

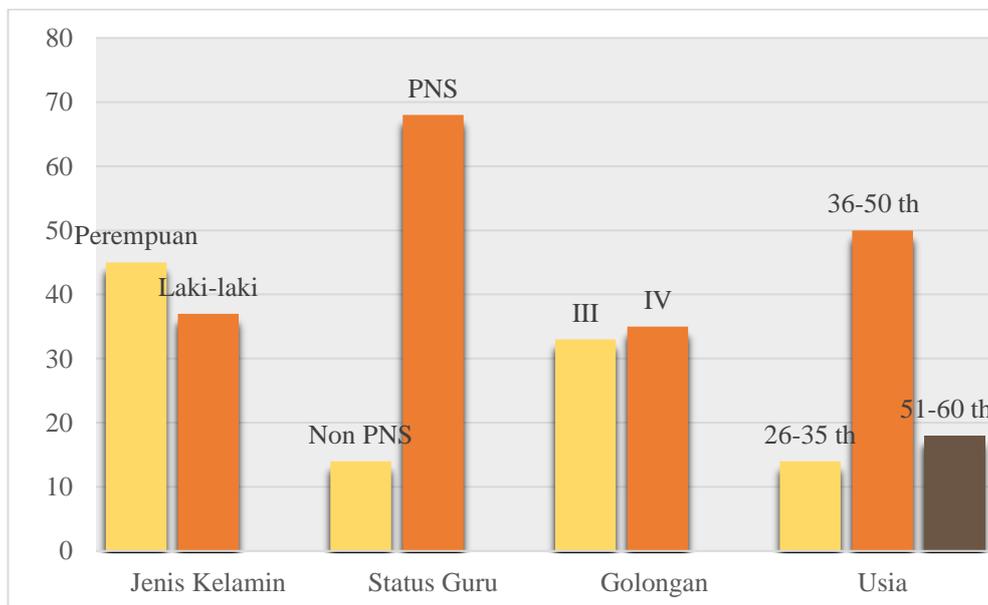
## BAB IV

### DESKRIPSI, PEMBUKTIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

##### 1. Deskripsi Subjek Penelitian

Berikut data deskripsi dari subjek penelitian yang dapat dianalisa dari beberapa kategori diantaranya terdapat; jenis kelamin, status, golongan dan usia :



**Grafik 4. 1 Deskripsi Subjek Penelitian**

Dari grafik diatas, dapat dideskripsikan subjek penelitian dari beberapa kategori. Subjek penelitian yang digunakan melibatkan perempuan sebanyak 45 subjek dengan persentase sebesar 54,9% dan subjek laki-laki sebanyak 37 subjek dengan persentase 45,1%. Subjek penelitian juga dikategorikan dari status kepegawaiannya yakni PNS dan NON PNS (honorar). Guru PNS yang terlibat sebanyak 68 subjek dengan persentase

(82,9%), sedangkan guru honorer yang terlibat hanya 14 subjek dengan besar persentase (17,1%). Keterlibatan guru PNS dengan golongan III sebanyak 33 subjek dengan besar persentase (40,2%) dan guru golongan IV sebanyak 35 subjek dengan persentase (42,7%). Usia yang terlibat mulai dari 25 tahun – 60 tahun. Sehingga, dapat dibagi menjadi 3 kategori usia. Golongan usia 26-35 tahun terdiri dari 14 subjek (17,1%), 36-50 tahun terdiri dari 50 subjek (61%) dan golongan usia 51-60 tahun terdiri dari 18 subjek (22%). Dari data diatas, dapat disimpulkan keterlibatan subjek penelitian sebagian besar dari subjek berjenis kelamin perempuan, status PNS dengan usia terbanyak 36 – 50 tahun.

## 2. Deskripsi Skala Persepsi Kompensasi Kerja dan Skala Kinerja Guru

Data deskripsi hasil skala persepsi kompensasi kerja dengan skala kinerja guru, berdasarkan tiga kategori; rendah, sedang dan tinggi. Pengkategorisasian berdasarkan norma yang telah dibuat menggunakan rumus yang dikembangkan oleh Azwar, berikut penjelasannya<sup>1</sup>:

- a. Rendah =  $X < \mu - 1\sigma$
- b. Sedang =  $\mu - 1\sigma \leq X < \mu + 1\sigma$
- c. Tinggi =  $X \geq \mu + 1\sigma$
- d. Xmin = Total item x skor terendah pada skala
- e. Xmax = Total item x skor tertinggi pada skala
- f. Mean =  $\frac{1}{2}(Xmax + Xmin)$

---

<sup>1</sup> Intan Permata Sari, dkk, *Kecanduan Gadget Dan Efeknya Pada Konsentrasi Belajar*, (Indramayu: Adab, 2023), 49-50.

$$g. \text{ SD} = \frac{1}{6}(X_{max} - X_{min})$$

Keterangan :

$\mu = \text{Mean}$

$\sigma = \text{SD (Standar Deviasi)}$

Sehingga dari rumus diatas, norma skala berdasarkan tiga kategori sebagai berikut:

**Tabel 4. 1 Norma Kategori Skala**

Kategori	Skala Persepsi Kompensasi Kerja	Skala Kinerja Guru
Rendah	1 – 49	1 -61
Sedang	50 – 77	62 – 95
Tinggi	78 – 105	96 – 130

Berikut hasil deskripsi data skala kompensasi kerja dan skala kinerja guru berdasarkan tiga kategori yang disajikan melalui grafik :



**Grafik 4. 2 Deskripsi Skala Kompensasi Kerja dan Skala Kinerja Guru**

Grafik diatas menyimpulkan bahwa perolehan sebaran skala persepsi kompensasi kerja berada pada kategori sedang dan tinggi. Dimana, hasil perolehan kaetgori

sedang berfrekuensi sebesar 19 subjek dengan presentase 23,2% dan perolehan kategori tinggi berfrekuensi sebesar 63 subjek dengan presentase 76,8%. Selanjutnya, perolehan untuk skala kinerja guru berada pada kategori sedang dan tinggi. Dimana, hasil perolehan kategori sedang berfrekuensi sebesar 15 subjek dengan presentase 18,3% dan perolehan kategori tinggi berfrekuensi sebesar 67 subjek dengan total presentase 81,7%. Hal ini dapat diartikan bahwa, persepsi kompensasi kerja guru di Sekolah Dasar Pademawu rata-rata tinggi atau dengan kata lain sebagian besar guru disana memiliki persepsi kompensasi kerja yang positif. Dimana, dampak dari persepsi kompensasi kerja yang positif juga mempengaruhi nilai kinerja guru yang baik. Dibuktikan dengan perolehan skor skala kinerja guru menempati persentase 81,7% kategori tinggi.

## B. Pembuktian Hipotesis

### 1. Uji Validitas

Kriteria untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilakukan dengan 2 cara. Pertama dengan uji T yang dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{(n-2);\alpha}$ . Taraf signifikansi  $[\alpha]$  5%. Jika  $t_{hitung} > t_{(n-2);\alpha}$ , maka  $H_0$  ditolak dimana item dapat dikatakan valid. Adapun sebaliknya, jika  $t_{hitung} < t_{(n-2);\alpha}$ , maka  $H_0$  diterima dimana item dapat dikatakan tidak valid. Kedua, apabila nilai  $p-value < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak. Adapun hipotesis dari uji validitas ini yakni :<sup>2</sup>

$H_0$ : Variabel tidak valid

$H_a$  : Variabel valid

---

<sup>2</sup> Zainatul Mufarrikoh, *Statistika Pendidikan Konsep Sampling & Uji Hipotesis*, (Surabaya : CV Jakad Media Publishing, 2020), 157.

Yang dimaksud dengan  $t_{\text{tabel}}$  adalah  $t_{[(n-2);\alpha]}$ . Berikut perhitungan  $t_{\text{tabel}}$  dimana  $n$  adalah jumlah sampel  $t_{[(40-2);0.05]}$ ,  $t_{\text{tabel}}$  sama dengan 38 dan taraf signifikansi ( $\alpha = 5\%$ ) hasil yang diperoleh  $t_{\text{tabel}}$  0,321.<sup>3</sup> Berikut adalah hasil uji validitas skala persepsi kompensasi kerja dan skala kinerja guru, guna menjamin kualitas data dan keamanan data yang dikumpulkan dan ditulis oleh peneliti :

**Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel X (Persepsi Kompensasi Kerja)**

Item Pertanyaan	Nilai Korelasi	<i>p-value</i>	Ket	Item Pertanyaan	Nilai Korelasi	<i>p-value</i>	Ket
x1	0,190	0,239	Tidak Valid	x21	0,597	0,000	Valid
x2	-0,031	0,849	Tidak Valid	x22	0,104	0,504	Tidak Valid
x3	0,434	0,005	Valid	x23	0,443	0,004	Valid
x4	0,383	0,015	Valid	x24	0,187	0,248	Tidak Valid
x5	0,108	0,507	Tidak Valid	x25	0,471	0,002	Valid
x6	0,486	0,001	Valid	x26	0,300	0,060	Tidak Valid
x7	0,082	0,614	Tidak Valid	x27	0,370	0,019	Valid
x8	0,067	0,683	Tidak Valid	x28	0,215	0,182	Tidak Valid
x9	0,492	0,001	Valid	x29	0,472	0,002	Valid
x10	0,438	0,005	Valid	x30	0,126	0,437	Tidak Valid
x11	0,209	0,196	Tidak Valid	x31	0,353	0,026	Valid
x12	0,402	0,010	Valid	x32	0,235	0,144	Tidak Valid
x13	0,431	0,005	Valid	x33	0,316	0,047	Valid
x14	0,072	0,658	Tidak Valid	x34	0,211	0,190	Tidak Valid
x15	0,380	0,016	Valid	x35	0,403	0,010	Valid
x16	0,300	0,060	Tidak Valid	x36	0,467	0,002	Valid

<sup>3</sup> Ibid, hal 158.

x17	0,305	0,056	Tidak Valid	x37	0,345	0,029	Valid
x18	0,482	0,002	Valid	x38	0,473	0,002	Valid
x19	0,355	0,025	Valid	x39	0,182	0,260	Tidak Valid
x20	0,215	0,184	Tidak Valid	x40	0,133	0,415	Tidak Valid

Tabel diatas merupakan hasil uji validitas pada variabel X (Persepsi Kompensasi Kerja). Untuk mengetahui item valid atau tidak, nilai pada kolom nilai korelasi harus melebihi nilai  $t_{tabel}$  sebesar 0.321. Jika, nilai korelasi kurang dari nilai  $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dimana item tersebut tidak valid dan digugurkan. Penentuan hipotesis juga dapat diketahui dengan cara membandingkan nilai  $p\ value$  dan nilai  $[\alpha]$  0,05. Jika, nilai  $p > 0,05$  maka, item dikatakan tidak valid. Sehingga, dapat disimpulkan tingkat validitas pada variabel X menjadikan keseluruhan item yang valid sebanyak 21 butir pernyataan.

**Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Guru)**

Item Pertanyaan	Nilai Korelasi	$p\ value$	Ket	Item Pertanyaan	Nilai Korelasi	$p\ value$	Ket
y1	0,091	0,578	Tidak Valid	y21	0,715	0,000	Valid
y2	0,064	0,696	Tidak Valid	y22	0,268	0,095	Tidak Valid
y3	0,393	0,012	Valid	y23	0,546	0,000	Valid
y4	0,490	0,001	Valid	y24	0,535	0,000	Valid
y5	0,219	0,174	Tidak Valid	y25	0,431	0,006	Valid
y6	0,470	0,002	Valid	y26	0,400	0,011	Valid
y7	0,181	0,264	Tidak Valid	y27	0,214	0,185	Tidak Valid
y8	0,187	0,248	Tidak Valid	y28	0,265	0,099	Tidak Valid
y9	0,607	0,000	Valid	y29	0,617	0,000	Valid

y10	0,435	0,005	Valid	y30	0,275	0,086	Tidak Valid
y11	0,393	0,012	Valid	y31	0,521	0,001	Valid
y12	0,321	0,043	Valid	y32	0,257	0,109	Tidak Valid
y13	0,562	0,000	Valid	y33	0,282	0,078	Tidak Valid
y14	0,376	0,017	Valid	y34	0,003	0,986	Tidak Valid
y15	0,395	0,012	Valid	y35	0,342	0,031	Valid
y16	0,445	0,004	Valid	y36	0,472	0,002	Valid
y17	0,389	0,013	Valid	y37	0,390	0,013	Valid
y18	0,544	0,000	Valid	y38	0,326	0,040	Valid
y19	0,483	0,002	Valid	y39	0,162	0,318	Tidak Valid
y20	0,383	0,015	Valid	y40	0,107	0,513	Tidak Valid

Tabel diatas merupakan hasil uji validitas pada variabel Y (Kinerja Guru). Untuk mengetahui item valid atau tidak, nilai pada kolom nilai korelasi harus melebihi nilai  $t_{tabel}$  sebesar 0.321. Jika, nilai korelasi kurang dari nilai  $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dimana item tersebut tidak valid dan digugurkan. Penentuan hipotesis juga dapat diketahui dengan cara membandingkan nilai  $p$  value atau sig. (2 tailed) dan nilai  $[\alpha]$  0,05. Jika, nilai  $p > 0,05$  maka, item dikatakan tidak valid. Sehingga, dapat disimpulkan tingkat validitas pada variabel Y menjadikan keseluruhan item yang valid sebanyak 26 butir pernyataan..

## 2. Uji Reliabilitas

Berikut adalah hasil uji reliabilitas skala persepsi kompensasi kerja dan skala kinerja guru, guna menunjukkan konsistensi pemahaman responden terhadap instrumen pada variabel. Sebuah alat ukur dapat dinyatakan andal

atau reliabel apabila koefisien *Cronbach's Alpha* berkisar **0,6** sampai dengan **0,8**.<sup>4</sup> Lebih lanjut, tabel 4.6 menjelaskan kategori atau kriteria dari nilai *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:<sup>5</sup>

**Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Persepsi Kompensasi Kerja	0,801	21
Kinerja Guru	0,850	26

Tabel diatas menyimpulkan bahwa instrumen skala variabel X (persepsi kompensasi kerja) yang berjumlah 21 butir pernyataan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dengan nilai 0,801. Selanjutnya, reliabilitas instrumen skala variabel Y (kinerja guru) yang berjumlah 26 butir pernyataan memiliki tingkat reabilitas yang tinggi dengan nilai 0,850 .

### 3. Uji Korelasi *Rank Spearman*

Syarat uji korelasi *Rank Spearman* bisa digunakan oleh data berskala ordinal dan numerik, apabila data numerik tidak berdistribusi normal dan tidak linearitas. Berikut hipotesis dalam pengambilan keputusan :

$H_0$  : Persepsi Kompensasi Kerja tidak berkorelasi dengan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pademawu Pamekasan

$H_a$  : Persepsi Kompensasi Kerja berkorelasi dengan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pademawu Pamekasan

<sup>4</sup> Ibid, 70.

<sup>5</sup> Zainatul Mufarrikoh, *Statistika Pendidikan Konsep Sampling & Uji Hipotesis*, (Surabaya : CV Jakad Media Publishing, 2020), 18.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji korelasi *Rank Spearman* jika, nilai *p value*  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak yang artinya terdapat korelasi antara Persepsi Kompensasi Kerja berkorelasi dengan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pademawu Pamekasan. Sebaliknya, jika nilai *p value*  $> 0,05$  maka,  $H_a$  ditolak yang artinya tidak ada korelasi antara Persepsi Kompensasi Kerja berkorelasi dengan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pademawu Pamekasan.

Koefisien korelasi menentukan tingkat kekuatan korelasi dimana besarnya korelasi tersebut terletak antara 0 sampai dengan 1 atau jika disertai arahnya nilainya antara -1 sampai dengan +1. Apabila, koefisien korelasi bernilai positif maka hubungan kedua variabel searah. Hal ini terjadi karena jika ada kenaikan satu variabel, maka diikuti kenaikan variabel lainnya. Sebaliknya, apabila nilai koefisien korelasi bernilai negatif maka hubungan kedua variabel berlawanan arah. Artinya, semakin tinggi nilai variabel X maka, semakin kecil nilai variabel Y.

**Tabel 4. 5 Hasil Uji Korelasi**

Variabel Uji	Nilai Korelasi	P-Value
Persepsi Kompensasi Kerja	0,432	0,000
Kinerja Guru		

Berdasarkan tabel korelasi *Rank Spearman* diatas, dapat diketahui nilai koefisien korelasi kedua variabel sebesar ( $r = 0,432$ ) yang ditunjukkan dikolom *Correlation Coefficient*. Kolom *Sig. (2-tailed)*, menunjukkan nilai

$p \text{ value} = 0,000 < 0,05$ . Sehingga, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif yang cukup kuat dan signifikan antara persepsi kompensasi kerja dengan kinerja guru. Artinya, semakin positif persepsi kompensasi kerja maka, kinerja guru meningkat. Sebaliknya, semakin negatif persepsi kompensasi kerja, maka kinerja guru menurun.

Pengambilan keputusan menggunakan  $r$  hitung dan  $r$  tabel, jika nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel, maka ada korelasi antara variabel satu dengan variabel yang lainnya. Sebaliknya jika, nilai  $r$  hitung  $< r$  tabel maka, tidak ada korelasi antara variabel satu dengan variabel lainnya. Diketahui, jumlah sampel sebanyak 82 dengan nilai koefisien korelasi (*Spearman rho*) pada  $r$  hitung sebesar 0,432 dengan taraf signifikansi 5%. Maka, dapat disimpulkan  $r$  hitung  $0,432 > r$  tabel  $0,279$ .

### C. Pembahasan

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari perhitungan statistik dapat diketahui bahwa terdapat korelasi positif yang cukup kuat dan signifikan antara persepsi kompensasi kerja dengan kinerja guru. Artinya, semakin positif persepsi kompensasi kerja maka, kinerja guru meningkat. Sebaliknya, semakin negatif persepsi kompensasi kerja, maka kinerja guru menurun. Hasil penelitian ini berjalan lurus dengan penelitian yang dilakukan Ria Fakhriyyah, bahwasannya kinerja guru dipengaruhi oleh kompensasi kerja. Kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, dan kerjasama. Kompensasi yang diberikan kepada guru mungkin memang tidak berdampak langsung pada

kinerja guru, namun akan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja dan hasil kerja. Hal ini karena tujuan bekerja guru banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pribadinya.<sup>6</sup> Sebuah hal yang wajar dan mutlak, jika harapan seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, karena tujuan pemberian kompensasi pun harus melibatkan faktor pemenuhan kebutuhan pokok karyawan. Sehingga, dapat menjamin kehidupan yang layak bagi para pegawai beserta keluarganya.<sup>7</sup>

Steers & Porter menegaskan bahwa tingginya rendahnya kinerja seseorang berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh lembaga / organisasi tempat mereka bekerja.<sup>8</sup> Lebih lanjut Luthans menjelaskan, bila seseorang beranggapan kompensasi tersebut pantas dan adil, maka akan timbul perasaan puas yang lebih besar karena orang tersebut merasa bahwa mereka menerima kompensasi telah sesuai dengan tingkat kerjanya. Sebaliknya, apabila kompensasi dipandang tidak sesuai dengan tingkat kinerja seseorang, mereka cenderung merasa tidak puas. Dalam hal apapun, tingkat kepuasan seseorang akan menimbulkan keterkaitan dan mempengaruhi upaya dan kinerja selanjutnya.<sup>9</sup> Lowrer dan Porter mengimbuhkan bahwa kepuasan

---

<sup>6</sup> Ria Fakhriyah, “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Nonsertifikasi Di SMA Budi Mulia Ciledug Tangerang*”, (Disertasi, FITK UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2019). 83.

<sup>7</sup> Rugaiyah, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Peningkatan Profesionalisme Guru di Era Disrupsi Pendidikan*, (Sukabumi: CV Jejak, 2022). 116.

<sup>8</sup> Zulqarnain, dkk, *Psikologi Pendidikan*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2022). 49.

<sup>9</sup> Amirullah, “*Pengaruh Persepsi Keadilan Kompensasi Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*”, (Disertasi, Universitas Sarjana Indonesia, Jakarta, 2022). 244.

kerja ikut dipengaruhi oleh variabel individu terhadap *reward* yang diterimanya baik secara intrinsik dan ekstrinsik.<sup>10</sup>

Kompensasi kerja ialah persepsi guru terhadap berbagai bentuk upah atau imbalan yang diperoleh dari hasil kerja. Kompensasi tidak melulu berbicara gaji atau upah, tapi guru berhak mendapatkan bonus atau tunjangan seperti, tunjangan transportasi, tunjangan prestasi, tunjangan profesi, bahkan tunjangan pensiun. Hal yang tidak kalah pentingnya dalam bentuk kompensasi ialah kesehatan dan keamanan seorang karyawan. Perusahaan harus bisa memperhatikan kondisi kerja yang lebih sehat dan aman serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut. Selanjutnya, Soekidjo Notoadmodjo menerangkan bahwa ada beberapa keuntungan diberikannya kompensasi, yakni; 1. Meningkatkan semangat kerja dan loyalitas para karyawan terhadap perusahaan, 2. Menurunkan jumlah absensi para karyawan dan adanya perputaran kerja, 3. Mengurangi pengaruh organisasi karyawan terhadap kegiatan organisasi, 4. Menimilkan biaya-biaya kerja lembur yang berarti mengefektifkan prestasi kerja karyawan.

Pada saat ini pemerintah sedang mengusahakan pemertaan kesejahteraan guru PPPK yang berstatus Non PNS, melalui skema *definde contribution* yang didefinisikan sebagai suatu desain pensiun yang mengharuskan pesertanya menyisihkan sebagian dari penghasilannya untuk diinvestasikan dalam suatu instrumen investasi dan diakumulasikan selama masa kerja sampai dengan saat

---

<sup>10</sup> Slamet Riyadi, *Peran Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru*, (Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2022). 93.

pensiun. Hal ini merupakan upaya pemerintah bagi PPPK yang saat ini merupakan bagian dari ASN akan diusahakan mendapatkan pensiun dari pemerintah.<sup>11</sup> Dengan ini, diharapkan guru bisa meningkatkan kompetensinya secara profesional, yang tidak hanya menunjukkan kinerja terbaiknya baik pada aspek perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran ketika hanya saat dikunjungi oleh pengawas dan kepala sekolah saja, yang mana setelah itu mereka akan kembali bekerja seperti sedia kala, kadang tanpa adanya persiapan dan perencanaan yang matang serta tanpa semangat dan antusias yang tinggi.<sup>12</sup>

Hasil penelitian ini menjabarkan sebesar 76,8% persepsi kompensasi kerja berada di kategori tinggi. Dimana sebagian besar guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pademawu Pamekasan memiliki persepsi yang positif terhadap kompensasi kerja yang diterima. Sebagian besar guru, merefleksikan perasaan dan emosi mereka secara positif mengenai kompensasi kerja yang mereka terima, baik dari segi gaji, tunjangan, fasilitas yang disediakan sekolah, pelatihan, hingga kemudahan untuk pengambilan cuti. Kemudian, hal itu mempengaruhi aspek konatif seseorang, kecenderungan mereka untuk berperilaku sebagaimana dengan apa yang mereka rasakan. Dampaknya saat ini ialah kinerja yang mereka tunjukkan pun terbilang baik. Hal itu dibuktikan dengan perolehan presentase sebesar 81,7%, rata-rata guru di Sekolah Dasar

---

<sup>11</sup> Arrijal Rachman, “Fix! PPPK Dapat Uang Pensiunan, Dijamin Untung”, CNBC Indonesia, diakses dari <https://www.cnbcindonesia.com/news/20230913164515-4-472201/fix-pppk-dapat-uang-pensiunan-dijamin-untung>, pada tanggal 13 September 2023 pukul 18:14.

<sup>12</sup> Rugaiyah, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Peningkatan Profesionalisme Guru di Era Disrupsi Pendidikan*, (Sukabumi: CV Jejak, 2022). 127.

Kecamatan Pademawu Pamekasan, menunjukkan performa kinerja yang tinggi. Terlihat dari sikap guru ketika menjalankan tanggungjawabnya berdasarkan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Masing-masing guru membangun sikap melalui kesadaran dan inisiatif setiap guru untuk selalu belajar dari pekerjaannya dan membelajarkan diri terhadap perubahan yang terjadi dilingkungan kerjanya. Serangkaian perilaku guru yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif untuk pencapaian tujuan organisasi itu sangat dibutuhkan dalam proses peningkatan kinerja dari kurun waktu ke waktu. Kinerja merupakan suatu pencapaian yang pasti pada akhirnya dapat tercermin langsung dari korelasi *Rank Spearman* yang dihasilkan. Sehingga, dapat memperlihatkan ekspresi potensi seseorang berupa perilaku atau cara seseorang dalam menjalani tugasnya dan berhasil menghasilkan suatu produk yang merupakan wujud dari segala tugas yang diberikan.<sup>13</sup>

Meski hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat korelasi persepsi kompensasi kerja dengan kinerja guru namun, bukan berarti persepsi kompensasi kerja menjadi faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Sejalan dengan hasil penelitian Mu'allifah yang meneliti tentang kinerja guru ditinjau dari persepsi terhadap kompensasi. Dimana, hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti ditolak dengan kata lain tidak ada korelasi persepsi terhadap kompensasi dengan kinerja guru. Ditolaknya hipotesis ini, menimbulkan alasan bahwa sebuah persepsi merupakan hal yang subjektif dalam menilai sesuatu. Tentu penilaian masing-

---

<sup>13</sup>Djohan Achmadi, *Peningkatan Kinerja Guru*, (Indramayu: CV Adanu Abimata, 2023). 12.

masing individu berbeda. Sementara itu, banyak variabel lainnya yang ikut berkontribusi dalam mempengaruhi kinerja seseorang. Seperti halnya Gibson memaparkan bahwa terdapat faktor individu yang berperan dalam mempengaruhi kinerja, yakni; kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial dll.<sup>14</sup> Mengingat tugas dan tanggung jawab guru begitu berat, karena guru adalah orang pertama yang berada di baris paling depan berhadapan langsung dengan siswa maka sudah seharusnya guru memiliki kompetensi yang memadai. Jadi, persepsi kompensasi kerja ialah faktor psikologis seorang guru yang juga turut berperan dalam peningkatan kinerja guru. Sehingga juga patut untuk diperhatikan guna mempertahankan mutu guru secara konsisten dari berbagai aspek. Guru yang bermutu mampu mendidik dan membimbing siswanya secara efektif sesuai dengan kendala sumber daya dan lingkungan.

---

<sup>14</sup> Shilphy A. Octavia, *Sikap Dan Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019). 34.

