

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI

20/7/23

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN YWKA PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

ALDA LESTARI

01011381924191

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN
TEKNOLOGI**

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2023

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN YWKA PALEMBANG

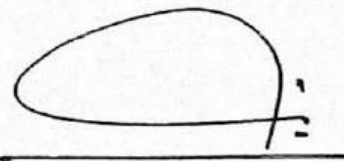
Disusun Oleh:

Nama : Alda Lestari
NIM : 01011381924191
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsenterasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing



Tanggal: 23 Juni 2023

Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
20/9/23

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN YWKA PALEMBANG

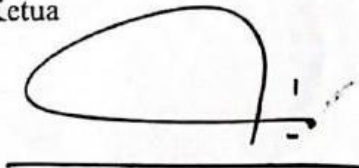
Disusun Oleh:

Nama : Alda Lestari
NIM : 01011381924191
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 17 Juli 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

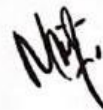
Panitia Ujian Komperensif
Palembang, 18 Juli 2023

Ketua



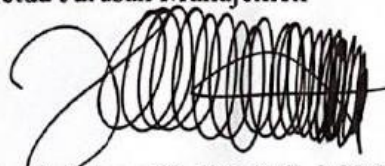
Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Anggota



Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP. 198605202020122010

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 19890711201831001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Alda Lestari
NIM : 01011381924191
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:
“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan
YWKA Palembang”

Pembimbing:

Ketua : Dr. Ir. Yos Karimudin., M.M
Penguji : Nia Meitisari, S.E., M.Si
Tanggal Ujian : 17 Juli 2023

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, Juli 2023
Pembuat pernyataan

Alda Lestari
NIM. 01011381924191



MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا صَبِرُوا وَرَوِّدُوا
لَكُمْ لِقَاءَ اللَّهِ تَتَذَكَّرُونَ
فِي الْحَرْبِ وَالْحَيَاةِ
الْأُولَىٰ لِئَلَّا يَكُونَ
لَكُمْ حَسْرَةٌ
فِي الْآخِرَةِ
وَأَنْتُمْ
تَرْجُونَ
الْحَيَاةَ
الْأُولَىٰ

“Hai orang-orang yang beriman, bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetaplah bersiap siaga dan bertakwalah kepada Allah, supaya kamu menang”.

(QS. Al-Imron:200)

Mustahil tuhan membawamu sejauh ini hanya untuk gagal.

PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya yang tanpa lelah dengan penuh kasih sayang senantiasa memanjatkan doa yang luar bisa untuk anaknya serta memberikan dukungan baik moril maupun materil. Terima kasih atas perjuangan dan pengorbanan yang telah mengiringi setiap langkah saya.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang mana atas rahmat dan karunia-Nya saya dapat menulis dan menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan YWKA Palembang”. Skripsi ini saya buat sebagai tugas akhir dan salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana Ekonomi program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun.

Palembang, 10 Juli 2023



Alda Lestari
NIM. 01011381924191

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama masa penyusunan dan penelitian skripsi, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Penulis menyadari berbagai pihak telah memberikan bantuan dan dukungan. Maka izinkan penulis untuk mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Tiada daya dan upaya kecuali dengan pertolongan Allah SWT.
2. Kedua orang tua saya, Bapak Irawan dan Ibu Martika serta kakak saya Siska Saptaria yang selalu mendoakan, memberikan dukungan dan juga bantuan kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE, IPU., ASEAN. Eng, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. M. Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya periode 2023-2027.
6. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya Periode 2023-2027
7. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya periode 2019-2023.
8. Bapak Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya Periode 2019-2023.
9. Bapak Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M. selaku dosen pembimbing. Penulis menaruh rasa hormat yang setinggi-tingginya kepada beliau atas kesabaran, perhatian, dan

waktu yang telah disediakan untuk memberikan bimbingan, arahan, saran, masukan, motivasi, dan inspirasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

10. Ibu Nia Meitisari S.E., M.Si selaku dosen penguji. Penulis menaruh rasa hormat setinggi-tingginya kepada beliau yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan kritik, saran, dan masukan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Ibu Hera Febria Mavilinda, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang banyak memberikan bimbingan dan arahan selama perkuliahan.
12. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberi ilmu dan pengalaman yang luar biasa selama ini.
13. Seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terkhususnya Mba Aliah, Mba Badaria dan Kak Helmi yang telah membantu saya perihal administrasi selama perkuliahan.
14. Para sahabat yang sampai saat ini selalu hadir dalam masa-masa sulit, memberikan dukungan, semangat serta hiburan pada penulis yaitu, Alana, Chica, Dewi, Dini, dan lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih atas dukungan dan semangat yang selalu kalian berikan kepada saya.
15. Para sahabat semasa SMA ku tersayang, Salwa, Agnestya, dan Wulan yang selalu menemani, membantu, memberikan semangat, dan berbagi kebahagiaan serta keluh kesah.
16. Teman-teman Manajemen angkatan 2019, yang sudah memberikan banyak pengalaman selama di bangku perkuliahan.

17. Terakhir, saya ingin berterima kasih pada diri saya sendiri yang telah berhasil melalui berbagai macam rintangan yang dilalui selama proses perkuliahan.

Demikian, semoga skripsi ini dapat memberikan pengembangan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH
MENENGAH KEJURUAN YWKA PALEMBANG**

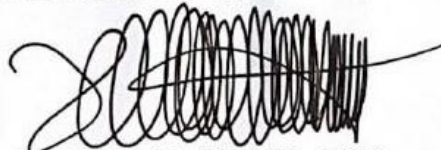
Oleh

Alda Lestari

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan YWKA Palembang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Dengan demikian sampel dari penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Menengah Kejuruan YWKA Palembang yang berjumlah 41 Guru. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan YWKA Palembang.

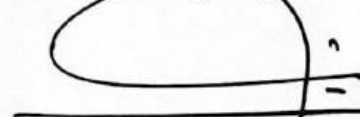
Kata Kunci: *Kompensasi, Kinerja Guru*

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 19890711201831001

Pembimbing Skripsi



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

ASLI

ABSTRACT

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI

20/2/2021

**THE EFFECT OF COMPENSATION ON THE TEACHER PERFORMANCE
AT YWKA HIGH SCHOOL PALEMBANG**

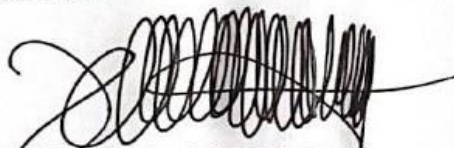
By:

Alda Lestari

This study aims to find out how compensation influences the performance of YWKA Vocational High School teachers in Palembang. This research uses saturation sampling technique. Thus the sample of this study were all teachers of the Palembang YWKA Vocational High School, totaling 41 teachers. The data used in this study is primary data and secondary data with data collection techniques through questionnaires. The analysis technique used is simple linear regression analysis. The results showed that compensation had a positive and significant effect on the performance of YWKA Palembang Vocational High School teachers.

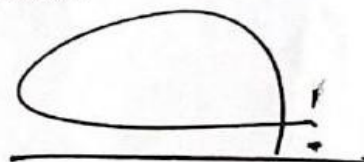
Keywords: Compensation, Teacher Performance

*Approved by,
Chairman of The Management
Department*



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 19890711201831001

Advisor



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
20/11/2017

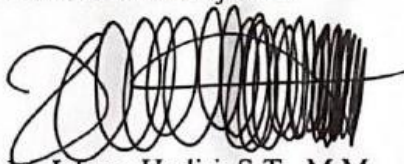
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Alda Lestari
NIM : 01011381924191
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan YWKA Palembang

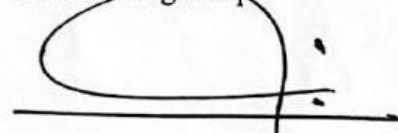
Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 19890711201831001

Pembimbing Skripsi



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Alda Lestari
Jenis Kelamin : 01011381924191
Tempat/Tanggal Lahir : Ulak Pandan/23 Agustus 2001
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Ds. Ulak Pandan, Kec. Kisam Tinggi, Kab. Ogan
Komerling Ulu Selatan
Alamat Email : aldalestari023@gmail.com
No. Telp : 082281568020/081369314471
Pendidikan Formal
SD : SD Negeri Ulak Pandan
SMP : MTS Al-Ittifaqiah Indralaya
SMA : MAN 3 Palembang
Perguruan Tinggi : Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1. Manfaat Praktis	7
1.4.2. Manfaat Teoritis.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori	8
2.2.1 Kompensasi.....	8
2.2.2 Manfaat Kompensasi	9
2.2.3 Indikator Kompensasi	11
2.2.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	12
2.2.5 Kinerja Karyawan	14
2.2.6 Indikator Kinerja.....	14
2.2.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	16

2.2.8 Tujuan Penilaian Kinerja	17
2.2. Penelitian Terdahulu	19
2.3. Kerangka Konseptual.....	25
2.4. Hipotesis Penelitian	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	27
3.2 Rancangan Penelitian.....	27
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	27
3.3.1. Jenis Data.....	27
3.3.2. Sumber Data	28
3.4 Teknik Pengumpulan Data	29
3.4.1. Wawancara	29
3.4.2. Observasi	29
3.4.3. Kuesioner.....	29
3.5 Populasi dan Sampel.....	30
3.5.1. Populasi	30
3.5.2. Sampel	30
3.6 Uji Instrumen Penelitian	31
3.6.1. Uji Validitas.....	31
3.6.2. Uji Reliabilitas	32
3.6.3. Metode Suksesif Interval	32
3.7 Teknik Analisis Data	33
3.7.1. Regresi Linier Sederhana.....	33
3.7.2. Uji Korelasi.....	34
3.7.3. Uji Determinasi.....	34
3.7.4. Uji t.....	34
3.8 Definisi Operasional Variabel	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1. Profil Sekolah	37
4.1.1. Gambaran Umum Sekolah.....	37
4.1.2. Visi dan Misi Sekolah Menengah Kejuruan YWKA Palembang.....	37
4.1.3. Tujuan Sekolah	38

4.1.4. Struktur	38
4.2. Hasil Penelitian	39
4.2.1. Profil Responden	39
4.2.3. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	41
4.3. Uji Instrumen Penelitian	50
4.3.1. Hasil uji validitas instrumen penelitian	50
4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	52
4.3.3. Metode Suksesif Interval	53
4.4. Hasil Uji Statistik	53
4.4.1. Analisis Regresi Linier Sederhana	53
4.4.2. Analisis Koefisien Korelasi	55
4.4.3. Analisis Koefisien Determinasi	55
4.4.4. Uji t	56
4.5. Pembahasan	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	60
5.1. Kesimpulan	60
5.2. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	64

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Siswa-siswi yang Masuk Perguruan Tinggi Negeri Tahun 2020-2022	3
Tabel 1. 2 Gaji Guru Sekolah Menengah Kejuruan YWKA Palembang per Jam ..	4
Tabel 1. 3 Tunjangan Guru Sekolah Menengah Kejuruan YWKA Palembang	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran Likert	30
Tabel 3. 2 Klasifikasi Koefisien Korelasi	34
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel.....	35
Tabel 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4. 2 Profil Responden Berdasarkan Rentan Usia	39
Tabel 4. 3 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	40
Tabel 4. 4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	41
Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kompensasi	42
Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Guru.....	45
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Kompensasi	51
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kinerja Guru.....	52
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Regresi Sederhana	54
Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²).....	55
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Uji Signifikansi.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMK YWKA Palembang.....	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian Variabel Kompensasi	65
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian Variabel Kinerja Guru	68
Lampiran 3. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	71
Lampiran 4. Metode Suksesif Interval	76
Lampiran 5. Tabel r	79
Lampiran 6. Tabel t	82
Lampiran 7. Olah Data SPSS	84
Lampiran 8. Olah Data Regresi Linier	88

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mengelola sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam manajemen karena kesadaran akan pentingnya peran SDM dalam organisasi. Setiap organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki peranan penting dalam menjalankan operasional perusahaan. Salah satu aspek yang terkait dengan pengelolaan karyawan dan divisi manajemen dalam manajemen sumber daya manusia adalah manajemen kinerja. Kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan bagi perusahaan, baik dalam skala pemerintahan maupun non-pemerintahan, karena faktor ini dapat menentukan tingkat efektivitas perusahaan. Dedikasi dari setiap anggota perusahaan juga memainkan peranan penting dalam kesuksesan perusahaan dalam mencapai visi dan misi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia perlu diberikan perhatian dan dikelola dengan baik guna meningkatkan kinerja para pekerja.

Dikemukakan Mangkunegara (2017), kinerja berasal dari kata *job performance* (prestasi kerja) atau *actual performance* (prestasi sesungguhnya) yang dicapai seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Kasmir (2019), kinerja merujuk pada hasil dan perilaku kerja dalam melaksanakan tanggung jawab dalam periode tertentu. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau

keepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Fahmi, 2017). Menurut Rivai (2017), Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang dalam menjalankan perannya dalam suatu perusahaan. Ini bisa menjadi tanda seberapa baik kinerja perusahaan, atau seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya. Karyawan bertanggung jawab untuk menghasilkan kinerja ini sesuai dengan peran mereka.

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guna dan Angka Kreditnya, dijelaskan bahwa kinerja guru dapat dinilai berdasarkan proses dan hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam menjalankan tugasnya. Setiap sekolah, termasuk Sekolah Menengah Kejuruan Yayasan Wanita Kereta Api Palembang (SMK YWKA), memiliki harapan terhadap kinerja yang baik. SMK YWKA merupakan sebuah lembaga pendidikan menengah atas dan kejuruan yang bertujuan untuk membekali siswa dengan pemahaman laas, keterampilan terampil dan etik yang positif. Selain itu, SMK YWKA juga berkomitmen dalam mengembangkan kepribadian siswa agar menjadi pemimpin yang bertanggung jawab peduli terhadap lingkungan, dan mampu melayani orang lain dengan empati.

SMK YWKA juga memiliki visi kurikulum pendidikan disiplin, yaitu kemampuan untuk berperilaku secara tertib dan konsisten terhadap sistem nilai dan kompetensi tertentu. Namun, beberapa tahun ini, jumlah siswa dan siswi yang diterima masuk perguruan tinggi negeri mengalami penurunan. Berikut data yang menunjukkan adanya penurunan siswa dan siswi Sekolah Menengah Kejuruan YWKA Palembang yang diterima di perguruan tinggi negeri ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. 1 Jumlah Siswa-siswi yang Masuk Perguruan Tinggi Negeri Tahun 2020-2022 SMK YWKA Palembang

Nama Universitas	Tahun		
	2020	2021	2022
Total Siswa	187	200	160
Universitas Sriwijaya	7	4	5
UIN Raden Fatah	4	3	3
Politeknik Sriwijaya	9	6	-
Lainnya	0	0	0
Jumlah	20	13	8

Sumber: SMK YWKA Palembang, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dalam tiga tahun terakhir terjadi penurunan jumlah siswa dari SMK YWKA Palembang yang masuk perguruan tinggi negeri. Hal ini menunjukkan bahwa adanya penurunan prestasi siswa dari SMK YWKA Palembang dan menyebabkan kuantitas kerja juga mengalami penurunan. Agar dapat menghasilkan generasi calon pemimpin bangsa yang memiliki nilai, moralitas, dan tanggung jawab, perlu dilakukan peningkatan kinerja SMK YWKA Palembang. Salah satu variabel penting didalam meningkatkan kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi (Astuti dan Suhendri, 2020).

Sutrisno (2017) menyatakan kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia karena memiliki sensitivitas yang tinggi dalam hubungan kerja. Menurut Afandi (2018), Kompensasi mencakup semua pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, baik berupa uang maupun barang, dengan tujuan untuk menjalin kerja sama antara karyawan dan perusahaan, meningkatkan kepuasan kerja, memberikan pengadaan efektif, memotivasi karyawan, menjaga stabilitas karyawan, meningkatkan disiplin, serta memperhitungkan pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Dessler (2017) ialah bahwa kompensasi merujuk pada pembayaran yang diberikan kepada

karyawan dan hal-hal terkait dengan karyawan. Sedarmayanti (2017) mendefinisikan kompensasi sebagai segala bentuk penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaannya.

Fenomena yang terjadi di SMK YWKA masih banyak guru yang merasa tidak puas akan gaji yang rendah dan belum memenuhi kebutuhan. Sebagai ilustrasi disajikan tabel daftar guru Sekolah Menengah Kejuruan YWKA beserta gaji guru per jam, pada Tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel 1. 2 Gaji Guru Sekolah Menengah Kejuruan YWKA Palembang per Jam

No	Jabatan	Jumlah	Jml jam rata-rata	Gaji per jam
1	GTY	23 Orang	26	Rp.25.000,00
2	GTT	19 Orang	15	Rp.25.000,00

Sumber: SMK YWKA Palembang, 2022

Keterangan:

1. GTY ialah guru tetap yayasan
2. GTT ialah guru tidak tetap
3. Jml jam rata-rata ialah jumlah jam rata-rata mengajar guru dalam satu bulan

Pada Tabel 1.2 menunjukkan besaran gaji yang diterima guru SMK YWKA Palembang berdasarkan jumlah jam rata-rata mengajar tiap bulannya. Adapun yang membedakan besaran gaji guru ialah terletak pada jumlah jam mengajarnya, yang mana jumlah jam mengajar guru tetap yayasan lebih banyak dibanding jumlah jam mengajar guru tidak tetap. Selain gaji, guru SMK YWKA juga mendapat tunjangan transportasi per hari kerja dan tunjangan wali kelas serta tunjangan menjadi guru piket. Berikut data mengenai tunjangan yang diterima guru SMK YWKA:

Tabel 1.3 Tunjangan Guru Sekolah Menengah Kejuruan YWKA Palembang

No	Tunjangan	Besar	Keterangan
1	Uang transportasi	Rp.19.000,00	Per hari masuk kerja
2	Wali kelas	Rp.200.000,00	Per bulan
3	Guru piket	Rp.115.000,00	Per bulan

Sumber: SMK YWKA Palembang, 2022

Dari Tabel 1.2 dan 1.3 dapat dilihat penghasilan pokok serta tunjangan guru pada SMK YWKA Palembang. Jika seorang guru tetap mengajar sebanyak 26 jam, dengan menjadi wali kelas akan mendapat tambahan uang sebesar Rp.200.000 dan guru piket mendapat tambahan sebesar Rp.115.000, maka gajinya sebesar Rp.965.000 / bulan. sedangkan guru tidak tetap dengan jam mengajar sebanyak 15 jam sebesar Rp.690.000 / bulan. Adapun uang transport setiap guru sebesar Rp.19.000 / hari masuk kerja. Jadi, total gaji yang diterima oleh guru tersebut masih lebih rendah daripada Upah Minimum Kota (UMK) Palembang tahun 2023 yaitu sebesar Rp.3.500.000 / bulan. Besaran gaji yang jauh dibawah UMK Palembang dimasa sekarang tentu tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari. Oleh karena itu, beberapa guru di SMK YWKA Palembang memiliki usaha sampingan. Seharusnya Sekolah Menengah Kejuruan YWKA Palembang memperbaiki sistem penggajian agar guru-guru lebih bersemangat dan dapat memberikan kualitas lebih dalam pengajaran.

Seperti yang dikatakan oleh Mangkunegara (2017), kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Pandangan ini diperkuat oleh pendapat Kasmir (2019) yang mengungkapkan bahwa dengan pemberian kompensasi yang tepat, dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, serta kinerja pegawai. Namun, jika

kompensasi yang diterima tidak layak atau wajar maka semangat kerja dan upaya kerja menjadi menurun, yang berpotensi berdampak negatif pada kinerja.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Garaika (2020) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja. Dan penelitian oleh Syahidin dkk (2022) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hal ini bertentangan dengan penelitian Faiza dkk (2022) yang menemukan kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja. Dan penelitian oleh Hasan dkk (2022) yang menemukan kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* di atas membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai: “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan YWKA Palembang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini, yaitu “Bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan YWKA Palembang”?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan yang telah diuraikan pada latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan YWKA Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Praktis

Peneliti berharap penelitian ini menjadi sumbangsih bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan dapat dimanfaatkan oleh yang tertarik kepada penelitian yang berhubungan dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan YWKA Palembang serta dapat dijadikan suatu referensi untuk penelitian selanjutnya atau sejenisnya.

1.4.2. Manfaat Teoritis

a. Bagi Penulis

Mampu meningkatkan ilmu dan wawasan dan suatu bentuk aplikasi pelajaran yang didapatkan peneliti dimasa kuliah serta untuk menambah pengalaman yang bersifat praktis.

b. Bagi Sekolah

Peneliti berharap riset ini bisa dilihat sebagai masukan bagi kepala sekolah mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan YWKA Palembang.

c. Bagi Pihak Lain

Peneliti berharap penelitian berguna sebagai referensi penelitian lain terkait permasalahan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreani, J. L. R., Sulistiyani, E., & Azizah, A. (2020). Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa Dan Sosial*, 16(1), 16–26.
- Arif Rahman Hakim, Yulia, D. S. (2020). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Xyz Di Kota Batam. *Jurnal Aksara Publik*, 4.
- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Edison Emron. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fahmi, & Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Febbyani, A., & Masman, R. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Apatel. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(4), 725.
- Dessler. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Garaika. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41.
- Garwa Faiza, Ferry Muliadi Manalu, D. A. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja Dan *Organizational Citizenship Behaviour* (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Pt Technicron. *Postgraduate Management*
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Universitas Diponegoro.
- Hakim, M., Kamase, J., Serang, S., & Arfah, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja. *Journal Of Management & Business*, 4(1), 98.
- Hasan, H., Ngabito, F. M., & Ariawan, A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Harian Gorontalo Post. *Seiko : Journal Of Management & Business*, 5(2), 163–177.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik (Edisi 1)*. Rajawali.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, D., Zunaidah, Z., & Zen, K. (2018). *The Influence Of Compensation And Motivation On Employee Performance In Pt Arwana Anugerah Keramik Tbk*. *Jembatan*, 15(1), 1–8.
- Nanulaitta, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksu. Amboina Mekar Di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(2), 203.
- Nurlina, N. (2022). *Examining Linkage Between Transactional Leadership, Organizational Culture, Commitment nnd Compensation on Work Satisfaction And Performance*. *Golden Ratio Of Human Resource Management*, 2(2), 108–122.

- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Prasetyo, I., Endarti, E. W., Endarto, B., Aliyyah, N., Rusdiyanto, R., Tjaraka, H., Kalbuana, N., & Rochman, A. S. (2021). *Effect of Compensation And Discipline on Employee Performance: A Case Study Indonesia*. *Journal Of Hunan University Natural Sciences*.
- Reski Azikin, S., Bata Ilyas, G., & Asiz, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. *Yume : Journal Of Management*, 2(1).
- Rini Astuti, & Suhendri. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Rinny, P., Bohlen Purba, C., & Handiman, U. T. (2020). *The Influence Of Compensation, Job Promotion, and Job Satisfaction on Employee Performance of Mercubuana University*. *International Journal Of Business Marketing And Management*, 5, 2456–4559.
- Rivai Veithzal. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Edisi Ke-6)*. Raja Grafindo Persada.
- Saman, A. (2020). *Effect of Compensation on Employee Satisfaction And Employee Performance*. *International Journal Of Economics, Business And Accounting Research (Ijebar)*, 4(01).
- Sari, T. N. (2019). Bagaimana Kompensasi Mempengaruhi Motivasi dan Kinerja Guru. *Accumulated Journal (Accounting And Management Research Edition)*, 1(1), 48–57.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Setyowati, T. G. P., Marpaung, N. N., & Ardista, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt.Permata Birama Sakti). *Parameter*, 7(1), 123–140.
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang*, 11(1), 52–65.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik) (Edisi Ke-1)*. Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D (Edisi Ke-2)*. Alfabeta.
- Sukidi, S., & Wajdi, F. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 18(2), 79–91.
- Sulistiyani, H., & Irawan, B. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Serealia Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian. *Jurnal Reformasi Administrasi*, 5(1), 20–26.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 9)*. Kencana Prenada Media Group.
- Syahidin, S., Syafii, M., & Sirojuzilam, S. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja,

Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(5), 1610–1617.