junius Arisom and Ignatius Ario Sumbogo, "PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU SD, SMP, SMA SAINT JOHN HARAPAN INDAH DI KOTA BEKASI," 2018.7

<sup>70</sup> Soraya Rizky Widyanti and Ari Prasetyo, "Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Islami Di PT. Terafulk Megantara Design Surabaya," *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan* 5, no. 4 (2018): 307–21.

juga dapat ditunjukkan oleh kompetensi guru. Kompetensi ini termasuk kepribadian guru, keterampilan pedagogis, sosial, dan profesional guru. Mengevaluasi kinerja guru adalah bagian penting dari manajemen yang memiliki berfungsi untuk mengidentifikasi masalah dalam belajar dan memperbaiki kesalahan sehingga tujuan pembelajaran dapat dicapai.<sup>71</sup>

Antara ketiga variabel diatas memiliki keterkaitan dan pengaruh masing-masing. Hubungan antara kompensasi dan kinerja, dalam penelitian Mangkunegara (2012) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel kompensasi dan kinerja dengan nilai R (Koefisien korelasi) sebesar 0,821. Hubungan antara kompetensi dan kinerja, dalam penelitian Sitepu (2012) menunjukkan bahwa kinerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kompensasi, dan kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kompensasi karyawan.

#### **4. Hubungan Kompensasi terhadap kinerja dan kompetensi guru**

##### **a. Hubungan Kompensasi dengan kinerja guru**

Menurut Mita Desy Yani dan Endang Dwiyantri dari hasil penelitiannya yang berjudul: Hubungan kompensasi finansial dan stres kerja dengan kinerja karyawan menyatakan bahwa perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan

---

<sup>71</sup> Josef Papilaya, Paulus Tuakora, and Muhammad Rijal, "Compensation, Transparency, and Motivation Effects on the Performance of Junior High School Teachers in Western Seram, Indonesia.," *International Journal of Instruction* 12, no. 3 (2019): 439–58.

maka kinerjanya akan cenderung semakin baik.<sup>72</sup> Salah satu fenomena yang muncul dewasa ini adalah adanya kebijakan pemberian kompensasi yang cenderung masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan pegawai sedangkan kompensasi itu sendiri adalah merupakan salah satu faktor untuk mendorong pegawai agar memiliki kinerja yang tinggi.

Kompensasi adalah semua bentuk pengembalian finansial dan layanan nyata serta manfaat yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja.<sup>73</sup> Guru yang efektif sangat penting untuk pencapaian siswa yang tinggi. Untuk melakukan ini guru perlu diberi kompensasi yang memadai. pertama untuk perhatikan adalah bahwa guru yang memenuhi syarat kekurangan pasokan di beberapa tempat dan dalam mata pelajaran tertentu. Kedua, mengajar tampaknya kurang pilihan profesional populer untuk kaum muda.<sup>74</sup> Pemberian kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan maka akan memberikan timbal balik dengan kinerja yang bagus. Tujuan pemberian kompensasi adalah agar menjadi motivasi bagi guru sehingga kinerjanya dapat ditingkatkan.

---

<sup>72</sup> Mita Desy Yani and Endang Dwiyantri, "Hubungan Kompensasi Finansial Dan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya (Persero)," *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health* 5, no. 2 (2016): 163–72.

<sup>73</sup> Barry Gerhart and George T. Milkovich, "Organizational Differences in Managerial Compensation and Financial Performance," *Academy of Management Journal* 33, no. 4 (1990): 663–91.

<sup>74</sup> Jane Nelima Wekesa and Silas Nyaroo, "Effect of Compensation on Performance of Public Secondary School Teachers in Eldoret Municipality Kenya," *International Journal of Scientific and Research Publications* 3, no. 6 (2013): 1–4.

$H_1 =$  Adanya hubungan antara kompensasi dengan kinerja

**b. Hubungan kompensasi dengan kompetensi guru**

Kompetensi adalah sebuah kemampuan untuk melakukan sebuah pekerjaan yang berlandaskan pada keterampilan atau *skill* dan pengetahuan juga didukung oleh sikap kerja yang mengacu pada persyaratan yang telah ditetapkan.<sup>75</sup> Kompetensi menjadi bagian penting yang harus dimiliki oleh pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.<sup>76</sup> Rendahnya kompetensi pegawai merupakan anteseden dari kinerja karyawan. Kondisi tersebut disebabkan oleh tingkat pendidikan, keterampilan, pengalaman, sikap kerja dalam penguasaan dan keahlian berdasarkan profesionalisme yang dimiliki pegawai berada pada level yang rendah. Keterampilan yang dianggap perlu untuk ditingkatkan melalui program pelatihan sehingga bahwa mereka memiliki kemampuan kerja yang tinggi.<sup>77</sup>

Menurut Farkhan dalam penelitiannya menyatakan ada dua hal yang menjadikan adanya hubungan atau korelasi antara

---

<sup>75</sup> Manajemen Kinerja Wibowo, “Edisi 3, Penerbit PT,” *Raja Grafindo Persada, Jakarta*, 2011.

<sup>76</sup> Yusuf Ardiansyah and Lisa Harry Sulistiyowati, “Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai,” *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen* 2, no. 1 (2018): 91–100.

<sup>77</sup> Agustina Rantesalu, Abdul Rahman Mus, and Zaenal Arifin, “The Effect of Competence, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment,” 2017.

kompensasi dan kompetensi yaitu kepuasan kerja juga stabilitas guru dan pengaruh pemerintah.<sup>78</sup> Kompetensi dapat dilakukan dengan mengikuti kegiatan pelatihan yang sesuai dengan bidang kerja, sehingga para guru atau pegawai bisa lebih memperdalam ilmu pengetahuan dan mampu meningkatkan kinerjanya.

*H<sub>2</sub>= Adanya Hubungan antara kompensasi dengan kompetensi*

**c. Hubungan kompensasi dengan kinerja dan kompetensi guru**

Menurut Emron dkk, Kompensasi memiliki hubungan dengan faktor lain seperti kompensasi dan kinerja. Hal ini disebabkan karena pemberian kompensasi yang layak maka akan menimbulkan semangat seseorang untuk meningkatkan keahliannya, dan bisa memperkuat komitmennya pada lembaga sehingga nantinya bisa meningkatkan kinerja seseorang atau kinerja lembaga.<sup>79</sup> Semakin tinggi kompetensi seseorang maka nilai jual juga tinggi. Dalam hal ini termasuk dengan nilai finansial. Untuk memperoleh nilai kompetensi tersebut maka seseorang dituntut untuk melakukan

---

<sup>78</sup> Muhammad Farkhan, "HUBUNGAN KOMPENSASI SERTIFIKASI GURU DENGAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU MATA PELAJARAN EKONOMI DI SEKOLAH MENENGAH ATAS SEDERAJAT SEKECAMATAN TAMPAN PEKANBARU" (PhD Thesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2013).

<sup>79</sup> Edison, Anwar, and Komariyah, "Manajemen Sumber Daya Manusia."

pengembangan diri yang mencakup pekerjaan yang dijalannya.<sup>80</sup>

Sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan kompetensi adalah melalui pelatihan atau diklat. Disamping itu faktor-faktor lain seperti: faktor finansial, fisik, sosial, psikologis juga memegang peranan yang sangat menentukan.<sup>81</sup> Faktor finansial ini berhubungan dengan kesejahteraan dan jaminan bagi guru seperti gaji, jaminan sosial atau adanya promosi jabatan. Faktor lainnya seperti interaksi sosial dengan sesama guru, keterampilan dan sikap dalam bekerja juga jenis pekerjaan dan pengaturan waktu kerja.

## **B. Kerangka Berpikir**

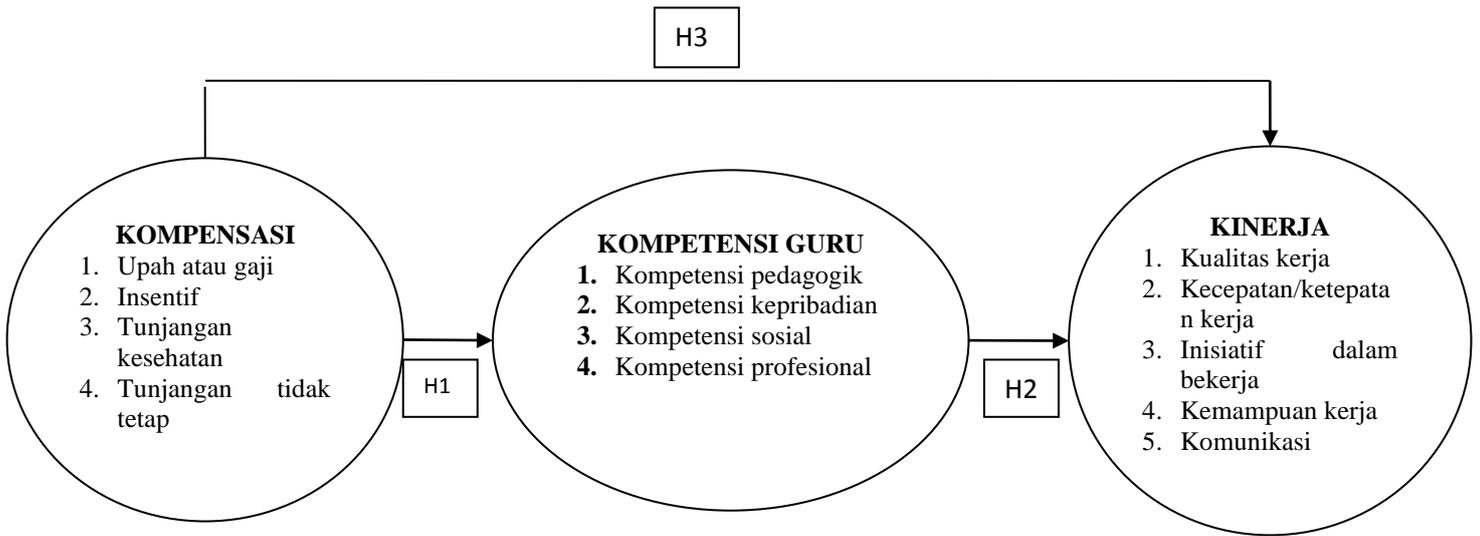
Kerangka berpikir merupakan kerangka dari pemikiran yang diambil dari turunan beberapa teori atau konsep yang sesuai dengan permasalahan yang sedang diteliti, sehingga menimbulkan asumsi yang berbentuk alur pemikiran.<sup>82</sup>

---

<sup>80</sup> Fahmi, "Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi."

<sup>81</sup> Arianto Tandika, "HUBUNGAN ANTARA DIKLAT DAN KOMPENSASI DENGAN PENINGKATAN KINERJA GURU PADA SEKOLAH DASAR NEGERI DI KOTA SOLOK," *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 6, no. 2 (2019): 173–84.

<sup>82</sup> V. Wiratna Sujarweni, "Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi," 2015.60



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti tentang populasi atau sampel tertentu, dengan instrumen sebagai alat pengumpulan data, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dan memiliki tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang sudah diterapkan.<sup>83</sup> Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji teori yang sudah berlaku apakah benar atau salah dan digunakan untuk meneliti problem yang sudah jelas.<sup>84</sup> Jenis penelitian termasuk penelitian korelasional non experimental. Penelitian korelasional adalah penelitian yang mencari hubungan antar variabel satu sama lain. Penelitian ini juga disebut *associational research* atau melihat relasi hubungan diantara variabel.<sup>85</sup> Sedangkan non-eksperimen merupakan penelitian yang observasinya dilakukan terhadap sejumlah ciri (variabel) subjek penelitian menurut keadaan apa adanya, tanpa ada manipulasi (intervensi) peneliti.

Kegiatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pra penelitian meliputi observasi awal dan menentukan masalah. penyusunan proposal tesis, penyusunan instrumen, pelaksanaan penelitian meliputi penyebaran angket untuk mengukur instrumen dan penelitian, pasca penelitian

---

<sup>83</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. 15

<sup>84</sup> S. Sarmanu, "Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Statistika" (Surabaya: Pusat Penerbitan Dan Percetakan Universitas Airlangga, 2017).2

<sup>85</sup> A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan* (Prenada Media, 2016).

meliputi analisis data, pembahasan hasil penelitian, menarik kesimpulan dan penyusunan laporan.

## **B. Variabel Penelitian**

Penelitian kuantitatif adalah sebuah penelitian yang dilandaskan pada sebuah asumsi bahwa gejala yang ada dapat dikelompokkan atau diklasifikasikan dan hubungan tersebut adalah sebab akibat atau kausal. Maka peneliti bisa menggunakan beberapa variabel dalam melakukan penelitian. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang saling berkaitan satu dengan yang lain, dimana variabel bebas akan mempengaruhi variabel terikat.

1. Variabel bebas adalah variabel yang menyebabkan terjadinya variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah kompensasi (X).
2. Variabel terikat adalah variabel yang timbul akibat pengaruh dari variabel lain. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah kompetensi (Y1) dan kinerja (Y2).

## **C. Populasi Dan Sampel**

Populasi merupakan keseluruhan element yang akan dijadikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki karakter tertentu. Populasi merupakan sebagian dari sekumpulan obyek atau subyek yang memiliki ciri dan sifat tertentu untuk dipelajari. Populasi adalah keseluruhan pengukuran objek yang akan dikaji dalam sebuah penelitian. Populasi guru TPQ di Kecamatan Parengan adalah 423

Guru. Sampel merupakan bagian dari sekumpulan obyek atau subyek yang memiliki ciri dan sifat tertentu untuk dipelajari.<sup>86</sup> Sampel adalah bagian yang dimiliki oleh populasi. Apabila populasinya besar dan tidak mungkin meneliti keseluruhannya, maka peneliti bisa menggunakan sampel yang diambil. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel sebanyak 150 guru.

Dalam pengambilan sampel berkaitan dengan target populasi, kerangka dasar pengambilan sampel. Menurut Sani dkk, Teknik pengambilan sampel diantaranya ada dua cara yaitu:<sup>87</sup>

1. *Probability sampling* yaitu sebuah teknik pengambilan sampel dengan cara memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh anggota populasi menjadi sampel. *Probability sampling* mencakup:
  - a. *Sampling acak sederhana* yaitu memberikan peluang yang sama kepada anggota populasi.
  - b. *Sistematis*, pengambilan sampel dari populasi dimana proses penentuan setiap elemen dalam populasi dipilih secara acak.
  - c. *Proportionate stratified random sampling*, penggunaan teknik ini pada saat apabila anggota dalam populasi tidak sama dan bersrata secara proporsional.
  - d. *Area random sampling*, teknik ini digunakan apabila obyek yang diteliti mempunyai sumber data yang sangat luas.

---

<sup>86</sup> Supriyanto and Ekowati, "Riset Manajemen SDM Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Dilengkapi Dengan Contoh Artikel Rurnal."

<sup>87</sup> Supriyanto and Ekowati.

2. *Non Probability sampling* yaitu kebalikan dari teknik pengambilan sampel *Probability sampling*, mencakup:
  - a. *Sampling quota*, Pengambilan sampel dimana subyek dipilih dari kelompok sasaran menurut jumlah yang sudah ditetapkan sebelumnya.
  - b. *Sampling aksidental*, teknik pengambilan sampel dari populasi dengan berdasarkan pada kebetulan dan dipandang sesuai atau cocok menjadi sumber data.
  - c. *Purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

#### **D. Pengumpulan Data**

Pengumpulan data digunakan dengan cara atau teknik untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data bisa dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber dan berbagai cara. Untuk memperoleh data, langkah dan teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendapat dari para guru TPQ di kecamatan Parengan Tuban baik data kompensasi maupun kompetensi dan kinerja. Semua data penelitian diperoleh dengan menggunakan angket dan bersumber dari pendapat para guru TPQ di kecamatan Parengan. Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.<sup>88</sup> Dalam pembuatan kuesioner atau angket perlu memperhatikan beberapa hal seperti prinsip penulisan

---

<sup>88</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*.

yaitu isi dan tujuan pertanyaan, bahasa yang digunakan, pertanyaan tidak mendua, pertanyaan tidak menggiring, pertanyaan yang bersifat emosional dan panjang pertanyaan.<sup>89</sup> Dalam penelitian ini, peneliti sepenuhnya terlibat dalam proses pengumpulan data. Para responden yang menjawab beberapa pertanyaan atau pernyataan sepenuhnya dibawah pengawasan peneliti.

#### **E. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah sebuah alat bantu yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mempermudah dalam mengumpulkan dan mengelola data agar menjadi sistematis dalam proses penelitian.<sup>90</sup> Instrumen penelitian merupakan sebuah alat untuk mengukur fenomena atau kejadian-kejadian yang diamati.<sup>91</sup> Dalam setiap kuesioner atau pertanyaan yang diajukan terdapat pilihan jawaban yang akan diberikan skor, berikut ini kriteria bobot penilaian setiap pertanyaan/pernyataan dalam kuesioner yang dijawab:

Sangat setuju (SS)	: skor 5
Setuju (S)	: skor 4
Ragu-ragu (R)	: skor 3
Tidak setuju (S)	: skor 2
Sangat tidak setuju (STS)	: skor 1

---

<sup>89</sup> Supriyanto and Ekowati, "Riset Manajemen SDM Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Dilengkapi Dengan Contoh Artikel Rurnal."

<sup>90</sup> MBA Dr Riduwan, "Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian. Bandung" (Bandung: Alfabeta, 2012)., 24

<sup>91</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*.

**Tabel 3.1 Kisi-kisi instrumen**

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>
1.	Kompensasi (X) Emron Edison, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah (2016)	1. Upah atau gaji	X.1.1 Upah atau gaji yang saya terima sudah memenuhi unsur minimal yang ditetapkan pemerintah X.1.2 Upah atau gaji yang saya terima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan X.1.3 Upah atau gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja mengajar
		2. Insentif	X.2.1 Saya mendapatkan insentif setiap bulan diluar gaji/upah yang saya terima X.2.2 Saya mendapatkan tunjangan hari raya sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perundang-undangan
		3. Tunjangan kesehatan	X.3.1 Saya mendapatkan tunjangan kesehatan (BPJS) sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perundang-undangan
		4. Tunjangan tidak tetap	X.4.1 Saya mendapatkan tunjangan makan setiap masuk kerja X.4.2 Saya mendapatkan tunjangan transportasi setiap masuk kerja

2.	Kinerja (Y1) Uno & Lamatenggo, 2012	1. Kualitas kerja	Y1.1.1 Saya memiliki pengetahuan yang dapat mendukung pekerjaan saya Y1.1.1Saya memiliki kemampuan dan keterampilan dalam proses pembelajaran
		2. Kecepatan/ketepatan kerja	Y1.2.1Saya mampu menyesuaikan materi dan metode belajar dengan karakter siswa Y1.2.2 Saya mampu menyelesaikan program belajar sesuai dengan kalender pendidikan
		3. Inisiatif dalam bekerja	Y1.3.1 Saya menggunakan model pembelajaran yang bervariasi untuk menyampaikan materi dan memanfaatkan sarana yang ada Y1.3.2 Saya memiliki semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas mengajar
		4. Kemampuan kerja	Y1.4.1 Saya mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai guru Y1.4.2 Saya mampu mengkondisikan suasana kelas agar selalu kondusif dalam belajar

		5. Komunikasi	<p>Y1.5.1 Saya selalu berkomunikasi dengan guru yang lain dalam proses layanan bimbingan belajar dengan siswa yang kurang mampu</p> <p>Y1.5.2 Saya selalu berkomunikasi dan berkordinasi dengan internal dan eksternal sekolah.</p>
3.	Kompetensi (Y2) Undang-Undang No 14 Tahun 2015 Tentang Guru Dan Dosen	1. Kompetensi pedagogik	<p>Y2.1.1 Saya menyusun perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran</p> <p>Y2.1.2 Saya menyiapkan materi pembelajaran</p> <p>Y2.1.3 Saya melaksanakan penilaian akhir atau evaluasi pembelajaran</p>
		2. Kompetensi Kepribadian	<p>Y2.2.1 Saya tepat waktu dalam mengajar atau disiplin dalam kegiatan apapun</p> <p>Y2.2.2 Dalam menentukan atau memutuskan sesuatu saya berusaha adil tanpa membedakan atau diskriminasi</p> <p>Y2.2.3 Saya berusaha mendahulukan kepentingan orang lain atau kelompok dari pada kepentingan pribadi</p> <p>Y2.2.4 Saya memiliki sifat pemaaf dan cepat membuka pintu maaf</p>

		3. Kompetensi sosial	Y2.3.1 Saya melibatkan orang tua atau wali murid dan masyarakat dalam mengatasi kesulitan atau kemajuan belajar siswa Y2.3.2 Saya mampu menerima kritik, saran dan pendapat orang lain
		4. Kompetensi profesional	Y2.4.1 Saya memahami konsep ilmu yang diajarkan Y2.4.2 Saya menyiapkan materi ajar dalam kurikulum yang ditetapkan Y2.4.3 Saya memahami keterkaitan antar konsep materi dan metode pembelajaran Y2.4.4 Saya merelevankan materi ajar dengan kondisi kekinian

## F. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Sebuah instrumen perlu diadakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen tersebut handal bisa dipastikan kevalidannya.<sup>92</sup>

### 1. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran ketepatan yang terjadi antara data dan obyek penelitian dengan daya yang bisa dilaporkan peneliti. Sebuah data dapat dikatakan valid jika tidak ada perbedaan antara data yang

---

<sup>92</sup> S. E. Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah* (Prenada Media, 2016).64

berada pada obyek penelitian dengan laporan peneliti.<sup>93</sup> Validitas sebuah instrumen merujuk pada seberapa jauh dapat mengukur sesuatu yang akan diukur.<sup>94</sup> Validitas merupakan sebuah ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan sebuah instrumen.<sup>95</sup> Ketika seorang peneliti menggunakan kuisisioner yang sudah disusun sebagai alat pengukur maka perlu untuk diuji terlebih dahulu dengan diuji validitasnya.<sup>96</sup>

Adapun kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut :

- a. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (pada taraf signifikansi  $\alpha=0.05$ ) maka dapat dikatakan item kuisisioner tersebut valid
- b. Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (pada taraf signifikansi  $\alpha=0.05$ ) maka dapat dikatakan item kuisisioner tersebut tidak valid

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada sebuah instrumen yang mampu dipercaya dan bisa digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data karena instrumen tersebut sudah baik.<sup>97</sup> Reliabilitas merupakan sebuah nilai yang menunjukkan konsistensi dari sebuah alat ukur ketika mengukur sebuah gejala yang sama. Semakin kecil kekeliruan atau kesalahan pengukuran maka semakin reliabel alat ukur tersebut

---

<sup>93</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*.267

<sup>94</sup> Sujarweni, "Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi."79

<sup>95</sup> Suharsimi Arikunto, "Prosedur Penelitian," 2019.158

<sup>96</sup> Ma'ruf Abdullah, "Metode Penelitian Kuantitatif" (Aswaja pressindo, 2015).258

<sup>97</sup> Ifada Novikasari, "Uji Validitas Instrumen," *Purwokerto: Institut Agama Islam Negeri Purwokerto*, 2016.3

begitunya sebaliknya.<sup>98</sup> Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah sebuah instrumen atau kuisioner bisa digunakan lebih dari satu kali. Suatu konstruk dikatakan reliabel bila memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 dan sebaliknya.

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

- $r_{11}$  = Reabilitas instrumen
- $k$  = Banyak butir pertanyaan
- $\sigma_t^2$  = Varians total
- $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

### 3. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas data adalah sebuah tahapan sebelum memulai untuk menganalisis dan menginterpretasi data penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana sebuah alat pengukur yang digunakan itu bisa mengukur apa yang akan diukur.<sup>99</sup> Bisa dikatakan bahwa tujuan dari uji validitas adalah untuk mengetahui ketepatan dari instrumen yang digunakan untuk mengukur dalam sebuah kuisioner. Sedangkan tujuan dari uji reliabilitas untuk mengetahui alat ukur yang digunakan apakah konsisten dan bisa diandalkan apabila dilakukan pengukuran berulang kali.

---

<sup>98</sup> Abdullah, "Metode Penelitian Kuantitatif."261

<sup>99</sup> Abdullah.

Validitas dan reliabilitas instrumen tidak serta merta ditentukan oleh instrumen itu sendiri.<sup>100</sup> Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi validitas dan reliabilitas salah satunya adalah penggunaan alat ukur dan subyek yang diukur. Faktor tersebut dapat diantisipasi dengan melakukan pengujian validitas dan reliabilitas yang sesuai dan meningkatkan kemampuan dalam menggunakan alat ukur.<sup>101</sup>

Pengujian validitas atau *convergent validity* menggunakan nilai outer loading. Berikut merupakan hasil pengujian validitas terhadap masing-masing variabel. Hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan pada penelitian terhadap guru TPQ di Kecamatan Parengan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4 Pengujian validitas

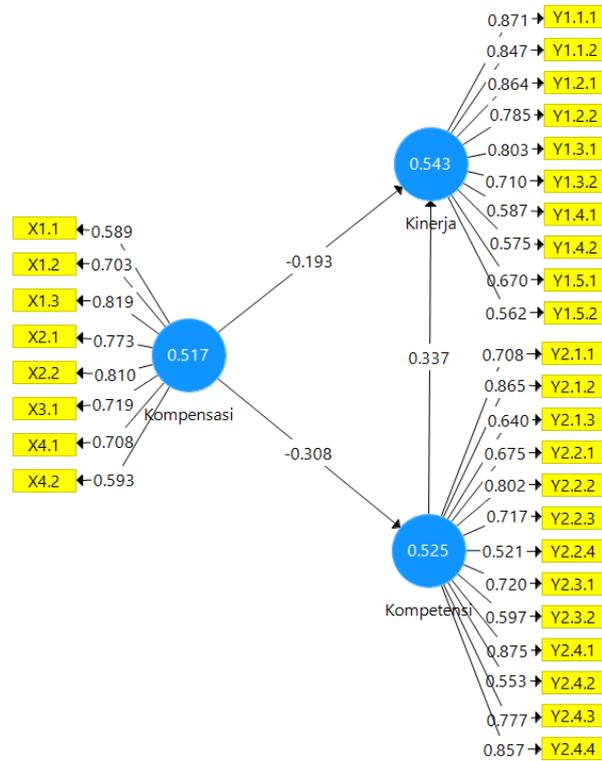
Variabel	Indikator	Faktor Loading	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0.589	Valid
	X1.2	0.703	Valid
	X1.3	0.819	Valid
	X2.1	0.773	Valid
	X2.2	0.810	Valid
	X3.1	0.719	Valid
	X4.1	0.708	Valid
	X4.2	0.593	Valid
Kinerja	Y1.1.1	0.871	Valid
	Y1.1.2	0.847	Valid
	Y1.2.1	0.864	Valid
	Y1.2.2	0.785	Valid
	Y1.3.1	0.803	Valid
	Y1.3.2	0.710	Valid

<sup>100</sup> Febrinawati Yusup, "Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif," *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan* 7, no. 1 (2018).

<sup>101</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*.

	Y1.4.1	0.587	Valid
	Y1.4.2	0.575	Valid
	Y1.5.1	0.670	Valid
	Y1.5.2	0.562	Valid
Kompetensi	Y2.1.1	0.708	Valid
	Y2.1.2	0.865	Valid
	Y2.1.3	0.640	Valid
	Y2.2.1	0.675	Valid
	Y2.2.2	0.802	Valid
	Y2.2.3	0.717	Valid
	Y2.2.4	0.521	Valid
	Y2.3.1	0.720	Valid
	Y2.3.2	0.597	Valid
	Y2.4.1	0.875	Valid
	Y2.4.2	0.553	Valid
	Y2.4.3	0.777	Valid
	Y2.4.4	0.857	Valid

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada Tabel diatas Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel menunjukkan bahwa secara keseluruhan nilai loading factor lebih besar dari 0,5 sehingga konstruk untuk semua variabel sudah valid dari model. Berikut merupakan hasil model struktural outer model awal.



Gambar 4.1 Model Struktural Outer Model

Pengujian reabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel atau tidak. Pengujian reabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability*. Berikut merupakan hasil pengujian reabilitas.

Tabel 4.8 Pengujian reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Rule of Thumb	Evaluasi Model
Kinerja	0.902	0.920	> 0.60	Reliabel
Kompensasi	0.867	0.894		Reliabel
Kompetensi	0.922	0.933		Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa konstruk untuk semua variabel semua variabel memenuhi kriteria reliabel. Hal ini

ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability* yang diperoleh dari hasil estimasi SmartPLS. Nilai yang dihasilkan adalah  $> 0,60$  sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

#### **G. Metode *Partial Least Square* (PLS)**

*Partial Least Square* (PLS) merupakan metode yang *powerfull* dan tidak banyak asumsi yang mendasari penggunaannya. Data tidak harus berkontribusi normal, indikator dengan skala nominal, nominal, interval, sampai ratio dapat digunakan model yang sama. PLS dapat digunakan untuk konfirmasi dan menjelaskan hubungan antar variabel.<sup>102</sup> Model analisis jalur semua variabel laten dalam PLS terdiri dari tiga set hubungan: inner model yang men-spesifikasi hubungan antar variabel laten, untuk melihat variabel manifestnya (measurement model) dan weight relation untuk melihat hasil estimasi variabel laten.<sup>103</sup>

Menurut Yamin, dalam menganalisis *partial least square* terdapat beberapa langkah. Langkah pertama adalah merancang model struktural (*Inner model*) yaitu peneliti memformulasikan model hubungan antar konstruk. Langkah kedua, merancang model pengukuran atau *outer model* dengan mendefinisikan dan menspesifikasi hubungan antara konstruk laten dengan indikatornya apakah bersifat reflektif atau formatif. Langkah ketiga, mengkonstruksi diagram jalur. Fungsi utamanya adalah untuk memvisualisasikan hubungan antar indikator dengan konstraknya serta

---

<sup>102</sup> Imam Ghozali, *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)* (Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2008).

<sup>103</sup> Supriyanto and Ekowati, "Riset Manajemen SDM Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Dilengkapi Dengan Contoh Artikel Rurnal."

antara konstruk yang akan mempermudah peneliti untuk melihat model secara keseluruhan.<sup>104</sup>

1. *Inner Model* (Model pengukuran struktural)

Model ini di evaluasi dengan menggunakan R-square dan bisa juga dievaluasi dengan menggunakan Q-square. perhitungan Q-square dilakukan dengan rumus<sup>105</sup>:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2). \text{ Dimana } R_1^2, R_2^2 \dots R_p^2 \text{ adalah R-square variabel bebas.}$$

Dalam evaluasi model struktural langkah awal yang dilakukan adalah mengecek adanya kolinearitas antar konstruk dan kemampuan prediktif model. Dilanjutkan dengan mengukur kemampuan prediksi model dengan menggunakan empat kriteria yaitu koefisien determinasi ( $R^2$ ), cross-validated redundancy ( $Q^2$ ), effect size ( $f^2$ ), dan path coefficients atau koefisien jalur<sup>106</sup>.

- a. Koefisien determinasi ( $R^2$ ), merupakan cara untuk menilai seberapa besar konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diharapkan antara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan bahwa model kuat, moderat dan lemah<sup>107</sup>.

---

<sup>104</sup> Sofyan Yamin and Heri Kurniawan, "Generasi Baru Mengolah Data Penelitian Dengan Partial Least Square Path Modeling," *Jakarta: Salemba Infotek*, 2011.

<sup>105</sup> Supriyanto and Ekowati, "Riset Manajemen SDM Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Dilengkapi Dengan Contoh Artikel Rurnal."

<sup>106</sup> Marko Sarstedt, Christian M. Ringle, and Joseph F. Hair, "Partial Least Squares Structural Equation Modeling," *Handbook of Market Research* 26, no. 1 (2017): 1–40.

<sup>107</sup> Sarstedt, Ringle, and Hair.

- b. Cross-validated redundancy ( $Q^2$ ) digunakan untuk menilai *predictive relevance*. Nilai Cross-validated redundancy ( $Q^2$ ) dapat dengan prosedur *Blindfolding* dalam smartPLS dengan cara calculate-Blindfolding <sup>108</sup>.
- c. Effect size ( $f^2$ ) digunakan untuk meneliti dan menilai besarnya pengaruh antar variabel dengan *effect size* atau *f-square*. Nilai  $f^2$  0,02 sebagai kecil, 0,15 sebagai sedang, dan nilai 0,35 sebagai besar. Nilai kurang dari 0,02 bisa dabaikan atau dianggap tidak ada efek <sup>109</sup>.
- d. Path coefficients atau koefisien jalur dilakukan untuk melihat kekuatan hubungan juga menguji hipotesis. Nilai path coefficients berkisar antara -1 hingga +1. Semakin mendekati nilai +1, hubungan kedua konstruk semakin kuat. Hubungan yang makin mendekati -1 mengindikasikan bahwa hubungan tersebut bersifat negatif <sup>110</sup>

## 2. Outer Model

Model ini menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan indikatornya. *Outer model* memiliki dua jenis model yaitu model indikator formatif dan refleksif.<sup>111</sup> Model formatif berasumsi bahwa variabel manifest mempengaruhi variabel laten.

---

<sup>108</sup> R. Furadantin, "Analisis Data Menggunakan Aplikasi SmartPLS V. 3.2. 7 2018," *Jurnal Manajemen* 1, no. 1 (2018): 1–18.

<sup>109</sup> Sarstedt, Ringle, and Hair, "Partial Least Squares Structural Equation Modeling."

<sup>110</sup> Sarstedt, Ringle, and Hair.

<sup>111</sup> Alodya Ann Gita Alfa, Dewi Rachmatin, and Fitriani Agustina, "Analisis Pengaruh Faktor Keputusan Konsumen Dengan Structural Equation Modeling Partial Least Square," *Jurnal EurekaMatika* 5, no. 2 (2017): 59–71.

arah kausalitas mengalir dari variabel manifest menuju variabel laten. Persamaan untuk model formatif adalah:

$$\xi = \Pi_x \xi X_i + \delta_\xi$$

$$\eta = \Pi_y \eta Y_i + \varepsilon_\eta$$

Dimana :

$\Pi_x$  ,  $\Pi_y$  menyatakan seperti koefisien regresi berganda dari variabel laten terhadap indikator

$\delta_\xi$  ,  $\varepsilon_\eta$  menyatakan tingkat kesalahan pengukuran (residual error)

Sedangkan dalam model refleksi atau *principal factor model*, terjadi apabila variabel manifest dipengaruhi oleh variabel

laten. persamaan untuk model indikator refleksi adalah :

$$x = \lambda_x \xi + \varepsilon_x$$

$$y = \lambda_y \eta + \varepsilon_y$$

Dimana :

x menyatakan indikator untuk variabel laten eksogen ( $\xi$ )

y menyatakan indikator untuk variabel laten endogen ( $\eta$ )

$\lambda_x$  ,  $\lambda_y$  menyatakan loading matrix yang menggambarkan seperti koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya

## BAB IV

### HASIL PAPARAN DATA PENELITIAN

#### A. Deskripsi Responden Penelitian

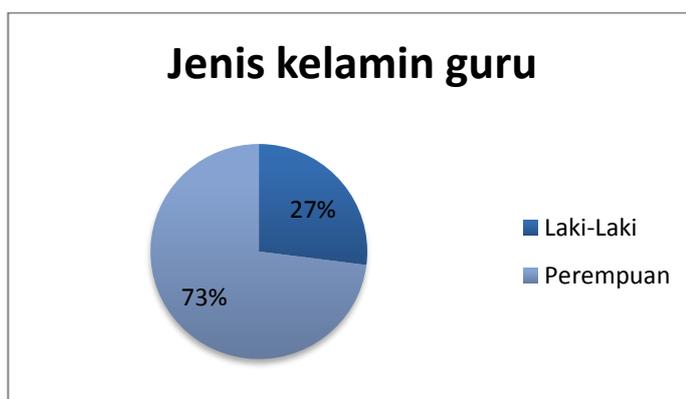
Hasil penelitian ini akan menguraikan tentang tahap-tahap penelitian dari awal sampai akhir. Pada tahap awal akan dijelaskan metode pengumpulan data sedangkan pada tahap akhir akan dipaparkan pengujian hipotesis. Responden dalam penelitian ini berasal dari guru TPQ di kecamatan Parengan Kabupaten Tuban.

Distribusi responden pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Jenis Kelamin Responden Guru**

No	Jenis Kelamin	N	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	40	27%
2.	Perempuan	110	73%
<b>Jumlah</b>		150	100%

*Sumber: Hasil penyebaran angket Guru TPQ di Kecamatan Parengan*



**Gambar 4.1**

*Sumber: Program Chart Microsoft Word 2010*

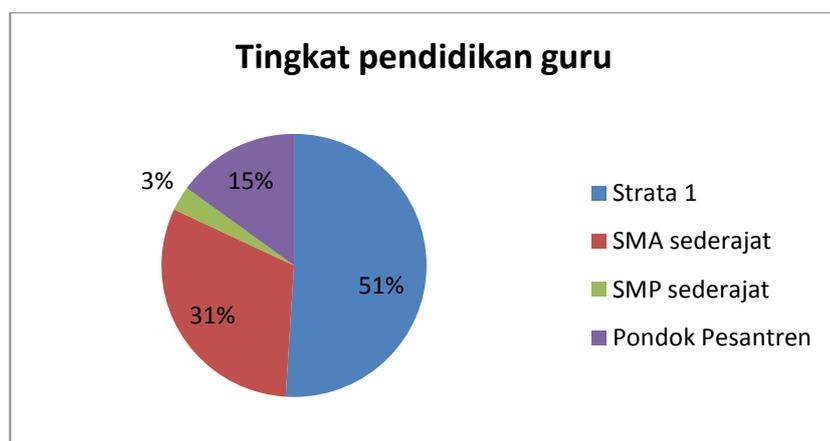
Berdasarkan tabel dan gambar 4.1 mengenai jumlah responden terkait jenis kelamin dapat diketahui bahwa jumlah guru yang berjenis kelamin guru laki-laki 40 orang dengan persentase 27%, sedangkan guru berjenis kelamin perempuan berjumlah 110 orang dengan persentase 73%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa jumlah guru yang berjenis perempuan lebih banyak dari pada guru yang berjenis kelamin laki-laki.

Selanjutnya distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Tingkat Pendidikan Responden Guru**

No	Tingkat Pendidikan	N	Persentase (%)
1.	Strata 1	77	51%
2.	SMA sederajat	46	31%
3.	SMP sederajat	5	3%
4.	Pondok Pesantren	22	15%
<b>Jumlah</b>		150	100%

*Sumber: Hasil penyebaran angket Guru TPQ di Kecamatan Parengan*



**Gambar 4.2**

*Sumber: Program Chart Microsoft Word 2010*

Berdasarkan tabel dan gambar 4.2 diatas, mengenai karakteristik responden terkait tingkat pendidikan, maka dapat disimpulkan bahwa jumlah responden setingkat strata 1 (S1) berjumlah 77 orang dengan nilai persentase 51%, setingkat SMA sederajat berjumlah 46 orang dengan persentase 31%, setingkat SMP sederajat berjumlah 5 orang dengan persentase 3% dan setingkat pondok pesantren sebanyak 22 orang dengan persentase 15%.

## B. Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel dalam statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini meliputi nilai minimum, maksimum, mean dan standar deviasi dari variabel penelitian. Statistik deskriptif menggambarkan karakter sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Statistik deskriptif selengkapnya dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut:

### 1. Variabel Kompensasi

Berdasarkan 4 indikator pada variabel kompensasi, maka dapat direkapitulasi dan ditabulasi dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Kompensasi**

	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation
X1.1	1.987	2	1	4	0.673
X1.2	2.147	2	1	4	0.786
X1.3	2.413	2	1	5	0.826
X2.1	2.247	2	1	5	0.938
X2.2	2.333	2	1	4	0.936
X3.1	2.260	2	1	5	0.969
X4.1	2.087	2	1	5	0.799
X4.2	2.000	2	1	5	0.757

Berdasarkan tabel 4.3 pada variabel Kompensasi diperoleh bahwa rata-rata jawaban indikator terendah yaitu pada indikator upah atau gaji pertanyaan X1.1 (Upah atau gaji yang saya terima sudah memenuhi unsur minimal yang ditetapkan pemerintah) yaitu sebesar 1,987 sedangkan rata-rata jawaban indikator tertinggi yaitu pada indikator upah atau gaji pertanyaan X1.3 (Upah atau gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja mengajar) sebesar 2,413.

## 2. Variabel Kinerja

Berdasarkan 5 indikator pada variabel kinerja, maka dapat direkapitulasi dan ditabulasi dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Kinerja**

	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation
Y1.1.1	4.240	4	2	5	0.472
Y1.1.2	4.220	4	3	5	0.445
Y1.2.1	4.233	4	2	5	0.482
Y1.2.2	4.180	4	2	5	0.517
Y1.3.1	4.173	4	2	5	0.500
Y1.3.2	4.187	4	3	5	0.438
Y1.4.1	4.147	4	3	5	0.453
Y1.4.2	4.087	4	3	5	0.475
Y1.5.1	4.227	4	3	5	0.478
Y1.5.2	4.193	4	2	5	0.486

Berdasarkan tabel 4.4 pada variabelKinerjadiperoleh bahwa rata-rata jawaban indikator terendah yaitu pada indikator kemampuan kerja pada pertanyaa Y1.4.2 (Saya mampu mengkondisikan suasana kelas agar selalu kondusif dalam belajar) yaitu sebesar 4,087 sedangkan rata-rata jawaban indikator tertinggi yaitu pada indikator kualitas kerja pada

pertanyaan Y1.1.1 (Saya memiliki pengetahuan yang dapat mendukung pekerjaan saya) sebesar 4,240.

### 3. Variabel Kompetensi

Berdasarkan 4 indikator pada variabel kompetensi, maka dapat direkapitulasi dan ditabulasi dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Kompetensi**

	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation
Y2.1.1	4.020	4	1	5	0.547
Y2.1.2	4.107	4	3	5	0.434
Y2.1.3	3.993	4	2	5	0.572
Y2.2.1	3.940	4	2	5	0.666
Y2.2.2	4.160	4	3	5	0.463
Y2.2.3	4.113	4	2	5	0.560
Y2.2.4	4.193	4	1	5	0.608
Y2.3.1	4.273	4	3	5	0.502
Y2.3.2	4.287	4	4	5	0.452
Y2.4.1	4.180	4	3	5	0.448
Y2.4.2	4.033	4	1	5	0.616
Y2.4.3	4.007	4	3	5	0.523
Y2.4.4	4.107	4	3	5	0.464

Berdasarkan tabel 4.5 pada variabel Kompetensi diperoleh bahwa rata-rata jawaban indikator terendah yaitu pada indikator kompetensi kepribadian pada pertanyaan Y2.2.1 (Saya tepat waktu dalam mengajar atau disiplin dalam kegiatan apapun) yaitu sebesar 3,940 sedangkan rata-rata jawaban indikator tertinggi yaitu pada indikator kompetensi sosial pada pertanyaan Y2.3.2 (Saya mampu menerima kritik, saran dan pendapat orang lain) sebesar 4,287.

### **C. Pengujian Outer Model**

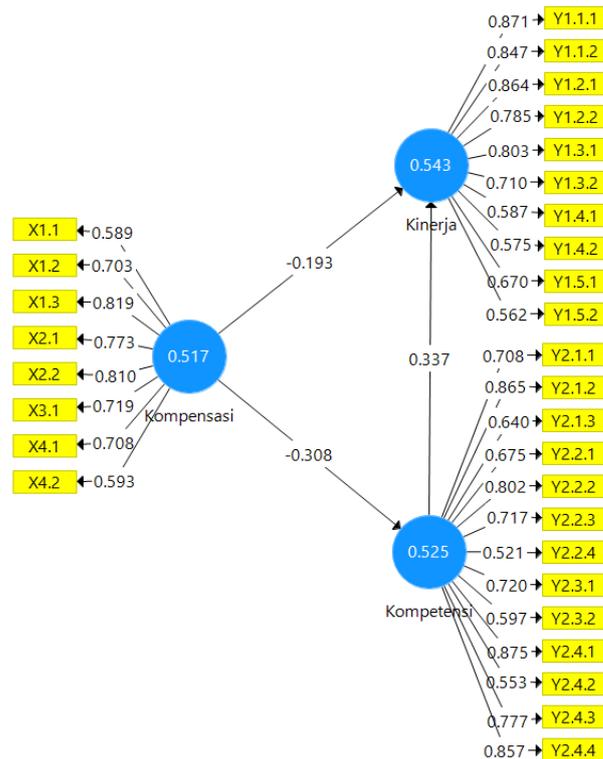
Analisa *Outer model* adalah bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Beberapa uji yang dilakukan pada outer model adalah

1. Convergent Validity. Nilai Convergent Validity merupakan nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Harapannya nilai yang didapatkan lebih dari angka  $> 0.7$  atau batas minimal dari nilai loading faktor yang sering digunakan adalah 0,6.
2. Discriminant Validity. Nilai ini merupakan nilai dari cross loading faktor yang berfungsi untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading konstruk yang lain.
3. Average Variance Extracted. Nilai pada AVE yang diharapkan adalah melebihi dari angka  $>0.5$
4. Composite Reliability. Data yang memiliki nilai reliabilitas yang tinggi mempunyai nilai composite reliability  $> 0.7$ .
5. Cronbach Alpha. Uji reliabilitas dapat diperkuat dengan cronbach alpha dengan nilai yang diharapkan adalah melebihi angka  $> 0.6$  untuk semua konstruk.

### **D. Uji Convergent Validity**

Uji convergent validity (validitas konvergen) pada dasarnya ditentukan pada pengujian dari sebuah konstruk yang seharusnya

berkorelasi tinggi.<sup>112</sup> Validitas konvergen merupakan sebuah konstruk dengan indikator reflektif yang telah di evaluasi dengan AVE atau *Average Variance Extracted* dengan nilai seharusnya sama dengan 0,5 atau lebih.<sup>113</sup>



Gambar 4.3 Model Struktural Outer Model

### E. Uji Average Variance Extracted

Untuk mengevaluasi validitas diskriminan dapat dilihat dengan metode *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk atau variabel laten. Model memiliki validitas diskriminan yang lebih baik

<sup>112</sup> Furadantin, “Analisis Data Menggunakan Aplikasi SmartPLS V. 3.2. 7 2018.”

<sup>113</sup> Ken Kwong-Kay Wong, “Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques Using SmartPLS,” *Marketing Bulletin* 24, no. 1 (2013): 1–32.

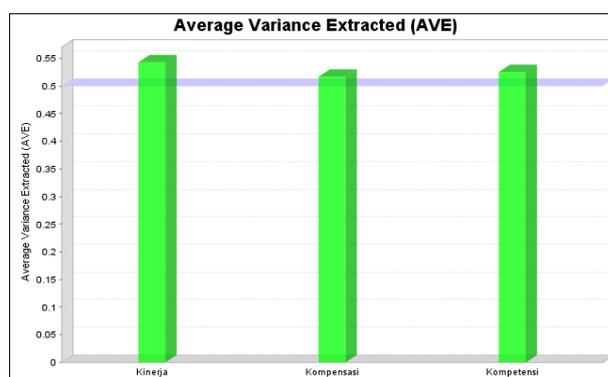
apabila akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk lebih besar dari korelasi antara dua konstruk di dalam model.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji *Average Variance Extracted* (AVE)**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja	0.543
Kompensasi	0.517
Kompetensi	0.525

Pengujian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar perbedaan antar variabel. Nilai yang dilihat dalam pengujian ini adalah nilai *average variance extracted* (AVE) secara keseluruhan semua variabel memiliki nilai  $AVE > 0,5$  sehingga dinyatakan valid.

Convergent validity juga dapat dilihat dari nilai Average Variance Extrated (AVE). Pada penelitian ini nilai AVE masing-masing konstruk berada diatas 0,5. Oleh karena itu tidak ada permasalahan convergent validity pada model yang diuji.



Gambar 4.4  
Sumber: Program Chart Microsoft Word 2010

## F. Uji Discriminant Validity

Setelah dilakukan pengujian validitas menggunakan nilai outer loading, selanjutnya dilakukan pengujian validitas diskriminan menggunakan nilai *average variance extracted* (AVE). Hasil pengukuran dari *Fornell-Larcker Criterion* dan *Cross loading* dapat disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.7 *Fornell-Larcker Criterion* antara Variabel

	Kinerja	Kompensasi	Kompetensi
Kinerja	<b>0.737</b>		
Kompensasi	-0.297	<b>0.719</b>	
Kompetensi	0.397	-0.308	<b>0.725</b>

Tabel 4.8 *Cross Loading* antara Variabel Laten dengan Indikator

	Kinerja	Kompensasi	Kompetensi
X1.1	-0.240	<b>0.590</b>	-0.361
X1.2	-0.100	<b>0.698</b>	-0.247
X1.3	-0.320	<b>0.818</b>	-0.202
X2.1	-0.056	<b>0.770</b>	-0.271
X2.2	-0.385	<b>0.811</b>	-0.164
X3.1	-0.048	<b>0.716</b>	-0.214
X4.1	-0.291	<b>0.710</b>	-0.138
X4.2	-0.107	<b>0.597</b>	-0.159
Y1.1.1	<b>0.887</b>	-0.257	0.270
Y1.1.2	<b>0.880</b>	-0.230	0.284
Y1.2.1	<b>0.885</b>	-0.286	0.274
Y1.2.2	<b>0.829</b>	-0.339	0.263
Y1.3.1	<b>0.797</b>	-0.195	0.312
Y1.3.2	<b>0.725</b>	-0.254	0.275
Y1.4.1	<b>0.533</b>	-0.158	0.316
Y1.4.2	<b>0.507</b>	-0.145	0.368
Y1.5.1	<b>0.631</b>	-0.097	0.262
Y1.5.2	<b>0.543</b>	-0.180	0.227

Y2.1.1	0.136	-0.167	<b>0.709</b>
Y2.1.2	0.329	-0.252	<b>0.855</b>
Y2.1.3	0.247	-0.199	<b>0.645</b>
Y2.2.1	0.159	-0.204	<b>0.684</b>
Y2.2.2	0.222	-0.158	<b>0.791</b>
Y2.2.3	0.299	-0.194	<b>0.718</b>
Y2.2.4	0.164	-0.223	<b>0.546</b>
Y2.3.1	0.355	-0.325	<b>0.723</b>
Y2.3.2	0.255	-0.187	<b>0.598</b>
Y2.4.1	0.363	-0.319	<b>0.880</b>
Y2.4.2	0.269	-0.130	<b>0.530</b>
Y2.4.3	0.206	-0.126	<b>0.774</b>
Y2.4.4	0.337	-0.264	<b>0.849</b>

Hasil dari *Fornell-Larcker Criterion* dan *cross loading* antara semua variabel laten dengan variabel indikator yang telah ditunjukkan pada Tabel diatas bahwa nilai dari suatu indikator lebih besar dalam menghitung variabel dari konstru yang lain. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa setiap indikator yang digunakan telah memiliki *discriminant validity* yang baik untuk membentuk variabelnya masing-masing.

#### **G. Uji Composite Reliability**

Selain dengan uji validitas konvergen dan diskriminan, *Outer model* juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas konstruk atau variabel laten yang diukur dengan nilai *Composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Berikut ini adalah hasil output SmartPLS untuk nilai *Composite reliability* dan *cornbach alpha* dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 4.9 Nilai *Composite reliability***

	<b>Composite Reliability</b>
<b>Kinerja</b>	0.920
<b>Kompensasi</b>	0.894
<b>Kompetensi</b>	0.933

Tabel diatas menunjukkan nilai composite reliability untuk semua konstruk berada diatas nilai 0,70. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

#### **H. Uji Cronbach Alpha**

*Outer model* dapat diukur dengan melihat reliabilitas konstruk atau variabel laten yang diukur dengan melihat nilai *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

**Tabel 4.9 Nilai *Croach Alpha***

	<b>Cronbach's Alpha</b>
<b>Kinerja</b>	<b>0,902</b>
<b>Kompensasi</b>	<b>0,867</b>
<b>Kompetensi</b>	<b>0,922</b>

Tabel diatas menunjukkan nilai *cornbach alpha* untuk semua konstruk berada diatas nilai 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

## I. Analisa Inner Model

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* dan *Q Square* untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 4.9 merupakan hasil estimasi *R-square* dan *Q Square* dengan menggunakan SmartPLS.

**Tabel 4.10 Nilai *R Square* dan *Q Square***

Variabel	<i>R Square</i>	<i>Q Square</i>
Kinerja	0,191	0,092
Kompetensi	0,095	0,042

Pada prinsipnya penelitian ini menggunakan 2 buah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hasil nilai R Square variabel Kinerja yaitu 0,191 atau 19,1% artinya variabel Kompetensi secara substansial dapat menjelaskan variabel Kinerja dengan tingkat 19,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam variabel penelitian ini. Kemudian hasil nilai R Square variabel Kompetensi yaitu 0,095 atau 9,5% artinya variabel Kompetensi secara substansial dapat menjelaskan variabel Kompetensi dengan tingkat 9,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam variabel penelitian ini.

**Tabel 4.11**  
**Total Construct Crossvalidated Redudancy**

	SSO	SSE	Q <sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)
Kinerja	1500,000	1361,575	0,092
Kompensasi	1200,000	1200,000	
Kompetensi	1950,000	1868,442	0,042

**Tabel**  
**Total Construct Crossvalidated Commuality**

	SSO	SSE	Q <sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)
Kinerja	1500,000	828,711	0,448
Kompensasi	1200,000	756,603	0,369
Kompetensi	1950,000	1066,111	0,453

Semua nilai Q<sup>2</sup> memiliki besaran diatas nol, sehingga menunjukkan relevansi prediktif model atas variabel laten endogen.

**Tabel 4.12**  
**Total Indicator Crossvalidated Redundancy**

	SSO	SSE	Q <sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)
X1.1	150,000	150,000	
X1.2	150,000	150,000	
X1.3	150,000	150,000	
X2.1	150,000	150,000	
X2.2	150,000	150,000	
X3.1	150,000	150,000	
X4.1	150,000	150,000	
X4.2	150,000	150,000	
Y1.1.1	150,000	135,637	0,096
Y1.1.2	150,000	134,347	0,104
Y1.2.1	150,000	133,855	0,108
Y1.2.2	150,000	132,130	0,119

Y1.3.1	150,000	134,086	0,106
Y1.3.2	150,000	135,768	0,095
Y1.4.1	150,000	137,301	0,085
Y1.4.2	150,000	134,407	0,104
Y1.5.1	150,000	141,584	0,056
Y1.5.2	150,000	142,460	0,050
Y2.1.1	150,000	146,810	0,021
Y2.1.2	150,000	140,233	0,065
Y2.1.3	150,000	144,921	0,034
Y2.2.1	150,000	144,228	0,038
Y2.2.2	150,000	147,021	0,020
Y2.2.3	150,000	144,809	0,035
Y2.2.4	150,000	143,507	0,043
Y2.3.1	150,000	137,179	0,085
Y2.3.2	150,000	145,698	0,029
Y2.4.1	150,000	135,956	0,094
Y2.4.2	150,000	148,606	0,009
Y2.4.3	150,000	149,211	0,005
Y2.4.4	150,000	140,265	0,065

**Tabel 4.13**  
**Total Indicator Crossvalidated Redundancy**

	SSO	SSE	Q <sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)
X1.1	150,000	135,969	0,094
X1.2	150,000	96,498	0,357
X1.3	150,000	71,057	0,526
X2.1	150,000	75,449	0,497
X2.2	150,000	73,957	0,507
X3.1	150,000	85,982	0,427
X4.1	150,000	98,913	0,341
X4.2	150,000	118,778	0,208
Y1.1.1	150,000	43,801	0,708
Y1.1.2	150,000	53,667	0,642
Y1.2.1	150,000	50,575	0,663
Y1.2.2	150,000	73,349	0,511
Y1.3.1	150,000	68,234	0,545

Y1.3.2	150,000	91,510	0,390
Y1.4.1	150,000	116,188	0,225
Y1.4.2	150,000	116,783	0,221
Y1.5.1	150,000	94,802	0,368
Y1.5.2	150,000	119,801	0,201
Y2.1.1	150,000	81,065	0,460
Y2.1.2	150,000	47,320	0,685
Y2.1.3	150,000	99,315	0,338
Y2.2.1	150,000	91,068	0,393
Y2.2.2	150,000	63,521	0,577
Y2.2.3	150,000	85,144	0,432
Y2.2.4	150,000	120,947	0,194
Y2.3.1	150,000	88,722	0,409
Y2.3.2	150,000	108,014	0,280
Y2.4.1	150,000	44,628	0,702
Y2.4.2	150,000	117,915	0,214
Y2.4.3	150,000	66,489	0,557
Y2.4.4	150,000	51,964	0,654

Kemudian nilai Q Square variabel Kinerja yaitu sebesar 0,092 dan variabel Kompetensi sebesar 0,042 artinya nilai Q Square kedua variabel lebih besar dari 0 sehingga menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*. Selanjutnya untuk melihat *quality index* menggunakan *Goodness of Fit* (GoF) diperoleh sebagai berikut.

$$GoF = \sqrt{Com \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,528 \times 0,143^2}$$

$$GoF = 0,104$$

Berdasarkan hasil perhitungan *quality index* menggunakan *Goodness of Fit* (GoF) diperoleh nilai GoF yaitu sebesar 0,105 artinya model yang digunakan pada penelitian ini memiliki prediksi model yang cukup.

**Tabel 4.14 Hasil F<sup>2</sup> untuk *effect size***

	Kinerja	Kompensasi	Kompetensi
Kinerja			
Kompensasi	0,041		0,105
Kompetensi	0,127		

Berdasarkan kriteria tersebut maka dapat dinyatakan bahwa:

- Hubungan kompensasi dengan kinerja guru memiliki F<sup>2</sup> (0,041) menengah
- Hubungan kompensasi dengan kompetensi guru memiliki F<sup>2</sup> (0,105) menengah
- Hubungan kompetensi dengan kinerja guru memiliki F<sup>2</sup> (0,127) menengah

## J. Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *path coefficient*.

**Tabel 4.12 Analisis pengaruh langsung**

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Kompensasi -> Kinerja	-0.193	-0.204	0.092	2.094	0.018
Kompensasi -> Kompetensi	-0.308	-0.327	0.074	4.147	0.000
Kompetensi -> Kinerja	0.337	0.356	0.089	3.779	0.000

Berdasarkan pengujian hipotesis pengaruh langsung diatas dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Pengujian hipotesis (Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja)

Hasil pengujian hubungan variabel Kompensasi terhadap variabel Kinerja menunjukkan nilai estimasi sebesar -0,193(negatif) dan nilai p-value sebesar 0,018 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja.

b. Pengujian hipotesis (Kompensasi memiliki hubungan positif terhadap Kompetensi)

Hasil pengujian hubungan variabel Kompensasi terhadap terhadap Kompetensi menunjukkan nilai estimasi sebesar -0,308 (negatif) dan nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap Kompetensi.

c. Pengujian hipotesis (Kompetensi memiliki hubungan positif terhadap Kinerja)

Hasil pengujian hubungan variabel Kompetensi terhadap terhadap Kinerja menunjukkan nilai estimasi sebesar 0,337 (positif) dan nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.

Tabel 4.13 Analisis pengaruh tidak langsung

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
--	-----------------	-------------	--------------------	--------------	----------

Kompensasi Kompetensi -> Kinerja	->	-0.104	-0.118	0.045	2.337	0.010
-------------------------------------	----	--------	--------	-------	-------	-------

Berdasarkan pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung diatas dapat dijelaskan sebagai berikut.

- a. Pengujian hipotesis (Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kompetensi)

Hasil pengujian hubungan variabel Kompensasi terhadap variabel Kinerja melalui Kompetensi menunjukkan nilai estimasi sebesar -0,104 (negatif) dan nilai p-value sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja melalui Kompetensi.

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

Berikut ini adalah kajian teoritik berdasarkan pada paparan data dan hasil penelitian yang telah dilakukan. Pada bagian ini peneliti mencoba untuk menjelaskan hasil paparan data dan hasil penelitian dengan mengaitkan teori-teori yang telah dijadikan landasan berpikir semua data yang diperoleh selama proses penelitian berlangsung

#### **A. Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru TPQ Di Kecamatan Parengan Tuban**

Dari hasil analisis data hubungan kompensasi terhadap kinerja guru TPQ di Kecamatan Parengan Tuban dengan nilai estimasi sebesar -0,193 (negatif) dan nilai *p-value*  $0.018 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi dengan indikator upah atau gaji, insentif, tunjangan kesehatan dan tunjangan tidak tetap berhubungan negatif signifikan terhadap kinerja guru dengan indikator kualitas/ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja dan komunikasi. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja . Artinya jika kinerja guru tinggi maka kompensasi yang didapatkan rendah.

Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siregar dkk, yang menyatakan bahwa kompensasi berhubungan positif secara signifikan terhadap kinerja guru. Kontribusi variabel kompensasi yang signifikan ini membuktikan bahwa untuk mencapai kinerja yang maksimal, terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru salah satunya adalah kompensasi.<sup>114</sup> Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh arianto menyatakan bahwa guru dalam melaksanakan tugas untuk mencapai kinerja yang baik seperti merencanakan program pembelajaran, melakukan proses pembelajaran dan melakukan evaluasi

---

<sup>114</sup> Roklamasi Siregar, Mahdum Mahdum, and Nurpit Junus, "HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA GURU SMP NEGERI SE KECAMATAN MANDAU KABUPATEN BENGKALIS," *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)* 7, no. 2 (n.d.): 257–64.

dengan kompensasi yang diterima oleh guru tersebut.<sup>115</sup> Penelitian yang dilakukan oleh Darma dan Sani, juga menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi ini berupa gaji, upah, bonus, fasilitas, program perjalanan dan tunjangan hari raya secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.<sup>116</sup>

Hal ini juga tidak senada dengan pernyataan dari penelitian oleh Charity Anggraeni dkk yang menyatakan adanya hubungan positif signifikan antara kompensasi terhadap kinerja. Besarnya kompensasi mencerminkan status dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh guru. Maka, apabila imbalan atau balas jasa yang diterima oleh guru semakin tinggi dan baik, maka pemenuhan kebutuhannya juga semakin baik.<sup>117</sup> Penelitian yang dilakukan Rojikinnor menyatakan bahwa Kompensasi tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan.<sup>118</sup>

Meskipun demikian, pengaruh negatif kompensasi terhadap kinerja guru di memang sesuai dengan apa yang terjadi di lapangan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi yang didapatkan rendah dari pada kinerja ditemukan pada indikator upah atau gaji dimana terdapat jawaban yang terendah pada pertanyaan “Upah atau gaji yang saya terima

---

<sup>115</sup> Tandika, “HUBUNGAN ANTARA DIKLAT DAN KOMPENSASI DENGAN PENINGKATAN KINERJA GURU PADA SEKOLAH DASAR NEGERI DI KOTA SOLOK.”

<sup>116</sup> Darma and Supriyanto, “The Effect of Compensation on Satisfaction and Employee Performance.”

<sup>117</sup> Charity Anggraeni, Neti Karnati, and Diah Armeliza, “Hubungan Antara Kompensasi Dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Di Kecamatan Kebayoran Baru Kota Administrasi Jakarta Selatan,” *IMPROVEMENT Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan* 3, no. 1 (2016): 41–50.

<sup>118</sup> Rojikinnor Rojikinnor et al., “The Role of Compensation As a Determinant of Performance and Employee Work Satisfaction: A Study at The PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk,” *Journal of Economic and Administrative Sciences* ahead-of-print, no. ahead-of-print (January 1, 2022), <https://doi.org/10.1108/JEAS-06-2020-0103>.

sudah memenuhi unsur minimal yang ditetapkan pemerintah” meskipun pada indikator kinerja sudah didukung dengan kualitas kerja guru dengan memiliki pengetahuan yang dapat mendukung perkerjaannya. Salah satu guru TPQ di kecamatan Tuban yang bernama Ibu Khomsatun dari TPQ Manbaul Ulum desa Selogabus kecamatan Parengan menyatakan bahwa, kalau dihitung dari besarnya gaji atau kompensasi memang tidak sepadan dengan apa yang diberikan dan tidak mampu mencukupi kebutuhan hidup. Akan tetapi kami sebagai guru TPQ memegang prinsip semua pekerjaan yang kami lakukan adalah *lillahi ta'ala* dengan mengharapkan ridho Allah dan kami berusaha untuk tetap meningkatkan kinerja kami meskipun kompensasi yang kami dapatkan belum sepadan.

Kompensasi mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Nilai kompensasi baik dalam bentuk material maupun non material memiliki hubungan dengan tingkat kinerja dimana nilai kompensasi yang tinggi kemungkinan akan memberikan efek produktivitas yang tinggi. Sedangkan pada nilai kompensasi yang sedang dan rendah akan menghasilkan efek yang sedang dan rendah pula pada hasil kinerja. Hal ini dapat dimaklumi karena pada dasarnya setiap manusia mempunyai kebutuhan dalam hidup yang harus dipenuhi setiap hari baik itu kebutuhan primer maupun kebutuhan sekunder, dimana untuk memperoleh kebutuhan tersebut manusia bekerja dengan harapan adanya upah atau kompensasi yang diberikan sebagai pembayaran. sesuai dengan besarnya tanggung jawab dalam pekerjaan yang dilakukan, dengan kata lain kebutuhan ekonomi dan

aktualisasi diri merupakan salah satu hal yang berharga untuk mendorong seseorang memberikan usahanya dalam mewujudkan apa yang menjadi tujuan organisasi, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa seseorang melakukan kegiatan atau pekerjaan antara didorong oleh kebutuhan ekonomi. Ketika stimulus yang diberikan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan maka akan mempengaruhi produktivitas kerja yang dihasilkan.<sup>119</sup>

Kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran yang dilakukan oleh lembaga kepada guru atau karyawan sebagai bentuk balas jasa atas tugas yang dilaksanakan atau kontribusi guru kepada lembaga.<sup>120</sup> Kemudian Ivancevich (2001:295) mengemukakan, dari sudut pandang guru, gaji adalah kebutuhan hidup. Ini adalah salah satu alasan utama orang mencari pekerjaan. Namun, gaji adalah sarana yang mereka gunakan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis. Apa yang dibayar seseorang menunjukkan nilainya bagi sebuah lembaga. Bagi lembaga, kompensasi adalah salah satu fungsi yang paling penting. Ini adalah salah satu metode utama yang digunakan untuk menarik karyawan dan memotivasi mereka untuk kinerja yang lebih efektif.<sup>121</sup>

---

<sup>119</sup> R. M. Abast et al., "Motivation, Compensation, and Performance for Science and Technological Teachers," in *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, vol. 306 (IOP Publishing, 2018), 012076.

<sup>120</sup> Mohamad Hisyam, Nyoman Sridana, and Untung Waluyo, "Relationship between Transformational Leadership, Compensation, and Organizational Climate with Teachers' Performance," *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* 6, no. 6 (2019): 216–33.

<sup>121</sup> John M. Ivancevich, "Human Resource Management, New York: Mc," *Grow Hill Companies*, 2001.

Schermerhorn (2010:130) menyatakan, kinerja paling dipengaruhi secara langsung oleh atribut individu seperti kemampuan dan pengalaman, dukungan organisasi seperti sumber daya dan teknologi; dan usaha atau kemauan seseorang untuk bekerja keras pada apa yang mereka lakukan.<sup>122</sup> Kinerja guru yang baik dapat dijelaskan dengan kompensasi yang layak, baik kompensasi langsung maupun tidak langsung, baik finansial maupun non finansial. Artinya, buruknya kinerja guru honorer dapat dijelaskan oleh rendahnya kompensasi yang diterima.<sup>123</sup>

Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki hubungan positif signifikan terhadap kinerja, pada penelitian ini tidak dapat dibuktikan. Karena hasil penelitian ini menyatakan kompensasi memiliki hubungan negatif signifikan terhadap kinerja guru TPQ di Kecamatan Parengan.

## **B. Hubungan kompensasi Terhadap Kompetensi Guru TPQ Di Kecamatan Parengan Tuban**

Dari hasil analisis data hubungan kompensasi terhadap kompetensi guru TPQ di Kecamatan Parengan Tuban dengan nilai estimasi sebesar -0,308 (negatif) dan nilai *p-value*  $0.000 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi dengan indikator upah atau gaji, insentif, tunjangan kesehatan dan tunjangan tidak tetap berhubungan negatif signifikan terhadap kompetensi guru dengan indikator kompetensi

---

<sup>122</sup> J. R. Schermerhorn et al., "Organizational Behavior (11th Editi)" (United States of America: John Wiley & Sons, Inc, 2010).

<sup>123</sup> Dewiana Novitasari, "Teacher Performance Determinants: Competence, Motivation, Compensation And Work Environment," *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)* 12, no. 12 (2021): 2954–63.

pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional . Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kompetensi. Artinya jika kompetensi guru tinggi maka kompensasi yang didapatkan rendah.

Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Farkhan menyatakan bahwa kompensasi berhubungan positif secara signifikan dengan kompetensi. Menurutnya Pemberian kompensasi yang sesuai dan adil akan menjadikan guru untuk bersikap positif terhadap pekerjaan yang dilakukan dan akan mentaati semua peraturan yang ada. Selain itu, guru juga akan meningkatkan kompetensi dan profesionalisme kerja. Selain itu ada beberapa hal yang menjadikan adanya hubungan antar keduanya yaitu kepuasan kerja, stabilitas dan pengaruh pemerintah.<sup>124</sup> Meskipun demikian, pengaruh negatif kompensasi terhadap kompetensi guru di memang sesuai dengan apa yang terjadi di lapangan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi yang didapatkan rendah dari pada kompetensi ditemukan pada indikator upah atau gaji dimana terdapat jawaban yang terendah pada pertanyaan “Upah atau gaji yang saya terima sudah memenuhi unsur minimal yang ditetapkan pemerintah”.Salah satu guru TPQ di kecamatan Tuban yang bernama Ibu Ninik Andriani menyatakan bahwa sebenarnya semua guru sudah berupaya untuk meningkatkan kompetensinya, dari mengikuti pelatihan atau diklat guna

---

<sup>124</sup> Farkhan, “HUBUNGAN KOMPENSASI SERTIFIKASI GURU DENGAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU MATA PELAJARAN EKONOMI DI SEKOLAH MENENGAH ATAS SEDERAJAT SEKECAMATAN TAMPAN PEKANBARU.”

untuk menunjang kemampuan guru dalam belajar mengajar. Akan tetapi perhatian dari lembaga atau pemerintah memang dirasa belum memenuhi standar bagi guru.

Sistem kompensasi mengandung simbol-simbol yang sangat nyata yang berkomunikasi, di balik nilai-nilai instrumental, filosofi, sikap, dan keinginan manajemen mereka. Dari sistem kompensasi yang ada, guru atau pegawai dapat mengetahui nilai-nilai budaya yang dianut oleh manajemen. Fakta yang tidak dapat dipungkiri adalah bahwa seseorang yang mengabdikan dirinya pada dunia pendidikan atau perusahaan tidak terlepas dari tujuan mencari nafkah.<sup>125</sup> selain itu pemberian kompensasi juga mempengaruhi kondisi psikologis bagi guru itu sendiri dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik.

Menurut Flippo (2006: 146), program kompensasi dirancang untuk melakukan tiga hal, yaitu: 1) Untuk menarik guru yang cakap dalam proses pembelajaran, 2) Untuk memotivasi guru untuk mencapai prestasi yang tinggi, dan 3) Untuk menciptakan masa kerja yang panjang. . Program kompensasi juga penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Selain itu, kompensasi (dalam bentuk upah dan balas jasa lainnya) seringkali merupakan komponen biaya terbesar dan terpenting.

Sistem manajemen kompensasi yang ideal membayar atas kinerja guru dengan cukup baik untuk termotivasi untuk melakukan yang terbaik dan

---

<sup>125</sup> Hisyam, Sridana, and Waluyo, "Relationship between Transformational Leadership, Compensation, and Organizational Climate with Teachers' Performance."

ingin tetap bersama organisasi. Mereka yang tidak berkinerja pada tingkat tinggi akan menerima bayaran lebih rendah daripada rekan-rekan mereka yang produktif dan pada akhirnya akan meninggalkan lembaga atau organisasi untuk memberi ruang bagi individu yang lebih berbakat. Kompensasi penting bagi guru sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara guru itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi sekolah, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia.

Kompetensi adalah perilaku, pengetahuan, dan keterampilan yang diidentifikasi yang secara langsung dan positif berdampak pada keberhasilan karyawan dan organisasi. Kompetensi dapat diukur secara objektif, ditingkatkan dan ditingkatkan melalui pelatihan dan kesempatan belajar. Ada dua jenis kompetensi, Perilaku dan Teknis. Tergantung pada tujuan Model Kompetensi, satu atau kombinasi dari jenis kompetensi ini dapat digunakan.

Kompetensi penting bagi guru sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kemampuannya dalam mengajar. Kompensasi diberikan kepada guru berdasarkan pada keahlian, pengetahuan dan pengalaman juga posisi atau jabatan seorang guru. Kompensasi yang sesuai maka akan mendorong guru untuk lebih meningkatkan kompetensi dan keterampilan juga bertanggung jawab terhadap tugas atau beban kerja yang diberikan.

Bagi guru, kesadaran akan kompetensi yang dimilikinya menjadi tanggung jawab besar karenanya harus berani untuk menghadapi tantangan dan tugas sebagai seorang pendidik yang tidak hanya sekedar transfer ilmu akan tetapi juga bisa mempraktikkan dalam kehidupannya sendiri. Guru yang profesional adalah yang sudah terlatih, terdidik dan memiliki kemampuan dan keahlian dalam bidang keguruan.<sup>126</sup>

Masalah kompetensi guru merupakan hal yang urgen yang harus dimiliki oleh setiap guru dalam jenjang pendidikan apapun. Guru yang terampil mengajar tentu harus pula memiliki pribadi yang baik dan mampu melakukan social adjustment dalam masyarakat. Kompetensi guru sangat penting dalam rangka penyusunan kurikulum. Ini dikarenakan kurikulum pendidikan haruslah disusun berdasarkan kompetensi yang dimiliki oleh guru. Tujuan, program pendidikan, sistem penyampaian, evaluasi, dan sebagainya, hendaknya direncanakan sedemikian rupa agar relevan dengan tuntutan kompetensi guru secara umum. Dengan demikian diharapkan guru tersebut mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab sebaik mungkin.

Proses belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan peserta didik atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam proses belajar mengajar tersirat adanya satu kesatuan kegiatan yang tak terpisahkan antara peserta didik yang belajar dan guru

---

<sup>126</sup> Dewi Susanti, Moh Rois, and Fartika Ifriqia, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru," *EDUDEENA: Journal of Islamic Religious Education* 1, no. 2 (2017).

yang mengajar. Agar proses pembelajaran dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, maka guru mempunyai tugas dan peranan yang penting dalam mengantarkan peserta didik mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, sudah selayaknya guru mempunyai berbagai kompetensi yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kompetensi tersebut, maka akan menjadikan guru profesional, baik secara akademis maupun non akademis.<sup>127</sup>

Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki hubungan positif signifikan terhadap kompetensi, pada penelitian ini tidak dapat dibuktikan. Karena hasil penelitian ini menyatakan kompensasi memiliki hubungan negatif signifikan terhadap kompensasi guru TPQ di Kecamatan Parengan.

### **C. Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Dan Kompetensi Guru TPQ Di Kecamatan Parengan Tuban**

Hasil pengujian hubungan variabel Kompensasi terhadap variabel Kinerja melalui Kompetensi menunjukkan nilai estimasi sebesar -0,104 (negatif) dan nilai p-value sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja melalui Kompetensi artinya ketika kinerja dan kompetensi tinggi maka kompensasi yang didapatkan adalah rendah.

---

<sup>127</sup> Abd Hamid, "Implementasi Kompetensi Guru Dalam Evaluasi Pembelajaran Pada Madrasah Aliyah Al-Balad Kamande," *J-Alif: Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Syariah Dan Budaya Islam* 1, no. 1 (2016): 28–42.

Menurut Emron dkk, Kompensasi memiliki hubungan dengan faktor lain seperti kompensasi dan kinerja. Hal ini disebabkan karena pemberian kompensasi yang layak maka akan menimbulkan semangat seseorang untuk meningkatkan keahliannya, dan bisa memperkuat komitmennya pada lembaga sehingga nantinya bisa meningkatkan kinerja seseorang atau kinerja lembaga.<sup>128</sup> Sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan kompetensi adalah melalui pelatihan atau diklat. Disamping itu faktor-faktor lain seperti: faktor finansial, fisik, sosial, psikologis juga memegang peranan yang sangat menentukan.<sup>129</sup> Faktor finansial ini berhubungan dengan kesejahteraan dan jaminan bagi guru seperti gaji, jaminan sosial atau adanya promosi jabatan. Faktor lainnya seperti interaksi sosial dengan sesama guru, keterampilan dan sikap dalam bekerja juga jenis pekerjaan dan pengaturan waktu kerja.

Meskipun demikian, hasil penelitian ini yang menyatakan adanya hubungan antara kompensasi dengan kinerja melalui kompetensi dengan hasil negatif signifikan, memang sesuai dengan observasi yang dilakukan di lapangan. Dalam penelitian ini, nilai variabel kompensasi lebih rendah dari pada variabel kinerja dan kompetensi. Hasil observasi lapangan dengan melakukan wawancara ke sejumlah guru TPQ menyatakan bahwa kompensasi yang diterima memang minim dan belum memenuhi upah minimum juga tidak sebanding dengan kinerja dan kompetensi yang

---

<sup>128</sup> Edison, Anwar, and Komariyah, "Manajemen Sumber Daya Manusia."

<sup>129</sup> Tandika, "HUBUNGAN ANTARA DIKLAT DAN KOMPENSASI DENGAN PENINGKATAN KINERJA GURU PADA SEKOLAH DASAR NEGERI DI KOTA SOLOK."

dimiliki guru. Terlebih dalam indikator kompensasi tidak terpenuhinya tunjangan tidak tetap ( Tidak mendapatkan tunjangan makan dan transportasi setiap masuk kerja). Sementara itu, seluruh guru TPQ sudah berupaya untuk meningkatkan kemampuan kompetensinya dengan mengikuti pelatihan standarisasi guru TPQ yang dilakukan setiap satu bulan sekali. Pelaksanaan pelatihan standarisasi ini berguna untuk meningkatkan kompetensi guru juga meningkatkan kualitas lembaga. Sejalan dengan itu, kinerja guru TPQ juga ditingkatkan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas lembaga Taman Pendidikan Al-Qur'an atau TPQ.

Kinerja guru di dukung dengan kompetensi yang memadai menjadi salah satu penentu dari keberhasilan proses belajar mengajar agar tujuan pendidikan bisa tercapai. Agar kinerja guru dapat tercapai dengan baik, maka sebuah lembaga atau pemerintah perlu memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan gurunya.<sup>130</sup> Akan tetapi pada kenyataannya masih minimnya perhatian atas kesejahteraan bagi guru terlebih bagi guru taman pendidikan Al-Quran. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi, dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi . Jika organisasi menerapkan upah atau kompensasi yang terkait langsung dengan kinerja organisasi, maka karyawan akan merasa terpacu untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Hal ini disebabkan adanya hubungan positif antara kinerja perusahaan sebagai

---

<sup>130</sup> Putri Sholehati and Hady Siti Hadijah, "Determinan Kinerja Guru: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja," *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)* 4, no. 2 (2019): 168–75.

akumulasi dari kinerja setiap karyawan dan kompensasi yang diterimanya. Kinerja guru yang baik dapat dijelaskan oleh kompensasi yang layak, baik kompensasi langsung maupun tidak langsung, baik finansial, maupun non finansial. Hal ini berarti buruknya kinerja guru honorer dapat dijelaskan akibat rendahnya kompensasi yang diterima.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan tujuan penelitian, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan sebagaimana dijelaskan pada bab-bab sebelumnya maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

##### **1. Hubungan kompensasi dengan kinerja guru**

Dari hasil analisis data hubungan kompensasi terhadap kinerja guru TPQ di Kecamatan Parengan Tuban dengan nilai estimasi sebesar -0,312 (negatif) dan nilai *p-value*  $0.000 < 0,05$ .

Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi berhubungan negatif signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja. Artinya jika kinerja guru tinggi maka kompensasi yang didapatkan rendah.

## 2. Hubungan kompensasi dengan kompetensi guru

Dari hasil analisis data hubungan kompensasi terhadap kompetensi guru TPQ di Kecamatan Parengan Tuban dengan nilai estimasi sebesar -0,314 (negatif) dan nilai *p-value*  $0.000 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi berhubungan negatif signifikan terhadap kompetensi guru. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kompetensi. Artinya jika kompetensi guru tinggi maka kompensasi yang didapatkan rendah.

## 3. Hubungan kompensasi dengan kinerja dan kompetensi guru

Hasil pengujian hubungan variabel Kompensasi terhadap variabel Kinerja melalui Kompetensi menunjukkan nilai estimasi sebesar -0,104 (negatif) dan nilai *p-value* sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja melalui Kompetensi. Kompensasi berhubungan dengan kinerja dan

kompetensi guru disebabkan karena pemberian kompensasi yang diberikan sesuai maka akan menimbulkan kinerja yang bagus dan juga meningkatkan kompetensinya sehingga nantinya akan berimbas dan tercapainya tujuan lembaga. Peningkatan kompetensi dan kinerja selain faktor finansial juga berhubungan dengan faktor sosial, psikologis dan sosial.

## **B. Implikasi Teoritis Dan Praktis**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, maka dapat dikemukakan bahwa implikasi teoritis, hasil penelitian yang mengungkapkan hubungan kompensasi dengan kinerja dan kompetensi guru TPQ di Kecamatan Parengan. Dari satu variabel bebas dan dua variabel terikat, kompensasi memiliki hubungan negatif secara signifikan terhadap kinerja dan kompensasi memiliki hubungan negatif secara signifikan terhadap kompetensi guru.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka teori yang mendasari diantaranya adalah Emron Edison dkk yang menyatakan bahwa adanya korelasi atau hubungan dari kompensasi dengan kinerja dan kompetensi. Pemberian kompensasi yang layak akan menimbulkan semangat kerja dan meningkatkan kompetensi dan kinerja guru. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan negatif signifikan. Meskipun begitu hal ini sesuai dengan didukung oleh faktor dan kondisi lapangan yang sudah dilakukan survey, yang menyatakan bahwa kompensasi yang

diberikan tidak sesuai dengan kinerja dan kompetensi yang dimiliki oleh guru.

### **C. Saran**

Beberapa saran yang dapat diberikan sebagai bahan pertimbangan bagi lembaga atau guru TPQ di kecamatan Parengan, penelitian lanjutan maupun pihak-pihak yang berkementingan

1. Bagi lembaga atau yang menaungi, pada temuan penelitian ini diharapkan menjadi salah satu landasan dan bahan evaluasi dalam rangka untuk mengelola, memperbaiki dan mengembangkan lembaganya terkhusus mengenai kompensasi, kinerja dan kompetensi guru.
2. Bagi guru, memberikan pengetahuan bahwa sebenarnya tugas guru adalah memberikan pengetahuan bagi siswa. Guru menjadi salah satu faktor dari keberhasilan sebuah pendidikan. Sebisa mungkin adanya upaya untuk mengembangkan dan menyeimbangkan kemampuan atau kompetensi dengan kinerjanya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan variabel yang terbatas yaitu hanya membahas tentang hubungan kompensasi dengan kinerja dan kompetensi guru TPQ di kecamatan Parengan. Sementara masih banyak faktor-faktor yang berhubungan dengan kompensasi, kinerja dan kompetensi. Untuk itu, disarankan agar penelitian selanjutnya dapat melakukan pengembangan dengan memilih variabel yang lain

## DAFTAR PUSTAKA

- Abast, R. M., N. M. Sangi, MSSS Tumanduk, and R. Roring. "Motivation, Compensation, and Performance for Science and Technological Teachers." In *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 306:012076. IOP Publishing, 2018.
- Abdullah, Ma'ruf. "Metode Penelitian Kuantitatif." Aswaja pressindo, 2015.
- Abdullah, Slamet Yahya Sri, Bedjo Sujanto, and Masduki Ahmad. "PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU MTs SWASTA DI KABUPATEN JEPARA." *Visipena* 11, no. 1 (2020): 180–93.
- Alfa, Alodya Ann Gita, Dewi Rachmatin, and Fitriani Agustina. "Analisis Pengaruh Faktor Keputusan Konsumen Dengan Structural Equation Modeling Partial Least Square." *Jurnal EurekaMatika* 5, no. 2 (2017): 59–71.
- Anggraeni, Charity, Neti Karnati, and Diah Armeliza. "Hubungan Antara Kompensasi Dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Di Kecamatan Kebayoran Baru Kota Administrasi Jakarta Selatan." *IMPROVEMENT Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan* 3, no. 1 (2016): 41–50.
- Ardiansyah, Yusuf, and Lisa Harry Sulistiyowati. "Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen* 2, no. 1 (2018): 91–100.
- Arif, Muhammad, Putri Endah Syaifani, Yudi Siswadi, and Jufrizen Jufrizen. "Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance." *Proceeding UII-ICABE* 1, no. 1 (2019): 263–76.
- Arifin, Zainal. "Tafsir Ayat-Ayat Manajemen: Hikmah Idariyah Dalam Al-Qur'an." *Yogyakarta: Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga*, 2019.
- Arikunto, Suharsimi. "Prosedur Penelitian," 2019.
- Arisom, Gerson Junius, and Ignatius Ario Sumbogo. "PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU SD, SMP, SMA SAINT JOHN HARAPAN INDAH DI KOTA BEKASI," 2018.
- Aziz, Abdul. "MANAJEMEN KOMPENSASI GURU ANAK USIA DINI DALAM PERSPEKTIF ISLAM." *Al Athfal: Jurnal Kajian Perkembangan Anak Dan Manajemen Pendidikan Usia Dini* 2, no. 1 (2019): 1–19.

- Buyongi, Rahmayanti R., Andi Yusniar Mendo, and Endi Rahman. "PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. HASJRAT ABADI DIVISI YAMAHA CABANG GORONTALO." *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 3, no. 3 (2021): 140–46.
- Darma, Prayoga Setia, and Achmad Sani Supriyanto. "The Effect of Compensation on Satisfaction and Employee Performance." *Management and Economics Journal (MEC-J)* 1, no. 1 (2017).
- Dharma, Surya. "Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori Dan Penerapannya, Cet." *VI. Jogjakarta: Pustaka Pelajar*, 2013.
- Djalil, Muslim A. "The Effect of Core Competency on Competitive Strategy and Its Implication on the Performance of Islamic Banking and Islamic Microfinance in the Province of Aceh, Indonesia." *Research Journal of Finance and Accounting* 6, no. 9 (2015): 251–64.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, and Imas Komariyah. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Bandung: Alfabeta*, 2016.
- Fahmi, Irham. "Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi." *Bandung: Alfabeta*, 2016.
- Farkhan, Muhammad. "HUBUNGAN KOMPENSASI SERTIFIKASI GURU DENGAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU MATA PELAJARAN EKONOMI DI SEKOLAH MENENGAH ATAS SEDERAJAT SEKECAMATAN TAMPAN PEKANBARU." PhD Thesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2013.
- Furadantin, R. "Analisis Data Menggunakan Aplikasi SmartPLS V. 3.2. 7 2018." *Jurnal Manajemen* 1, no. 1 (2018): 1–18.
- Gerhart, Barry, and George T. Milkovich. "Organizational Differences in Managerial Compensation and Financial Performance." *Academy of Management Journal* 33, no. 4 (1990): 663–91.
- Ghozali, Imam. *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (Pls)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2008.
- Gibson, James, John Ivancevich, and Robert Konopaske. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill Higher Education, 2011.

- Hamid, Abd. "Implementasi Kompetensi Guru Dalam Evaluasi Pembelajaran Pada Madrasah Aliyah Al-Balad Kamande." *J-Alif: Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Syariah Dan Budaya Islam* 1, no. 1 (2016): 28–42.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. BPFE, 2016.
- Hasibuan, Malayu SP. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT." *Bumi Aksara*, 2003.
- Hasibuan, Sri Hariati, and Adi Munasib. "Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 2 (2020): 247–58.
- Hersey, Paul, and Kenneth H. Blanchard. "Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources." Academy of Management Briarcliff Manor, NY 10510, 1969.
- Hisyam, Mohamad, Nyoman Sridana, and Untung Waluyo. "Relationship between Transformational Leadership, Compensation, and Organizational Climate with Teachers' Performance." *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* 6, no. 6 (2019): 216–33.
- Idris, Idris, Khofifatu Rohmah Adi, Budi Eko Soetjipto, and Achmad Sani Supriyanto. "The Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work Environment, and Employee Performance: Evidence from Indonesia." *Entrepreneurship and Sustainability Issues* 8, no. 2 (2020): 735.
- Idris, Muh. "Standar Kompetensi Guru Profesional." *Ta'dibi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 2 (2019): 41.
- Irawati, Putu, I. Wayan Suwendra, Ni Nyoman Yulianthini, and MM SE. "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Indonesia* 2, no. 1 (2014).
- Ivancevich, John M. "Human Resource Management, New York: Mc." *Grow Hill Companies*, 2001.
- Jahidi, Jaja. "Kualifikasi Dan Kompetensi Guru." *Administrasi Pendidikan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana* 2, no. 1 (2017): 23–30.
- Juliansyah Noor, S. E. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah*. Prenada Media, 2016.

- Kasmini, Ni Wayan Ayu, Dewa Gede Wirama, and Made Gede Wirakusuma. "Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, Kompensasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Bendahara Sekolah Menengah Di Kabupaten Gianyar." *Melalui: E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 2017, 109–36.
- Lestari, Fitriana, Siswoyo Haryono, and K. M. Puji. "The Effect of Direct Compensation and Indirect Compensation on Job Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable in Performance of Temporary Staff Umy." *International Journal of Business Marketing and Management*, 2020, 1–10.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan," 2011.
- Mulyasa, Enco. "Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru," 2007.
- Musyafi, Roihatul, Hamidah Nayati Utami, and Yuniadi Mayowan. "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Pln (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan (Apj) Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 39, no. 2 (2016): 149–57.
- No, Undang-Undang Republik Indon-esia. "Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen. Direktorat Jendral Kelembagaan IPTEK Dan DIKTI Kementrian Riset, Tekn0-Logi, Dan Pendidikan Tinggi," n.d.
- Novikasari, Ifada. "Uji Validitas Instrumen." *Purwokerto: Institut Agama Islam Negeri Purwokerto*, 2016.
- Novitasari, Dewiana. "Teacher Performance Determinants: Competence, Motivation, Compensation And Work Environment." *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)* 12, no. 12 (2021): 2954–63.
- Papilaya, Josef, Paulus Tuakora, and Muhammad Rijal. "Compensation, Transparency, and Motivation Effects on the Performance of Junior High School Teachers in Western Seram, Indonesia." *International Journal of Instruction* 12, no. 3 (2019): 439–58.
- Parmin, Parmin. "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi* 16, no. 01 (2017): 21–39.

- Pratama, Stefanus Andi. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 25, no. 1 (2015).
- Pratiwi, Dwi Hendra, and Mona Saparwati. "Hubungan Kompensasi Non Finansial Dengan Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan Di RSK Ngesti Waluyo." *Indonesian Journal of Nursing Research (IJNR)* 1, no. 1 (2018).
- Province, Inspectorate Of West Nusa Tenggara. "The Influence Of Competency And Work Ethics On The Performance Of Government's Internal Supervisors Through Organizational Commitments As Intervening Variables In The Inspectorate Of West Nusa Tenggara Province," n.d.
- Rantesalu, Agustina, Abdul Rahman Mus, and Zaenal Arifin. "The Effect of Competence, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment," 2017.
- Resawati, Retno, and Irena Larashati. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* 10, no. 2 (2016).
- Riduwan, MBA Dr. "Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian. Bandung." Bandung: Alfabeta, 2012.
- Ridwan, Taufik, and Karna Sopandi. "PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMPETENSI GURU DAN KOMPENSASI GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMP PERTIWI." *Jurnal TEDC* 12, no. 3 (2019): 278–86.
- Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior*, 2010.
- Rojikinnor, Rojikinnor, Abdul Juli Andi Gani, Choirul Saleh, and Fadillah Amin. "The Role of Compensation As a Determinant of Performance and Employee Work Satisfaction: A Study at The PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk." *Journal of Economic and Administrative Sciences* ahead-of-print, no. ahead-of-print (January 1, 2022). <https://doi.org/10.1108/JEAS-06-2020-0103>.
- Rosalia, Piw Dorra, Sri Mintarti, and Ariesta Heksarini. "The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda." *Saudi Journal of Business and Management Studies* 5, no. 7 (2020): 448–54.
- Rusdiana, A., and Yeti Heryati. "Pendidikan Profesi Keguruan: Menjadi Guru Inspiratif Dan Inovatif." Pustaka Setia, 2015.

- Saban, Darwis, Salim Basalamah, Achmad Gani, and Zainuddin Rahman. "Impact of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture on Job Satisfaction and Employee Performance: The Case of Four Star Hotels." *European Journal of Business and Management Research* 5, no. 1 (2020).
- Sarmanu, S. "Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Statistika." Surabaya: Pusat Penerbitan Dan Percetakan Universitas Airlangga, 2017.
- Sarpandadi, Ahmad. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru." *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan* 2, no. 02 (2017): 119–26.
- Sarstedt, Marko, Christian M. Ringle, and Joseph F. Hair. "Partial Least Squares Structural Equation Modeling." *Handbook of Market Research* 26, no. 1 (2017): 1–40.
- Schermerhorn, J. R., J. G. Hunt, R. N. Osborn, and M. U. Bien. "Organizational Behavior (11th Editi)." United States of America: John Wiley & Sons, Inc, 2010.
- Setiawan, Dedi, Hendra Dani Saputra, Muslim Muslim, and R. Chandra. "Penilaian Kinerja Guru Produktif Dalam Melaksanakan Standar Kompetensi Guru." *INVOTEK: Jurnal Inovasi Vokasional Dan Teknologi* 20, no. 1 (2020): 114–22.
- Sholehati, Putri, and Hady Siti Hadijah. "Determinan Kinerja Guru: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPMANPER)* 4, no. 2 (2019): 168–75.
- Silaban, Rebekah Laura, Agung Wahyu Handaru, and Ari Saptono. "Effect of Workload, Competency, and Career Development on Employee Performance with Organizational Commitment Intervening Variables." *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)* 3, no. 01 (2021): 294–311.
- Siregar, Roklamasi, Mahdum Mahdum, and Nurpit Junus. "HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA GURU SMP NEGERI SE KECAMATAN MANDAU KABUPATEN BENGKALIS." *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)* 7, no. 2 (n.d.): 257–64.
- Stolovitch, Storryl, and Storey Keeps. "Managing Resource and Performance." *Buckingham: Open University Pr*, 2007.
- Sugiyono, Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta Bandung, 2010.

- Suherman, Asep. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Lazuardi Global Islamic School." *Journal of Management and Business Review* 18, no. 3 (2021): 614–29.
- Sujarweni, V. Wiratna. "Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi," 2015.
- Supriyanto, Achmad Sani, and Vivin Maharani Ekowati. "Riset Manajemen SDM Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Dilengkapi Dengan Contoh Artikel Rurnal." *Inteligensia Media*, 2019.
- Susanti, Dewi, Moh Rois, and Fartika Ifriqia. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru." *EDUDEENA: Journal of Islamic Religious Education* 1, no. 2 (2017).
- Sutrisno, Edy. "Manajemen Sumber Daya Manusia," 2013.
- Syahrum, Syahrum, and Salim Salim. "Metodologi Penelitian Kuantitatif," 2014.
- Tandika, Arianto. "HUBUNGAN ANTARA DIKLAT DAN KOMPENSASI DENGAN PENINGKATAN KINERJA GURU PADA SEKOLAH DASAR NEGERI DI KOTA SOLOK." *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 6, no. 2 (2019): 173–84.
- Tumanggor, Rahmayanti. "Analisis Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Tangerang Selatan." *Jurnal Ekonomi Efektif* 1, no. 1 (2018).
- Uno, Hamzah B., and Nina Lamatenggo. "Teori Kinerja Dan Pengukurannya PT." *Bumi Aksara, Jakarta*, 2014.
- Wekesa, Jane Nelima, and Silas Nyaroo. "Effect of Compensation on Performance of Public Secondary School Teachers in Eldoret Municipality Kenya." *International Journal of Scientific and Research Publications* 3, no. 6 (2013): 1–4.
- Wibowo, Manajemen Kinerja. "Edisi 3, Penerbit PT." *Raja Grafindo Persada, Jakarta*, 2011.
- Widodo, Suparno Eko. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia." *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*, 2015.
- Widyanti, Soraya Rizky, and Ari Prasetyo. "Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Islami Di PT. Terafulk Megantara Design Surabaya." *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan* 5, no. 4 (2018): 307–21.

- Wong, Ken Kwong-Kay. "Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques Using SmartPLS." *Marketing Bulletin* 24, no. 1 (2013): 1–32.
- Yamin, Sofyan, and Heri Kurniawan. "Generasi Baru Mengolah Data Penelitian Dengan Partial Least Square Path Modeling." *Jakarta: Salemba Infotek*, 2011.
- Yani, Mita Desy, and Endang Dwiyaniti. "Hubungan Kompensasi Finansial Dan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya (Persero)." *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health* 5, no. 2 (2016): 163–72.
- Yesika, Nova. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU-GURU YAYASAN PENDIDIKAN NURHASANAH MEDAN." *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains* 1, no. 01 (2021).
- Yusuf, A. Muri. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Prenada Media, 2016.
- Yusup, Febrinawati. "Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif." *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan* 7, no. 1 (2018).

## Lampiran 1

### **Kuisisioner Penelitian Tesis Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Dan Kompetensi Guru Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Di Kecamatan Parengan Tuban**

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Ustadz/Ustadzah yang terhormat

Perkenalkan saya Nur Aimmatul Aula mahasiswi Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang program studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, saya memohon dengan hormat kesediaan Ustadz/Ustadzah memberikan respon terkait kuisisioner penelitian tesis saya yang berjudul "**Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Dan Kompetensi Guru Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Di Kecamatan Parengan Tuban**".

Kuisisioner ini bertujuan untuk kepentingan penelitian ilmiah, sehingga jawaban Ustadz/Ustadzah memberikan kontribusi yang besar bagi pengembangan pengetahuan. Jawaban yang diberikan tidak berhubungan dengan status dan kedudukan Ustadz/Ustadzah di lembaga. Oleh karena itu diharapkan Ustadz/Ustadzah memberikan pernyataan yang benar-benar sesuai dengan diri Ustadz/Ustadzah.

Saya mengucapkan terima kasih banyak atas kesediaan Ustadz/Ustadzah menjadi responden pada penelitian ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Hormat saya

Peneliti

### A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis kelamin :
4. Guru Bidang Studi :
5. Lama mengajar :
6. Pendidikan terakhir (Formal/Nonformal) :

### B. Keterangan

1. Jawablah setiap pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Ustadz/Ustadzah sejujur-jujurnya dan perlu diketahui bahwa jawaban dari kuesioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Ustadz/Ustadzah diminta untuk memilih salah satu pilihan jawaban dengan cara memberi tanda ( ) pada jawaban didalam kotak yang menurut Ustadz/Ustadzah paling tepat. Pertanyaan/pernyataan berikut berkaitan dengan Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Islami Melalui Kompetensi. Berikan jawaban sesuai dengan apa adanya yang Ustadz/Ustadzah ketahui dan rasakan dengan kategori pilihan jawaban sebagai berikut:  
Sangat setuju (SS) : skor 5  
Setuju (S) : skor 4  
Ragu-ragu (R) : skor 3  
Tidak setuju (S) : skor 2  
Sangat tidak setuju (STS) : skor 1

## Draft kuisisioner penelitian tesis Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Dan Kompetensi Guru Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Di Kecamatan Parengan Tuban

### A. Daftar pertanyaan variabel kompensasi

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Upah atau gaji</b>					
1.	Upah/gaji/honor yang saya terima sudah memenuhi UMR (Upah minimum regional) yang ditetapkan pemerintah					
2.	Upah/gaji/honor yang saya terima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan					
3.	Upah/gaji/honor yang diberikan sesuai dengan beban kerja mengajar					
	<b>Insentif</b>					
4.	Saya mendapatkan insentif setiap bulan diluar gaji/upah yang saya terima					

5.	Saya mendapatkan tunjangan hari raya dari lembaga atau pemerintah sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perundang-undangan					
	<b>Tunjangan kesehatan</b>					
6.	Saya mendapatkan tunjangan kesehatan (BPJS) sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perundang-undangan					
	<b>Tunjangan tidak tetap</b>					
7.	Saya mendapatkan tunjangan makan setiap masuk mengajar					
8.	Saya mendapatkan tunjangan transportasi setiap masuk mengajar					

**B. Daftar pertanyaan variabel kinerja**

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kualitas kerja</b>					
1.	Saya memiliki pengetahuan yang dapat mendukung pekerjaan saya					
2.	Saya memiliki kemampuan dan keterampilan dalam proses pembelajaran					
	<b>Kecepatan/ketepatan kerja</b>					
3.	Saya mampu menyesuaikan materi dan metode belajar dengan karakter siswa					
4.	Saya mampu menyelesaikan program belajar sesuai dengan kalender pendidikan					
	<b>Inisiatif dalam bekerja</b>					
5.	Saya menggunakan model pembelajaran yang bervariasi untuk menyampaikan materi dan memanfaatkan sarana yang ada					
6.	Saya memiliki semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas mengajar					
	<b>Kemampuan kerja</b>					
7.	Saya mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai guru					
8.	Saya mampu mengkondisikan suasana kelas agar selalu kondusif dalam belajar					
	<b>Komunikasi</b>					
9.	Saya selalu berkomunikasi dengan guru yang lain dalam proses layanan bimbingan belajar dengan siswa yang kurang mampu					

10.	Saya selalu berkomunikasi dan berkordinasi dengan internal (sesama guru )dan eksternal lembaga (masyarakat)					
-----	---	--	--	--	--	--

**C. Daftar pertanyaan variabel Kompetensi Guru**

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kompetensi Pedagogik</b>					
1.	Saya menyusun perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran					
2.	Saya menyiapkan materi pembelajaran					
3.	Saya melaksanakan penilaian akhir atau evaluasi pembelajaran					
	<b>Kompetensi Pribadi</b>					
4.	Saya tepat waktu dalam mengajar atau disiplin dalam kegiatan apapun					
5.	Dalam menentukan atau memutuskan sesuatu saya berusaha adil tanpa membeda-bedakan atau diskriminasi					
6.	Saya berusaha mendahulukan kepentingan orang lain atau kelompok dari pada kepentingan pribadi					
7.	Saya memiliki sifat pemaaf dan cepat membuka pintu maaf					
	<b>Kompetensi Sosial</b>					
8.	Saya melibatkan orang tua atau wali murid dan masyarakat dalam mengatasi kesulitan atau kemajuan belajar siswa					
9.	Saya mampu menerima kritik, saran dan pendapat orang lain					
	<b>Kompetensi Profesional</b>					
10.	Saya memahami konsep ilmu yang diajarkan					
11.	Saya menyiapkan materi ajar dalam kurikulum yang ditetapkan					
12.	Saya memahami keterkaitan antar konsep materi dan metode pembelajaran					
13.	Saya merelevankan materi ajar dengan kondisi kekinian					

## Lampiran 2

### DAFTAR NAMA RESPONDEN GURU TPQ DI KECAMATAN PARENGAN TUBAN

No	Nama Guru	Asal Lembaga	Alamat
1	Khomsatun	Tpq Manbaul Ulum	Desa Selogabus Kec. Parengan
2	Erlina Setyaningsih	Tpq Manbaul Ulum	Desa Selogabus Kec. Parengan
3	Ninik Andriyani	Tpq Manbaul Ulum	Desa Selogabus Kec. Parengan
4	Erna Rohma Fauzia	Tpq Manbaul Ulum	Desa Selogabus Kec. Parengan
5	Efi Lestari	Tpq Manbaul Ulum	Desa Selogabus Kec. Parengan
6	Bayu Nur Cahyo	Tpq Manbaul Ulum	Desa Selogabus Kec. Parengan
7	Ainiatul Masfufah	Tpq Al Mubarak	Desa Margorejo Kec. Parengan
8	Siti Martiah	Tpq Al Mubarak	Desa Margorejo Kec. Parengan
9	Dian Maulidatur R	Tpq Al Mubarak	Desa Margorejo Kec. Parengan
10	Abdur Rokhim	Tpq Al Mubarak	Desa Margorejo Kec. Parengan
11	Abd Rozaq	Tpq As Salam	Desa Suciharjo Kec. Parengan
12	Khoirun Nisa	Tpq As Salam	Desa Suciharjo Kec. Parengan
13	Imam Hasan Masrukhin	Tpq As Salam	Desa Suciharjo Kec. Parengan
14	Yasrifiyatul Ummah	Tpq As Salam	Desa Suciharjo Kec. Parengan
15	Untatiah	Tpq As Salam	Desa Suciharjo Kec. Parengan
16	Siti Nur Faidah	Tpq As Salam	Desa Suciharjo Kec. Parengan
17	Lamuri	Tpq Ar Roudhoh	Desa Mojomalang Kec. Parengan
18	Umron	Tpq Ar Roudhoh	Desa Mojomalang Kec. Parengan
19	Nurul Jannah	Tpq Ar Roudhoh	Desa Mojomalang Kec. Parengan
20	Aprilia Nur Khasanah	Tpq Ar Roudhoh	Desa Mojomalang Kec. Parengan
21	Siti Lasminah	Tpq Ar Roudhoh	Desa Mojomalang Kec. Parengan
22	Yuliati	Tpq Ar Roudhoh	Desa Mojomalang Kec. Parengan
23	Anis Praptiwi	Tpq Ar Roudhoh	Desa Mojomalang Kec. Parengan
24	Ali Nur Khakim	Tpq Ar Roudhoh	Desa Mojomalang Kec. Parengan
25	Ningkayah	Tpq Ar Roudhoh	Desa Mojomalang Kec. Parengan
26	Fitria Ningsih	Tpq Ar Roudhoh	Desa Mojomalang Kec. Parengan
27	Kholifah	Tpq Ar Roudhoh	Desa Mojomalang Kec. Parengan
28	Eny Hidayati	Tpq Al Jauhar	Desa Sukorejo Kec. Parengan
29	Isnawatin Sholikah	Tpq Al Jauhar	Desa Sukorejo Kec. Parengan
30	Sumartini	Tpq Roudhotul Jannah	Desa Brangkal Kec. Parengan
31	Dian Fitria Sari	Tpq Roudhotul Jannah	Desa Brangkal Kec. Parengan
32	Giyana Sari	Tpq Al Muhajirin	Desa Margorejo Kec. Parengan
33	Nur Sholihah	Tpq Al Muhajirin	Desa Margorejo Kec. Parengan
34	Ana Khabibatul Mardliyah	Tpq Al Muhajirin	Desa Margorejo Kec. Parengan

35	Siti Susiatin	Tpq Al Muhajirin	Desa Margorejo Kec. Parengan
36	Nofi Tri Wahyuni	Tpq Al Muhajirin	Desa Margorejo Kec. Parengan
37	Siti Nurul Isnainiyah	Tpq Al Muhajirin	Desa Margorejo Kec. Parengan
38	Luluk Atin Sholikhah	Tpq Fathul Anwar	Desa Sukorejo Kec. Parengan
39	Khuzaimatur Rif'ah	Tpq Fathul Anwar	Desa Sukorejo Kec. Parengan
40	Siti Marfuah	Tpq Fathul Anwar	Desa Sukorejo Kec. Parengan
41	Partiah	Tpq Fathul Anwar	Desa Sukorejo Kec. Parengan
42	Ngasiri	Tpq Al Istiqomah	Desa Sendangrejo Kec. Parengan
43	Idhha Rodhit Fm	Tpq Al Istiqomah	Desa Sendangrejo Kec. Parengan
44	Shofi Aladatul Hanifah	Tpq Al Istiqomah	Desa Sendangrejo Kec. Parengan
45	Suparmi	Tpq Al Istiqomah	Desa Sendangrejo Kec. Parengan
46	Sulton	Tpq Al Istiqomah	Desa Sendangrejo Kec. Parengan
47	Abdul Uzuwah	Tpq Al Istiqomah	Desa Sendangrejo Kec. Parengan
48	Rozad Ikhwanuddin	Tpq Al Istiqomah	Desa Sendangrejo Kec. Parengan
49	Nurul Aini	Tpq Al Istiqomah	Desa Sendangrejo Kec. Parengan
50	Umi Muhafiyah	Tpq Nurul Husna	Desa Suciharjo Kec. Parengan
51	Tumukmiyatun	Tpq Nurul Husna	Desa Suciharjo Kec. Parengan
52	Sami'an	Tpq Nurul Husna	Desa Suciharjo Kec. Parengan
53	M. Daviq Yusuf	Tpq Nurul Husna	Desa Suciharjo Kec. Parengan
54	Siti Mahmudah Farda	Tpq Nurul Husna	Desa Suciharjo Kec. Parengan
55	Elvi Mukarromah	Tpq Nurul Husna	Desa Suciharjo Kec. Parengan
56	Agus Dwi Wijayanti	Tpq Nurul Husna	Desa Suciharjo Kec. Parengan
57	Sailatus Sholihah	Tpq Nurul Husna	Desa Suciharjo Kec. Parengan
58	Muh. Ali Subhan	Tpq Nurul Husna	Desa Suciharjo Kec. Parengan
59	Abdul Ghofur	Tpq Al Asy'ari	Desa Suciharjo Kec. Parengan
60	Fatikhatun Nikmah	Tpq Al Asy'ari	Desa Suciharjo Kec. Parengan
61	Sudarsono	Tpq Al Asy'ari	Desa Suciharjo Kec. Parengan
62	Endang Wahyuni	Tpq Ad Din	Desa Brangkal Kec. Parengan
63	Ainun Najib	Tpq Ad Din	Desa Brangkal Kec. Parengan
64	Siti Khusnul Khotimah	Tpq Nurut Taqwa	Desa Selogabus Kec. Parengan
65	Ning Istiqomah	Tpq Nurut Taqwa	Desa Selogabus Kec. Parengan
66	Ning Hidayatus Sholihah	Tpq Nurut Taqwa	Desa Selogabus Kec. Parengan
67	Darojatut Thoyyibah	Tpq At Taqwa	Desa Sugihwaras Kec. Parengan
68	Mutholi'ah	Tpq At Taqwa	Desa Sugihwaras Kec. Parengan
69	Fifi Ma'rifatun Nasyiroh	Tpq At Taqwa	Desa Sugihwaras Kec. Parengan
70	Kholifatun Nafi'ah	Tpq At Taqwa	Desa Sugihwaras Kec. Parengan
71	Husnul Khotimah	Tpq At Taqwa	Desa Sugihwaras Kec. Parengan
72	Alif Nur Khoirur Risalatin	Tpq At Taqwa	Desa Sugihwaras Kec. Parengan
73	Mafarika Hikmi Mayasari	Tpq At Taqwa	Desa Sugihwaras Kec. Parengan

74	Bagus Sirojut Tholibin	Tpq At Taqwa	Desa Sugihwaras Kec. Parengan
75	Ali Mahmudi	Tpq At Taqwa	Desa Sugihwaras Kec. Parengan
76	Zainuddin	Tpq At Taqwa	Desa Sugihwaras Kec. Parengan
77	Ali Syafaat	Tpq At Taqwa	Desa Sugihwaras Kec. Parengan
78	Ilham	Tpq Al Asror	Desa Parangbatu Kec. Parengan
79	Kusminingsih	Tpq Al Asror	Desa Parangbatu Kec. Parengan
80	Khudlori	Tpq Al Asror	Desa Parangbatu Kec. Parengan
81	Siti Irma Alfiana	Tpq Al Asror	Desa Parangbatu Kec. Parengan
82	Chilyatul Azkiya	Tpq Al Asror	Desa Parangbatu Kec. Parengan
83	Siti Ngatikah	Tpq An Nur	Desa Parangbatu Kec. Parengan
84	Lilik Sudarwati	Tpq An Nur	Desa Parangbatu Kec. Parengan
85	Masmudi	Tpq An Nur	Desa Parangbatu Kec. Parengan
86	Iskan	Tpq An Nur	Desa Parangbatu Kec. Parengan
87	Suprianto	Tpq An Nur	Desa Parangbatu Kec. Parengan
88	Firda Syarifatun Nisa'	Tpq An Nur	Desa Parangbatu Kec. Parengan
89	Abdul Chalim,S.Pd	Tpq Al Huda	Desa Parangbatu Kec. Parengan
90	Rohmatun Ni'mah,S.Pd	Tpq Al Huda	Desa Parangbatu Kec. Parengan
91	Maria Ulfa	Tpq Al Huda	Desa Parangbatu Kec. Parengan
92	Madrim	Tpq Al Hidayah	Desa Parangbatu Kec. Parengan
93	Rifatun Ni'mah,S.Pd	Tpq Al Hidayah	Desa Parangbatu Kec. Parengan
94	Siti Nur Kayatin	Tpq Al Hidayah	Desa Parangbatu Kec. Parengan
95	Moch Mustofa	Tpq Al Hidayah	Desa Parangbatu Kec. Parengan
96	Jepy Asri	Tpq Al Hidayah	Desa Parangbatu Kec. Parengan
97	Susi Warni	Tpq Al Hidayah	Desa Parangbatu Kec. Parengan
98	Sunarsih	Tpq Al Hidayah	Desa Parangbatu Kec. Parengan
99	Yuniati	Tpq Al Hidayah	Desa Parangbatu Kec. Parengan
100	Suryadi	Tpq Al Hidayah	Desa Parangbatu Kec. Parengan
101	Ikwani	Tpq Al Hidayah	Desa Parangbatu Kec. Parengan
102	Slamet	Tpq Darut Tauhid	Desa Mojomalang Kec. Parengan
103	Siti Musholipah	Tpq Darut Tauhid	Desa Mojomalang Kec. Parengan
104	Kasiyatin	Tpq Darut Tauhid	Desa Mojomalang Kec. Parengan
105	Tatik Farikah	Tpq Darut Tauhid	Desa Mojomalang Kec. Parengan
106	Siti Sariyati	Tpq Darut Tauhid	Desa Mojomalang Kec. Parengan
107	Sulikah	Tpq Darut Tauhid	Desa Mojomalang Kec. Parengan
108	Aisyatul Hana	Tpq Darut Tauhid	Desa Mojomalang Kec. Parengan
109	Khoirotun Nisa	Tpq Darut Tauhid	Desa Mojomalang Kec. Parengan
110	Siti Imroatul Khoiriyah	Tpq Darut Tauhid	Desa Mojomalang Kec. Parengan
111	Slamet	Tpq Darut Tauhid	Desa Mojomalang Kec. Parengan
112	Muhimmah	Tpq Al Khoiriyah	Desa Selogabus Kec. Parengan

113	Siti Imli'atun Nikmah	Tpq Al Khoiriyah	Desa Selogabus Kec. Parengan
114	Siti Nur Hidayah	Tpq Al Khoiriyah	Desa Selogabus Kec. Parengan
115	Nuril Mu'alimah	Tpq Al Khoiriyah	Desa Selogabus Kec. Parengan
116	Oktavia Farihatus S.	Tpq Al Khoiriyah	Desa Selogabus Kec. Parengan
117	Lu'un Nafisah	Tpq Al Khoiriyah	Desa Selogabus Kec. Parengan
118	Lailul Vitamia	Tpq Al Khoiriyah	Desa Selogabus Kec. Parengan
119	Dhuriyah Islamiyah	Tpq Al Khoiriyah	Desa Selogabus Kec. Parengan
120	Sri Winingsih, S.Pd	Tpq Darul Hidayah	Desa Mergoasri Kec. Parengan
121	Siti Nur Azizah	Tpq Darul Hidayah	Desa Mergoasri Kec. Parengan
122	M Nur Hidayat	Tpq Darul Hidayah	Desa Mergoasri Kec. Parengan
123	Nur Aini	Tpq Darul Hidayah	Desa Mergoasri Kec. Parengan
124	Nailyatur Rohmah	Tpq Darul Hidayah	Desa Mergoasri Kec. Parengan
125	A. Nurul Huda	Tpq Darul Hidayah	Desa Mergoasri Kec. Parengan
126	Moh. Faizin	Tpq Darul Hidayah	Desa Mergoasri Kec. Parengan
127	Khoirul Bariyah	Tpq Al Jauhar	Desa Sukorejo Kec. Parengan
128	Joko Santoso	Tpq Al Jauhar	Desa Sukorejo Kec. Parengan
129	Ahmad Jauharudin Najib	Tpq Al Jauhar	Desa Sukorejo Kec. Parengan
130	Ummi Hanifah	Tpq Al Amin	Desa Mojomalang Kec. Parengan
131	Isaroh	Tpq Al Amin	Desa Mojomalang Kec. Parengan
132	In Haniatul Munifah	Tpq Al Amin	Desa Mojomalang Kec. Parengan
133	Luluk Khoirun Nida	Tpq Al Amin	Desa Mojomalang Kec. Parengan
134	Siti Mubaidho'ah	Tpq Al Amin	Desa Mojomalang Kec. Parengan
135	Badi'atul Ma'rifah	Tpq Al Amin	Desa Mojomalang Kec. Parengan
136	Sufiatuth Thoharoh	Tpq Al Amin	Desa Mojomalang Kec. Parengan
137	M Ali Syamsudin	Tpq Al Amin	Desa Mojomalang Kec. Parengan
138	Nur Aminah	Tpq Al Amin	Desa Mojomalang Kec. Parengan
139	Ni'matur Rohmah	Tpq Al Amin	Desa Mojomalang Kec. Parengan
140	Ahmad Rohim	Tpq Al Amin	Desa Mojomalang Kec. Parengan
141	Samali	Tpq Al Amin	Desa Mojomalang Kec. Parengan
142	Aminah Hidayati	Tpq Az Zaeny	Desa Parangbatu Kec. Parengan
143	Abdul Basid Zulianto	Tpq Az Zaeny	Desa Parangbatu Kec. Parengan
144	Ellys	Tpq Az Zaeny	Desa Parangbatu Kec. Parengan
145	Kuningsih	Tpq Az Zaeny	Desa Parangbatu Kec. Parengan
146	Marmi	Tpq Az Zaeny	Desa Parangbatu Kec. Parengan
147	Siti Yulaekah	Tpq Az Zaeny	Desa Parangbatu Kec. Parengan
148	Ririn	Tpq Az Zaeny	Desa Parangbatu Kec. Parengan
149	Fajrin Munawwaroh	Tpq Az Zaeny	Desa Parangbatu Kec. Parengan
150	Nikmatun Nasikah	Tpq Az Zaeny	Desa Parangbatu Kec. Parengan

### Lampiran 3

#### DISTRIBUSI ANGKET VARIABEL KOMPENSASI

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X3.1	X4.1	X4.2
1	2	2	4	4	4	4	2	2
2	4	2	2	4	4	2	2	2
3	4	2	4	4	4	4	2	4
4	4	2	4	4	4	4	2	4
5	2	1	2	1	1	1	1	1
6	4	1	4	3	3	5	3	5
7	2	2	3	1	1	1	1	1
8	2	2	2	2	2	2	1	1
9	2	2	2	4	4	1	1	1
10	2	2	2	2	1	1	1	1
11	2	2	3	4	1	4	2	2
12	2	2	3	4	1	4	2	1
13	2	2	2	4	1	4	1	2
14	2	2	3	4	1	4	1	2
15	2	2	3	4	1	4	1	2
16	2	2	3	4	1	4	1	2
17	2	4	3	4	4	3	5	5
18	2	4	3	4	4	3	2	2
19	2	4	3	4	4	3	2	2
20	2	4	3	4	4	3	2	2
21	2	4	3	4	4	3	2	2
22	1	1	1	4	4	3	1	1
23	1	1	1	4	4	3	1	1
24	1	1	1	4	4	3	1	1
25	1	4	4	4	4	2	2	4
26	1	4	4	4	4	2	2	3
27	1	4	4	3	4	3	3	3
28	2	1	2	4	4	4	2	2
29	2	1	2	1	4	4	2	2
30	2	2	2	2	4	2	2	2
31	2	4	4	4	4	3	2	3
32	2	2	2	2	4	3	2	2
33	2	2	2	2	5	4	2	2
34	2	2	2	2	5	4	2	2
35	2	2	2	2	5	4	2	2
36	3	2	2	2	4	3	2	2

37	3	2	2	2	4	4	2	2
38	2	1	2	1	4	4	2	2
39	2	1	2	1	4	4	2	2
40	2	2	2	3	2	5	2	2
41	2	2	3	2	5	4	2	2
42	2	2	2	2	2	2	4	4
43	2	2	2	2	2	2	2	2
44	3	3	3	2	2	2	2	2
45	2	2	2	2	4	4	2	2
46	2	2	2	2	2	2	2	2
47	4	2	2	4	2	4	2	2
48	2	4	2	2	4	4	2	2
49	2	2	2	2	2	2	4	4
50	2	2	3	4	3	4	3	3
51	2	2	3	4	4	2	3	3
52	2	2	3	2	2	4	3	3
53	2	2	1	4	3	4	3	3
54	1	2	2	4	3	4	2	2
55	1	2	2	4	3	4	1	2
56	1	2	2	4	3	4	2	2
57	1	1	2	4	3	3	3	2
58	2	3	4	4	4	3	2	2
59	1	1	1	5	1	5	1	1
60	1	1	1	5	1	5	1	1
61	1	1	1	5	1	5	1	1
62	1	2	2	4	2	2	2	2
63	2	2	2	4	2	2	2	2
64	2	2	4	4	2	2	2	2
65	1	4	4	2	2	4	4	3
66	2	2	2	4	4	5	4	1
67	2	2	3	2	4	4	2	2
68	4	4	4	4	2	4	2	2
69	2	3	4	3	2	4	2	2
70	2	2	3	4	4	4	2	2
71	2	3	3	2	2	4	2	2
72	2	3	3	4	2	4	2	2
73	2	2	3	2	2	3	2	2
74	3	2	3	2	4	4	3	2
75	2	2	3	2	2	4	2	2

76	2	2	3	3	4	4	2	2
77	2	2	2	4	4	4	2	2
78	2	2	2	5	3	2	2	2
79	2	2	2	5	3	2	2	2
80	2	2	2	5	3	3	2	2
81	2	2	2	5	4	2	2	2
82	2	2	2	4	2	2	2	2
83	2	2	2	4	2	2	2	2
84	2	2	2	4	2	2	2	2
85	2	2	2	4	2	2	2	2
86	2	2	2	4	2	2	2	2
87	2	2	2	4	2	2	2	2
88	2	2	2	4	2	2	2	2
89	2	2	1	4	4	1	2	2
90	3	4	1	4	4	2	2	2
91	2	2	2	2	3	3	2	1
92	2	2	2	4	4	3	2	2
93	2	2	2	3	3	2	2	2
94	2	1	1	3	3	5	2	2
95	2	2	2	3	2	2	2	2
96	1	4	4	4	4	2	2	2
97	3	4	2	2	4	3	1	4
98	2	2	4	4	4	2	2	2
99	2	2	4	1	2	3	3	1
100	2	1	1	3	3	1	3	3
101	1	2	1	1	1	4	1	1
102	1	2	2	2	2	2	2	2
103	2	2	2	2	2	4	2	2
104	2	2	2	2	2	4	2	2
105	2	2	2	4	2	4	1	1
106	2	3	3	3	2	5	1	1
107	2	3	3	4	2	4	1	1
108	2	3	3	4	2	4	1	1
109	2	2	2	3	2	4	2	2
110	2	2	2	3	2	4	2	2
111	2	2	2	3	2	4	2	2
112	1	1	2	4	4	5	1	1
113	1	1	2	5	1	5	1	1
114	1	1	2	5	1	5	1	1

115	3	2	3	4	4	4	2	2
116	1	1	2	5	1	5	1	1
117	1	1	2	4	4	5	1	1
118	1	1	2	5	1	5	1	1
119	4	4	4	4	4	4	4	3
120	2	2	2	4	2	2	2	2
121	2	2	2	2	2	2	2	2
122	2	2	2	2	2	4	2	2
123	2	2	2	2	2	4	2	2
124	2	2	2	2	2	4	2	2
125	2	2	2	2	2	2	2	2
126	2	2	2	4	2	2	2	2
127	2	2	2	2	4	4	2	2
128	2	2	2	2	4	4	2	2
129	2	3	3	2	2	2	2	2
130	2	2	2	2	2	2	4	4
131	2	2	2	2	2	2	2	2
132	3	3	3	2	2	2	2	2
133	2	2	2	2	4	4	2	2
134	2	2	2	2	2	2	2	2
135	4	2	2	4	2	4	2	2
136	2	2	3	4	1	4	2	2
137	2	2	3	4	1	4	2	1
138	2	2	2	4	1	4	1	2
139	2	2	3	4	1	4	1	2
140	2	2	3	4	1	4	1	2
141	2	2	3	4	1	4	1	2
142	1	2	2	1	1	1	1	1
143	1	2	2	2	2	1	1	1
144	2	2	2	2	2	2	2	2
145	1	2	2	2	2	2	1	2
146	2	2	5	4	4	2	2	2
147	2	2	2	2	2	2	2	2
148	3	3	4	4	4	2	2	2
149	2	2	2	2	2	4	2	2
150	2	2	2	2	2	1	1	1

**DISTRIBUSI ANGKET VARIABEL KINERJA**

<b>NO</b>	<b>Y1.1.1</b>	<b>Y1.1.2</b>	<b>Y1.2.1</b>	<b>Y1.2.2</b>	<b>Y1.3.1</b>	<b>Y1.3.2</b>	<b>Y1.4.1</b>	<b>Y1.4.2</b>	<b>Y1.5.1</b>	<b>Y1.5.2</b>
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5
6	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3
7	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
8	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
9	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3
10	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
11	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5
12	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5
13	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
15	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5
16	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
26	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
27	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
28	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
29	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4

30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4
32	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
33	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
35	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
36	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
37	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3
39	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3
40	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
41	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
48	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
53	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
54	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4
55	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
56	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4
57	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
58	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3
59	5	5	5	4	5	5	2	5	4	4
60	5	5	5	4	5	5	2	5	4	4
61	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
62	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4
65	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
66	4	4	3	3	2	5	3	4	5	5
67	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4
68	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4

69	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
70	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
71	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
72	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
74	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4
75	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5
76	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
79	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
80	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
81	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
82	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
83	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
84	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
85	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
86	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
87	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
88	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
89	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4
90	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
92	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
93	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5
94	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
95	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
97	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
99	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4
100	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
104	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
105	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
106	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
107	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4

108	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
110	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
111	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
112	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
113	4	4	4	1	1	5	5	4	4	5
114	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
115	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
116	4	4	4	1	1	5	5	4	4	5
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
118	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
119	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
120	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
122	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
127	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
128	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
129	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
130	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5
131	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5
132	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5
133	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
134	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5
135	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5
136	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4
137	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
138	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
139	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
140	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
141	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
142	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
143	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
144	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5
145	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4
146	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4

147	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5
148	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
149	5	5	4	3	2	5	5	4	5	2
150	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4

**DISTRIBUSI ANGKET VARIABEL KOMPETENSI**

NO	Y2.1.1	Y2.1.2	Y2.1.3	Y2.2.1	Y2.2.2	Y2.2.3	Y2.2.4	Y2.3.1	Y2.3.2	Y2.4.1	Y2.4.2	Y2.4.3	Y2.4.4
1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4
6	4	4	2	4	5	3	1	5	5	4	4	4	4
7	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3
8	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2
9	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
10	3	3	4	3	5	4	5	4	5	4	3	3	4
11	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4
12	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4

26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
29	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
30	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
34	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
36	3	4	3	2	5	3	4	4	4	4	3	3	3
37	3	4	3	2	5	3	4	4	4	4	3	3	3
38	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
39	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
40	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
41	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
42	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4
55	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	1
57	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
58	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3
59	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
60	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
61	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3
68	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3
69	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
70	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
71	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
74	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
75	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
76	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
77	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3
78	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
79	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
80	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
89	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
90	3	4	4	3	3	4	4	3	5	3	3	4	3
91	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3
92	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
93	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
94	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
95	4	4	4	4	4	5	2	4	5	5	5	5	5
96	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
97	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	4	3
98	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
100	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
110	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
111	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4
112	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
113	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4
114	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
116	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
117	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
118	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
119	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
120	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
122	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
123	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
124	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4
125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
126	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
127	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4
128	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4
129	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
130	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
131	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
132	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
133	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
134	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
135	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
136	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
137	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
138	3	4	3	2	5	3	4	4	4	4	3	3	3
139	3	4	3	2	5	3	4	4	4	4	3	3	3
140	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
141	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5

142	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
143	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
144	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
145	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3
146	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3
147	1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5
148	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
149	4	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4
150	4	4	2	4	5	3	1	5	5	4	4	4	4

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Nur Aimmatul Aula  
NIM : 200106210034  
Tempat/Tanggal lahir : Tuban, 21 Maret 1997  
Jenis kelamin : Perempuan  
Tahun masuk : 2020  
Jurusan : Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Alamat : Dusun Pulo RT/RW 02/01 Desa Selogabus Kecamatan  
Parengan Kab. Tuban Prov. Jawa Timur



No	Pendidikan	Tempat	Tamat Tahun
1.	MI Manbaul Islam	Soko-Tuban	2009
2.	MTs Manbaul Islam	Soko-Tuban	2012
3.	MA Manbail Futuh	Jenu-Tuban	2015
4.	Universitas Hasyim Asy'ari Tebuireng	Jombang	2020
5.	Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang	Malang	2022