

KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU SMK

Fitri Lestari^{1*}, Ima Rahmawati², Hana Lestari³, Muzhir Ihsan⁴

^{1,2,3,4} Institut Agama Islam Sahid Bogor, Indonesia
email: fl3804225@gmail.com

DOI : <https://doi.org/10.56406/jkim.v10i01.339>

ABSTRACT

The aim of this research is to describe the effect of compensation on teacher performance in private vocational schools, Kec. Pamijahan Bogor is accredited B. This research uses quantitative research. The data collected in the form of numbers was analyzed using simple linear regression analysis. The number of samples taken was 94 teachers, using a probability sampling method with a simple random sampling technique. The research method used is quantitative research with data collection techniques using questionnaires. The data analysis technique used is simple linear regression. Based on the regression test, a significant value of $0.000 < 0.05$ was obtained, so it can be concluded that there is a positive and significant influence between recruitment and compensation on teacher performance. This shows that the better the compensation provided, the better the optimal teacher performance will be. Therefore, to improve teacher performance, it is hoped that schools will pay more attention to the health of their teachers.

Keyword: Compensation, Performance, teachers

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Swasta Kec. Pamijahan Bogor yang terakreditasi B. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Data yang terkumpul dalam bentuk angka dianalisis dengan analisis regresi linier sederhana. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 94 guru, dengan metode *probability sampling* dengan jenis teknik *simple random sampling*. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Berdasarkan uji regresi diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen, kompensasi terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan, maka semakin baik optimalnya kinerja guru yang dihasilkan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja guru diharapkan sekolah lebih memperhatikan kesejahteraan para gurunya.

Kata kunci: Kompensasi, Kinerja, Guru

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan tulang punggung bagi organisasi mana pun baik itu *profit* ataupun *nonprofit* serta memegang peranan penting dalam suatu tatanan kehidupan (Geetha & Bhanu, 2018; Hasibuan *et al.*, 2023; Kholifah *et al.*, 2023; Rahmawati *et al.*, 2023). Sumber daya manusia adalah yang mampu menjalankan cita-cita organisasi yang hendak dicapai dan menjadi komponen penting dalam mempersiapkan era *society 5.0*.

Society 5.0 merupakan sebuah gagasan baru yang diciptakan Jepang pada tanggal 21 Januari 2019. Salah satu ide dasar dari konsep *society 5.0* adalah menghasilkan produk kecerdasan buatan yang akan mentransformasi segala bidang kehidupan yang terhubung dengan dunia maya dan nyata guna membantu kehidupan manusia lebih seimbang dan maksimal. Dalam hal ini, komponen manusia yang berkualitas dan kapabel merupakan alat ukur untuk kemajuan sebuah

bangsa termasuk salah satunya dalam menyiapkan tenaga pendidik di era *society* 5.0.

Tenaga pendidik atau disebut guru merupakan komponen pokok sumber daya manusia yang ada di sekolah. Guru menjadi elemen pokok dari sistem pendidikan yang mempunyai kontribusi terpenting dalam mengendalikan roda pendidikan. Tugas seorang guru di antaranya adalah untuk mentransfer ilmu pengetahuan, mentransfer nilai, norma, tatanan kehidupan serta membentuk keterampilan pada siswa. Hal ini selaras dengan tujuan pendidikan nasional dalam Undang- Undang No. 20 Tahun 2003 yang menegaskan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan masyarakat bangsa dan meningkatkan kualitas komponen manusianya menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa (YME), memiliki karakter yang mandiri, disiplin, bertanggung jawab, berpikir maju, kreatif, cerdas, memiliki ketrampilan yang profesional dan memiliki jiwa yang sehat baik jasmani maupun rohaninya.

Menelaah tujuan pendidikan tersebut maka tugas guru bukanlah hanya sekedar datang ke sekolah dan memberikan materi pelajaran kepada murid akan tetapi diperlukannya juga kinerja yang optimal dari seorang guru, hal ini diperlukan demi tercapainya tujuan pendidikan nasional. Kinerja guru adalah kesesuaian antara tugas yang dikerjakan oleh guru dengan seperangkat standar kerja yang telah dirancang oleh lembaga pendidikan (Ali, 2017; Rahmawati *et al.*, 2022; Lestari *et al.*, 2023).

Menurut Presilawati (2016) kinerja guru bisa diartikan sebagai pencapaian yang dilihat dari kuantitas maupun kualitas terhadap seorang guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan norma dan standar operasional prosedur yang sudah ditetapkan oleh lembaga pendidikan. Adapun berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru disebutkan bahwa kinerja (*performance*) seorang guru dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai selama melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan 4 kompetensi yaitu pedagogik, sosial, kepribadian dan profesional. Lebih lanjut Sarpandadi (2021) mengungkapkan pula bahwa untuk mencapai kinerja guru yang tinggi maka diperlukannya faktor positif yang berasal dari internal maupun eksternalnya.

Namun minimnya kesejahteraan guru berpengaruh terhadap tidak optimalnya kinerja guru dalam mengajar. Satu sisi, guru diberikan tugas dan tanggung jawab untuk mentuntaskan kurikulum dengan optimal, namun sisi lain kompensasinya tidak dipenuhi dengan baik. Kompensasi guru adalah seluruh bentuk upah yang diterima oleh masing-masing guru sebagai pengganti kontribusi jasa mereka terhadap lembaga pendidikan berdasarkan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja yang dicapai dalam mewujudkan harapan sekolah dan permintaan pelanggan internal maupun eksternal sekolah (Rahmawati & Baharudin, 2023; Rahmat, 2022; Muhammad *et al.*, 2021; Parmin, 2017; Sumiaty, 2020; Ruyani *et al.*, 2021).

Kompensasi sangat berpengaruh pada kinerja guru. Hal ini selaras dengan Diana & Muhyadi (2018) yang mengungkapkan bahwa ada 4 (empat) unsur yang mempengaruhi kinerja guru yaitu: a) supervisi kepala sekolah; b) motivasi kerja; c) iklim kerja; dan d) kompensasi.

Berdasarkan data Disdik Kab. Bogor bahwa 65% guru masih berstatus honorer dengan jumlah honor rata-rata Rp. 500 ribu hingga Rp. 600 ribu per bulan dari APBD. Seorang guru memang harus tulus mendidik siswa. Meski begitu, guru

juga manusia yang memiliki kebutuhan seperti manusia pada umumnya. Artinya, selain dituntut untuk mengajar dengan penuh ikhlas, kebutuhan guru sebagai manusia pun harus terpenuhi dengan baik. Terlebih tugas guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang sedikit berbeda dengan sekolah menengah atas sangat perlu untuk diperhatikan. Guru SMK mempunyai tugas dan tanggung jawab yang lebih berat dan berbobot di mana seluruh pembelajarannya berbasis praktik yang menunjang peserta didik untuk aktif, berpikir kreatif dan inovatif guna memiliki keahlian khusus dan siap bekerja setelah lulus (Rahmawati *et al.*, 2022; Fahrurrobi *et al.*, 2020).

Lantas kompensasi yang baik tentu saja akan membuat para guru bertahan lama dan merasa puas dengan upah yang diterima. Selain itu, pemberian kompensasi yang tepat juga akan berdampak pada perolehan guru yang ideal sehingga menjadi motivasi para guru untuk melanjutkan kerja di lembaga tersebut tanpa perlu beralasan dengan berspekulasi mencari pekerjaan yang lebih tinggi kompensasinya.

Senada dengan data di atas berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa guru di SMK Swasta Kecamatan Pamijahan yang terakreditasi B sebagian besar masih berstatus guru tidak tetap dalam hal ini pemberian upah masih relatif rendah di mana setara dengan guru honorer, kemudian para guru belum merasa puas dengan gaji yang diperoleh karena belum sesuai dengan beban kerja yang ditugaskan. Temuan selanjutnya adalah jumlah rombongan belajar siswa pun menjadi pemicu rendahnya perolehan kompensasi terhadap guru. Tentu saja kompensasi yang rendah akan berakibat pada rendahnya kinerja guru terutama dalam hal mengajar. Sehingga dari beberapa permasalahan tersebut ada beberapa hal yang menarik untuk diteliti mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Se-Kecamatan Pamijahan Bogor yang terakreditasi B.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode survei. Metode survei ialah sebuah cara untuk mengumpulkan informasi dari sejumlah responden melalui wawancara, dokumentasi dan kuesioner yang diajukan (Sugiyono, 2019). Objek penelitian yang akan diteliti adalah SMKS Se-Kecamatan Pamijahan Bogor yang Terakreditasi B dan dilakukan dari bulan Juli hingga bulan November 2023. Adapun populasi penelitian ini berjumlah 123 guru, sampel penelitian berjumlah 94 guru. Teknik pengambilan sampel adalah Probability Sampling dengan jenis random sampling yaitu jenis sampel yang dilakukan secara acak dan tidak menilik terhadap strata pada populasi yang ditetapkan (Sugiyono, 2019). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji Regresi linier sederhana yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis penelitian ini diuji menggunakan teknik regresi linier sederhana. Pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik tersebut menuntut adanya beberapa persyaratan analisis yang dilakukan, yaitu uji normalitas dan uji linieritas.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	Df	Sig.
Kinerja Guru	0,090	94	0,060
Kompensasi	0,074	94	0,200

Berdasarkan pada tabel 1. terlihat bahwa probabilitas (p). Pada α (0.05) di dapatkan untuk variabel kinerja guru (Y) sebesar (0.060) dan variabel kompensasi (0.200). Karena probabilitas (p) setiap variabel lebih besar dari (0.05), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Linieritas	
	F	Sig
Kinerja guru (Y) Kompensasi (X)	0.875	0.644

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Sig. Untuk variabel Kompensasi (X) dengan statistik F (0.875) sebesar 0.644. Karena nilai Sig. (0.644) $>$ α (0.05), hal ini diartikan bahwa variabel kompensasi (X) berhubungan linier secara signifikan dengan variabel kinerja guru (Y).

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Variabel Kompensasi (X) terhadap Kinerja Guru (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	13,155	5,128		2,521	0,013
	X	0,513	0,108	0,472	4,754	0,000

a. Dependent Variable: Perilaku Kinerja guru

Berdasarkan tabel 3. Menunjukkan bahwa persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = 13,155 + 0.513 X$. Nilai uji t pada hasil uji regresi yaitu 4,754 karena nilai t (4,754) $>$ ttabel 1.990 maka terdapat pengaruh yang positif antara variabel kompensasi (X) dan variabel kinerja guru (Y).

Tabel 4. Nilai Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.790	.788	4.25140

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Pada tabel 4. diketahui bahwa angka *R-Square* sebesar 0,790. Angka tersebut menyatakan bahwa 79% variabel kinerja guru di pengaruhi oleh kompensasi (X) sedangkan 21% lainnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Deskripsi Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian deskripsi variabel kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Akreditasi B Se-Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor secara keseluruhan masuk pada kategori cukup baik. Indikator kinerja guru yakni terdiri dari kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja dan komunikasi kerja (Hamzah & Nina 2015). Indikator kinerja dengan nilai rata-rata tertinggi adalah indikator kemampuan kerja. Kemampuan kerja guru dapat dilihat dari proses bagaimana guru mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya serta dapat diukur melalui sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diamanahkan (Parmin, 2017; Lestari & Rahmawati I., 2023). Sedangkan indikator kinerja guru dengan nilai terendah adalah kualitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap guru rata-rata sudah memiliki kemampuan kerja yang tinggi namun dengan kemampuan saja belum tentu menunjukkan kualitas kerja yang baik.

Hal ini menunjukkan bahwa guru masih cukup banyak yang belum sesuai dengan bidangnya atau tidak linear, penggunaan berbagai metode pembelajaran yang menarik, pengoperasian komputer, persiapan rencana pembelajaran sebelum mengajar dan tugas guru di kelas perlu ditingkatkan kembali agar output dan mutu pendidikan sesuai yang diharapkan oleh lembaga, pemerintah ataupun masyarakat.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Rina *et al.*, (2020) terdapat beberapa unsur yang mempengaruhi pencapaian kinerja guru yaitu terdiri dari: 1) kemampuan (*ability*); 2) motivasi (*motivation*) dan; 3) kesempatan (*opportunity*). Sedangkan Diana & Muhyadi (2018) mengungkapkan bahwa ada 4 (empat) unsur yang mempengaruhi kinerja guru yaitu: a) supervisi kepala sekolah; b) motivasi kerja; c) iklim kerja; dan d) kompensasi. Pendapat lain menurut Pratiwi *et al.*, (2021) mengungkapkan bahwa ada 3 (tiga) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru secara umum di antaranya adalah: 1) faktor internal; 2) faktor kepribadian; dan 3) faktor organisasi.

Menurut Utamy *et al.*, (2020) faktor penting yang sangat berkaitan erat dengan kinerja guru adalah kemampuan guru itu sendiri yakni; a) guru harus mempunyai kemampuan dalam menguasai dan mendalami bahan ajar yang akan disampaikan; b) guru harus mempunyai kemampuan merancang rencana pembelajaran; c) guru perlu memiliki ketrampilan dalam menerapkan teknik pembelajaran di kelas secara menarik; d) guru dituntut memiliki kemampuan dalam mengaplikasikan sumber belajar yang bervariasi; e) guru harus memiliki kemampuan menangani dan mengelola kelas secara efektif dan efisien; f) guru perlu memahami setiap keluh dan kesah peserta didik dengan memberikan nasihat serta motivasi; g) guru memiliki kemampuan dalam melakukan penilaian dan evaluasi terhadap peserta didik; h) guru harus mempunyai kemampuan dalam manajemen waktu; dan i) guru mampu berkomunikasi yang baik terhadap peserta didik, wali murid, rekan kerja dan seluruh lingkup pelanggan internal maupun eksternal sekolah.

Deskripsi Kompensasi Guru

Berdasarkan hasil penelitian deskripsi variabel kompensasi di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta terakreditasi B Se-Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor secara keseluruhan masuk pada kategori cukup baik. Pertama indikator dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu indikator fasilitas. Fasilitas guru merupakan kompensasi berbentuk pelayanan (Simamora, 2015) yang dapat digunakan dan dirasakan manfaatnya berupa sarana dan prasarana yang ada di lembaga sekolah untuk menunjang para guru melalui fasilitas pengembangan diri dengan diikutsertakannya para guru dalam berbagai program pelatihan, mendapatkan fasilitas internet untuk kepentingan pembelajaran, memperoleh ruang kerja yang nyaman dan bersih, mendapatkan fasilitas transportasi kantor, disediakan tempat ibadah yang nyaman, kantin yang bersih, lapangan parkir yang luas, toilet yang bersih dan lainnya.

Kedua, indikator insentif. Insentif merupakan taksiran nominal yang disalurkan di luar gaji utama. Oleh karena itu, kualitas kinerja menjadi faktor penting yang menjadi perhitungan untuk memperoleh uang insentif (Simamora, 2015). Adanya insentif menjadikan para guru lebih bersemangat dalam mengikuti kepanitiaan dan para guru merasa di apresiasi ketika prestasi kerjanya meningkat dengan demikian adanya pemberian insentif yang layak dan adil dapat memotivasi dan mendorong semangat para guru dalam meningkatkan kualitas kerjanya.

Ketiga, indikator tunjangan. Tunjangan merupakan kompensasi yang didapatkan dalam wujud non uang yakni dapat berupa asuransi kesehatan, asuransi jiwa, tunjangan liburan, tunjangan hari tua, dan tunjangan lainnya (Simamora, 2015). Namun masih banyak sekolah di SMK Swasta Terakreditasi B se-Kecamatan Pamijahan bogor yang minim tunjangan karena belum tersalurkannya dengan baik beberapa tunjangan yang seharusnya didapatkan dengan optimal seperti jaminan keselamatan kerja kurang terasa manfaatnya kepada para guru, kemudian jaminan kesehatan tidak disesuaikan dengan beban kerja masing-masing guru.

Keempat indikator yang paling rendah yaitu gaji. Hal ini menunjukkan bahwa pihak sekolah belum bisa mengeluarkan kompensasi utama atau gaji guru dalam wujud perhitungan upah dalam bentuk nominal uang besar dikarenakan masih ditemukan penyesuaian dengan rombel kelas dan sebagian besar masih berstatus guru tidak tetap dalam hal ini pemberian upah masih relatif rendah di mana setara dengan guru honorer. Kemudian guru merasa kurang semangat karena gaji yang diterima guru tidak sesuai dengan beban dan risiko kerja. Untuk itu gaji yang dikeluarkan perlu disesuaikan dengan beban kerja, risiko kerja, kesepakatan dan kontrak kerja serta sesuai dengan peraturan pemerintah maupun lembaga (Slamet *et al.*, 2020).

Kompensasi memiliki fungsi dan peran penting dalam manajemen SDM sekolah salah satunya adalah untuk menarik, mempertahankan dan menyejahterakan para gurunya. Semakin banyak kompensasi yang didapatkan, guru semakin semangat, guru semakin termotivasi sehingga kebutuhannya dapat tercukupi hal ini sesuai dengan pendapat Malayu Hasibuan (2005) dalam (Gandung, 2018) bahwa dengan adanya kompensasi yang layak dan adil setidaknya dapat membangun hubungan yang baik dan nyaman dalam lingkup organisasi, meningkatkan motivasi dan semangat para karyawan dalam menjalankan tugas

pekerjaan, meningkatkan rasa puas di hati karyawan, meningkatkan konsistensi para karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan; dan meningkatkan kedisiplinan kerja. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan & Munasib (2020) yang menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi yang didapatkan maka akan semakin tinggi tingkat kesadaran karyawan untuk meningkatkan pencapaian kerjanya.

Sistem Kompensasi Guru

Sistem kompensasi dapat dilakukan dengan berbagai cara sesuai dengan kebijakan lembaga yang meliputi:

- 1) Sistem Prestasi. Sistem prestasi merupakan sistem pembayaran gaji sesuai dengan seberapa banyak pencapaian dan hasil kerja yang diraih oleh seorang karyawan sehingga nominal upah pun bergantung pada prestasi kerja.
- 2) Sistem Masa. Sistem masa merupakan patokan pemberian jumlah anggaran kepada karyawan berdasarkan sistem waktu. Sistem waktu yang digunakan dapat berupa hitungan jam kerja, harian, mingguan dan bulanan.
- 3) Sistem kontrak. Sistem ini mengeluarkan anggaran *sallery* berdasarkan kontrak kesepakatan yang disepakati oleh kedua belah pihak antara karyawan dengan perusahaan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis regresi pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja guru (Y) di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Akreditasi B se-Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor yang telah dilakukan oleh peneliti, dari hasil jawaban angket yang telah disebarkan kepada 94 responden dengan menggunakan program SPSS versi 26. Hal ini di peroleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang positif antara kompensasi (X) terhadap kinerja guru (Y). Artinya, semakin kuat kompensasi maka semakin tinggi kinerja guru yang dihasilkan. Adapun Kontribusi pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja guru (Y) yaitu sebesar 79%. Sedangkan sisanya ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Hasil penelitian ini mengembangkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasil penelitian dari Alisyah (2017) yang berjudul pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Batusangkar. Menunjukkan hasil analisis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian diperkuat dengan penelitian Pratiwi *et al.*, (2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa unsur-unsur yang dapat mempengaruhi kinerja guru salah satunya ialah kesejahteraan. Kesejahteraan menjadi salah satu unsur yang memiliki pengaruh terhadap kinerja guru guna mengoptimalkan kualitas pendidikan (Rahmawati *et al.*, 2022; Nurdin *et al.*, 2020). Semakin sejahteranya seseorang, semakin tinggi hasil kinerja yang dicapai. Maka pemberian kesejahteraan yang layak, memberikan gaji yang seimbang dengan beban kerja, memberikan insentif sebagai pendukung pemenuhan kebutuhan dan memberikan jaminan kehidupan yang layak menjadi salah satu dorongan untuk memotivasi guru dalam membangkitkan kerjanya.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi dengan kinerja guru yang didukung oleh penelitian sebelumnya beserta teori-teori tentang kompensasi dan kinerja guru yang berkembang. Atas dasar ini dinyatakan bahwa untuk meningkatkan kualitas kinerja guru sekolah di SMK

Swasta Akreditasi B se-Kecamatan Pamijahan Bogor adalah dengan meningkatkan kompensasi para guru. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi semangat dan motivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya dengan optimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dipaparkan dengan beberapa keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti yang meneliti tentang variabel kompensasi terhadap kinerja guru di SMKS Se- Kecamatan Pamijahan Bogor terakreditasi B dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kompensasi pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Akreditasi B se-Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor berdasarkan tanggapan responden sudah dirasakan cukup baik. Berdasarkan penelitian, indikator fasilitas merupakan indikator yang mendapat tanggapan tertinggi sementara itu indikator gaji merupakan indikator yang mendapat tanggapan terendah dari responden
2. Kualitas kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Akreditasi B seKecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor berdasarkan tanggapan responden sudah dirasakan cukup baik. Berdasarkan penelitian, indikator kemampuan guru merupakan indikator yang mendapat tanggapan tertinggi sementara itu indikator kualitas kerja guru merupakan indikator yang mendapat tanggapan terendah dari responden.
3. Hasil analisis regresi pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja guru (Y) di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Akreditasi B se-Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor yang telah dilakukan oleh peneliti, dari hasil jawaban angket yang telah disebarkan kepada 94 responden dengan menggunakan program SPSS versi 26. Hal ini di peroleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang positif antara kompensasi (X) terhadap kinerja guru (Y). Artinya, semakin tinggi kompensasi yang didapatkan maka semakin tinggi pula kesadaran dan semangat dalam mengoptimalkan kinerjanya.
4. Kontribusi pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja guru (Y) yaitu sebesar 79%. Sedangkan sisanya ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Kepala Sekolah perlu memperhatikan pemberian kompensasi terhadap guru dengan layak dan adil karena rendahnya kinerja guru dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang tidak seimbang antara tanggung jawab yang dipikul dengan jumlah upah yang diperoleh.
2. Kinerja guru merupakan suatu hal yang penting dalam sasaran mutu pendidikan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan mampu menelaah lebih dalam tentang faktor- faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru di antaranya perilaku kepemimpinan, manajemen sarana dan prasarana, kualitas kehidupan kerja dan komunikasi interpersonal.

REFERENSI

- Ali, N. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Qalbun Salim.
- Alisyah, P. (2017). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di Smp Negeri Batusangkar. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, 2(1), 1–11.
- Diana, P., & Muhyadi. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA. *Jurnal Pendidikan IPS*, 5(1), 43–56.
- Disdik, Kab Bogor. (2019). *65 Persen Guru Di Kabupaten Bogor Masih Honor*. Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor. <https://Disdik.Bogorkab.Go.Id/Post/65-Persen-Guru-Di-Kabupaten-Bogor-Masih-Honor>.
- Fahrurrobi, N., Ihsan, M., Rahmawati, I., & Lestari, H. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif guru di SMA Swasta Se-Kecamatan Pamijahan Bogor. *Jurnal Sains Indonesia*, 1 (2), 99-105.
- Gandung, M. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Waskito. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 1–13.
- Geetha, R., & Bhanu Sree Reddy, D. (2018). Recruitment Through Artificial Intelligence: A Conceptual Study. *International Journal Of Mechanical Engineering And Technology*, 9(7), 63–70.
- Hasibuan, A., Muliatie, Y. E., Khairad, F., St Amina, H. U., Purba, B., Siagian, E. M., ... & Fajrillah, F. (2023). *Teori Ilmu Manajemen*. Yayasan Kita Menulis.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258.
- Indonesia. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Tujuan Pendidikan Nasional.
- Indonesia. (2007). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Kholifah, N., Rahmawati, I., Rosihana, R. E., Elvera, R. S., Khaidarsyah, S., Ramadhina, R., ... & Yuniwati, I. (2023). Pendidikan Konsumen pada Pendidikan Vokasi. Yayasan Kita Menulis.
- Lestari, H., & Rahmawati, I. (2023). Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru di SMAN 1 Cibungbulang. *Reslaj : Jurnal Sosial Pendidikan Agama Laa Roiba*, 6 (2), 797-804. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i2.4978>
- Lestari, H., Rahmawati, I., Firdaus, A., & Ihsan, M. (2023). Pengaruh E-Leadership Kepala Sekolah terhadap Keinovatifan Guru di Madrasah Aliyah (Ma) Se-Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(5), 2778-2784.
- Muhammad, I., Samsinar, Miftahul, A., Nurwahida, & Salfianur. (2021). Pengaruh Kompensasi Kinerja Guru Honorer di SD Negeri 30 Tongke-Tongke Kabupaten Sinjai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 6(1), 1–12.
- Parmin. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (Gtt) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Fokus Bisnis*, 16(1), 21–39.
- Pratiwi, W. A., Prasetyo, I., & Shabrina, M. N. (2021). Faktor-Faktor Yang

- Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 41–53. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.970>.
- Presilawati, F. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sman Negeri 6 Banda Aceh. *Jurnal Visoner & Strategis*, 5(2), 83–93.
- Rahmat, M. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di Yayasan Manbaul Ulum Banyuwangi). *Journal Of Education And Teaching*, 1(1), 42–55.
- Rahmawati, I., & Baharudin, TR (2023). Kontribusi Manajemen Sarana Prasarana Terhadap Mutu Layanan Pembelajaran Di SMA Negeri 1 Ciampea. (02), 12-22. 9, *Jurnal Kajian Islam Modern*
- Rahmawati, I., Anwar, H., Wathoni, K., & Maromi, I. (2023). Building Public Trust through The Excellency Program; A Study on Tahfidz Branding in Pesantren. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 287–298
- Rahmawati, I., Herlina, B., Ihsan, M., & Lestari, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Se-Kecamatan Ciampea Bogor. *Jurnal Kajian Islam Modern*, 8(02), 14-20.
- Rahmawati, I., Lestari, H., Permana, J., Komariah, A., & Kurniatun, T. C. (2022). Innovative Work Behavior Development Through Technopreneurship Leadership in Vocational Schools: An Mixed Method Explanatory Research. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 12(2), 943-959.
- Rina, Abu Talkah, & Daroini, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMK PGRI 1 Nganjuk. *Journal Otonomi*, 20(1), 120–129.
- Rina, O., & Kaman, N. (2016). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Klaten. *Jurnal Ecodemica*, 1v(2), 136–145.
- Ruyani, I., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Manajemen, M., Pascasarjana, P., & Kepulauan, U. R. (2021). Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Dimensi*, 10, 76–90.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ke-3). YKPN.
- Slamet, A., Bedjo, S., & Masduki, A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Mts Swasta Di Kabupaten Jepara. *Jurnal Visipena*, 11(1), 180–193.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (Kedua). Bandung: Alfabeta.
- Sumiaty, R. Yeti. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Pelatihan , Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Al Azhar Bumi Serpong Damai , Tangerang Selatan. *Jurnal Madani*, 3(1), 1–12.
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal Of Education Research*, 1(3), 225–236. <https://doi.org/10.37985/Jer.V1i3.26>.