

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

---

**ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI GURU SWASTA SMP  
PADA PERGURUAN ADVENT PASIR PUTIH DESA BARU  
KECAMATAN SIAK HULU KABUPATEN KAMPAR**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S-1)  
Pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Universitas Islam Riau



**FRENDI BUTAR-BUTAR  
NPM : 167210007**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
PEKANBARU  
2021**

## KATA PENGANTAR

Salam Sejahtera

Segala Puji dan Syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala kasih dan karuniaNya sehingga penulis dapat merampungkan penyelesaian skripsi ini yang berjudul “Analisis Pemberian Kompensasi Guru Swasta Pada SMP Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kec Siak Hulu Kab Kampar”. Penyusunan skripsi ini adalah salah satu syarat yang harus penulis tempuh dalam meraih gelar kesarjanaan pada Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih dan rasa cinta kasih yang sebesar-besarnya kepada: Allah, yang telah memberikan kesehatan jasmani dan rohani sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

1. Bapak Prof. Dr. H .Syafrialdi, SH, M.Cl selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis dalam mendapatkan ilmu di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Syahrul Akmal Latif., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
3. Bapak Arief Rifa'i Harahap, S.Sos., M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis dan Ibu Ema Fitri Lubis, S.Sos., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.

4. Bapak La Ode Syarfan S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu dan pengetahuan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan ini, mudah-mudahan ilmu yang bapak dan ibu berikan bermanfaat bagi semua orang termasuk diri penulis.
6. Kepala Tata Usaha dan Pegawai Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah membantu dalam proses administrasi selama perkuliahan ini.
7. Pimpinan Yayasan Perguruan Advent dan Kepala Sekolah SMP Swasta Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar yang telah membantu dalam kesuksesan penelitian ini, termasuk dalam pemberian data dan juga dukungan lainnya.
8. Ayahanda D. Buta-Butar (Op. Joel Doli) dan Ibunda terkasih R. Napitu (Op. Joel Boru), Kakanda D. Br. Butar Butar/ Kakanda M. Br. Butar-Butar, dan Ananda Triimelda Butar-Butar, dan Keluarga Besar Op. Mangoloi NaPitu yang selama ini telah memberikan dukungan dalam perkuliahan baik secara materil, doa, dan motivasi.
9. Diana Br. Pasaribu, Amd. Keb. pacar yang yang selalu ada untuk bertukar pikiran, saling memberi masukan terhadap perkuliahan, penelitian dan orang yang spesial dalam kehidupan peneliti.

10. Kakanda Febri Suziana. Br Sagala Amd. Keb. yang selalu memberi semangat dan motivasi selama selama perkuliahan dan maupun dalam selama penyusunan penelitian.
11. Rekan-rekan Administrasi Bisnis angkatan 2016 khususnya Kelas A yang telah banyak membantu dan memberikan motivasi selama perkuliahan.
12. Kepada keluarga besar Persekutuan Mahasiswa Kristen Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik yang turut membawa perubahan dalam diri penulis, mulai dari rekan seorganisasi, rekan sepelayanan, kakanda, dan ayunda semua.

Dalam penyusunan naskah skripsi ini, banyak hambatan dan tantangan yang penulis temui. Oleh karena itu, apabila pembaca menemukan kesalahan dan kekurangan, maka penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat positif dari semua pihak yang telah membaca skripsi ini guna koreksi dan penyempurnaan usulan penelitian. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih, semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dari pihak yang membantu kelancaran penulisan skripsi ini.

Pekanbaru, 26 Oktober 2021  
Penulis,

**Frendi Butar Butar**  
**NPM 167210007**



## DAFTAR ISI

Halaman

|                                                                |               |
|----------------------------------------------------------------|---------------|
| <b>PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING.....</b>                         | <b>ii</b>     |
| <b>PERSETUJUAN TIM PENGUJI .....</b>                           | <b>iii</b>    |
| <b>BERITA ACARA UJIAN KONFEREHENSIF SKRIPSI .....</b>          | <b>iv</b>     |
| <b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>                                 | <b>v</b>      |
| <b>PERSEMBAHAN.....</b>                                        | <b>vi</b>     |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                                     | <b>vii</b>    |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                         | <b>x</b>      |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>                                       | <b>xii</b>    |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                                      | <b>xiii</b>   |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                                   | <b>xiv</b>    |
| <b>PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH.....</b>                         | <b>xv</b>     |
| <b>ABSTRAK .....</b>                                           | <b>xvi</b>    |
| <b>ABSTRACT .....</b>                                          | <b>xvii</b>   |
| <br><b>BAB I : PENDAHULUAN.....</b>                            | <br><b>1</b>  |
| A. Latar Belakang Masalah.....                                 | 1             |
| B. Rumusan Masalah .....                                       | 11            |
| C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....                        | 11            |
| 1. Tujuan Penelitian .....                                     | 11            |
| 2. Kegunaan Penelitian .....                                   | 11            |
| <br><b>BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR .....</b> | <br><b>13</b> |
| A. Studi Kepustakaan.....                                      | 13            |
| 1. Konsep Adminisitrasi.....                                   | 13            |
| 2. Konsep Organisasi .....                                     | 15            |
| 3. Konsep Manajemen.....                                       | 18            |
| 4. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).....             | 20            |
| 5. Pengertian Kompensasi.....                                  | 22            |
| 6. Tujuan Kompensasi.....                                      | 25            |
| 7. Sistem dan Kebijakan Dalam Kompensasi .....                 | 26            |
| 8. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besar Kompensasi .....      | 27            |
| 9. Undang-Undang Ketenagakerjaan atau Upah.....                | 28            |
| B. Kerangka Pikir .....                                        | 29            |
| C. Konsep Operasional .....                                    | 30            |
| D. Operasional Variabel.....                                   | 32            |
| E. Teknik Pengukuran .....                                     | 32            |
| F. Penelitian Terdahulu .....                                  | 35            |
| <br><b>BAB III : METODE PENELITIAN.....</b>                    | <br><b>38</b> |
| A. Tipe Penelitian .....                                       | 38            |
| B. Lokasi Penelitian.....                                      | 38            |
| C. Populasi dan Sampel .....                                   | 39            |
| D. Teknik Penarikan Sampel .....                               | 40            |

|                                                                                                                                               |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| E. Jenis dan Sumber Data .....                                                                                                                | 40        |
| F. Teknik Pengumpulan Data .....                                                                                                              | 41        |
| G. Teknik Analisis Data .....                                                                                                                 | 42        |
| <b>BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN .....</b>                                                                                         | <b>43</b> |
| A. Sejarah Singkat Sekolah .....                                                                                                              | 43        |
| B. Profil Sekolah SMP Advent Pasir Putih .....                                                                                                | 43        |
| <b>BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>                                                                                                     | <b>47</b> |
| A. Identitas Responden .....                                                                                                                  | 47        |
| B. Analisis Pemberian Kompensasi Pada Guru Swasta SMP<br>Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak<br>Hulu Kabupaten Kampar ..... | 50        |
| 1. Kompensasi Langsung .....                                                                                                                  | 50        |
| 2. Kompensasi Tidak Langsung .....                                                                                                            | 59        |
| C. Hambatan Pemberian Kompensasi Pada Guru Swasta<br>SMP Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan<br>Siak Hulu Kabupaten Kampar ..... | 62        |
| <b>BAB VI : PENUTUP .....</b>                                                                                                                 | <b>64</b> |
| A. Kesimpulan .....                                                                                                                           | 64        |
| B. Saran-saran .....                                                                                                                          | 65        |
| <b>DAFTAR KEPUSTAKAAN .....</b>                                                                                                               | <b>66</b> |
| <b>LAMPIRAN:</b>                                                                                                                              |           |

## DAFTAR TABEL

| Tabel                                                                                                                                                                          | Halaman |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 1.1 Jenis Kompensasi Guru Swasta Pada Yayasan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar .....                                                         | 6       |
| 1.2 Jumlah dan Status Pegawai di SMP Advent Pasir Putih pada Tahun 2019 .....                                                                                                  | 7       |
| 1.3 Kompensasi Finansial Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar .....                                                                     | 8       |
| II.1 Operasional Variabel pada Pemberian Kompensasi Guru Swasta di SMP Advent pada Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar .....           | 32      |
| II.2 Skor Pilihan Jawaban.....                                                                                                                                                 | 33      |
| II.3 Penelitian Terdahulu .....                                                                                                                                                | 35      |
| III.I Jumlah Responden Penelitian Pemberian Kompensasi Guru Swasta SMP Pada Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar. ....                  | 40      |
| IV.1 Daftar Nama Majelis Guru Dan Tata Usaha SMP Advent Pasir Putih .....                                                                                                      | 45      |
| V.1 Keadaan responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                                                                                                                          | 47      |
| V.2 Keadaan Responden Berdasarkan Kelompok Usia.....                                                                                                                           | 48      |
| V.3 Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....                                                                                                                     | 49      |
| V.4 Distribusi Tanggapan Responden Tentang Indikator Gaji.....                                                                                                                 | 51      |
| V.5 Distribusi Tanggapan Responden Tentang Indikator Insentif .....                                                                                                            | 54      |
| V.6 Distribusi Tanggapan Responden Tentang Indikator Tunjangan .                                                                                                               | 57      |
| V.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Indikator Kompensasi Langsung .....                                                                                               | 59      |
| V.8 Distribusi Tanggapan Responden Tentang Indikator Kompensasi Tidak Langsung .....                                                                                           | 60      |
| V.9 Rekapitulasi Hasil Penelitian Tentang Analisis Pemberian Kompensasi Pada Guru Swasta SMP Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar ..... | 61      |

## DAFTAR GAMBAR

| Gambar                                                      | Halaman |
|-------------------------------------------------------------|---------|
| II.1 Kerangka Pikir Penelitian .....                        | 30      |
| IV.1 Struktur Pimpinan Sekolah SMP Advent Pasir Putih ..... | 44      |

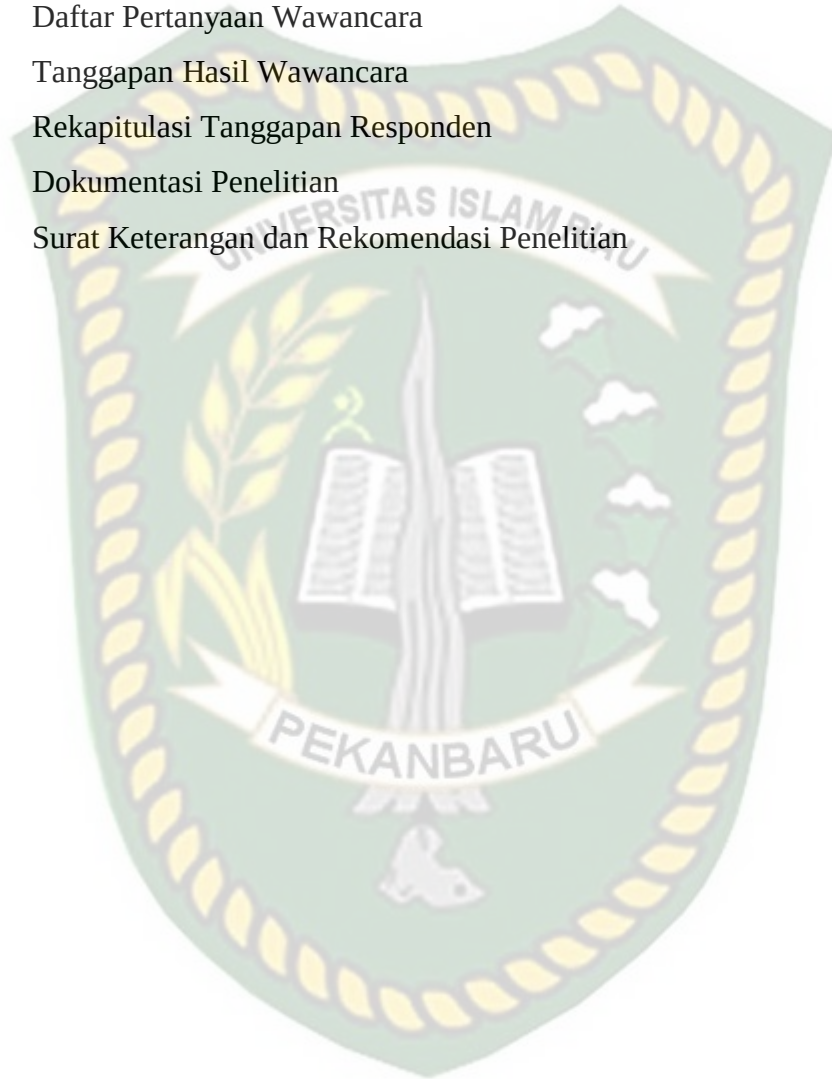




## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

1. Kuesioner Penelitian
2. Daftar Pertanyaan Wawancara
3. Tanggapan Hasil Wawancara
4. Rekapitulasi Tanggapan Responden
5. Dokumentasi Penelitian
6. Surat Keterangan dan Rekomendasi Penelitian



### SURAT PERNYATAAN

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta Ujian Konferehensif Skripsi yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Frendi Butar Butar  
 NPM : 167210007  
 Program Studi : Administrasi Bisnis  
 Jenjang Pendidikan : Sastra Satu (S.I)  
 Judul Skripsi : Analisis Pemberian Kompensasi Guru Swasta SMP Pada Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar

Atas naskah yang didaftarkan pada Ujian Konferensif Skripsi ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa, naskah Skripsi ini adalah benar-benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah ;
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas ;
3. Bahwa, apabila di kemudian hari ditemukan dan terbukti secara sah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut di atas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian usulan penelitian yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara Republik Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tertekan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 26 Oktober 2021

Pelaku pernyataan



Frendi Butar Butar

**ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI GURU SWASTA SMP PADA  
PERGURUAN ADVENT PASIR PUTIH DESA BARU KECAMATAN  
SIAK HULU KABUPATEN KAMPAR**

**ABSTRAK**

Freudi Buta Butar

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pemberian kompensasi guru pada Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar. Untuk mengetahui hambatan pemberian kompensasi guru pada Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar. Tipe penelitian survey deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data penelitian diperoleh secara sekunder dan primer dengan populasi dalam berasal dari seluruh guru SMP tepat/indeks dan Kepala Sekolah Advent Pasir Putih yang berjumlah 9 orang. Seluruh populasi dijadikan sampel penelitian dengan teknik penarikan sampel secara sensus. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari kuesioner, wawancara, dan observasi. Berdasarkan hasil analisis data sebelumnya, maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut: Pemberian kompensasi kepada para guru SMP Advent Pasir Putih sudah baik atau sebesar 77,8%. Hasil ini sesuai dengan tanggapan yang disampaikan dari masing-masing indikator penelitian yakni pada indikator kompensasi langsung sebagian besar responden memberikan tanggapan baik sebanyak 7 orang dan pada indikator kompensasi tidak langsung sebagian besar responden telah memberikan tanggapan pada kategori baik sebanyak 8 orang.

**Kata Kunci:** Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung.



ANALYSIS OF COMPENSATION PROVISIONS FOR PRIVATE TEACHERS OF  
SMP AT ADVENT EDUCATION IN PASIR PUTIH NEW VILLAGE, SIAK HULU  
DISTRICT, KAMPAR REGENCY

ABSTRACT

*Frendi Butar-Butar*

*This study aims to determine and explain the provision of teacher compensation at the Pasir Putih Adventist College, Baru Village, Siak Hulu District, Kampar Regency. To find out the barriers to teacher compensation at the Pasir Putih Adventist College, Baru Village, Siak Hulu District, Kampar Regency. The type of research is a descriptive survey with a quantitative approach. The research data were obtained secondary and primary with the inner population coming from all 9 teachers of the appropriate/index junior high school and the principal of the Pasir Putih Adventist School. The entire population was used as a research sample with a census sampling technique. Data analysis is the process of systematically searching and compiling data obtained from questionnaires, interviews, and observations. Based on the results of the previous data analysis, it can be concluded that the results of the study are as follows: Compensation for the teachers of the Pasir Putih Adventist Middle School is good or 77.8%. These results are in accordance with the responses from each research indicator, namely on the direct compensation indicator most of the respondents gave a good response as many as 7 people and on the indirect compensation indicator most of the respondents gave a good response as many as 8 people.*

*Keywords: Direct Compensation, Indirect Compensation.*



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Di Era Globalisasi saat ini guru tidak lagi dianggap sebagai beban bagi perguruan yang setiap bulannya perguruan harus melakukan pengeluaran untuk membayar upah, melainkan sebagai aset yang harus dikelola dengan baik demi tercapainya tujuan suatu perguruan.

Guru di dalam pendidikan sangatlah penting dalam mengembangkan dan mengangkat kualitas manusia dari masa awal pendidikan agar dapat bersaing di kehidupan sekelilingnya dari masa kini hingga masa yang akan di jalani di masa akan datang. Di dalam sebuah perguruan, kinerja guru dituntut dalam upaya mencapai tujuan organisasi perguruan melalui penjabaran yang baik kepada siswa/siswi. Salah satu indikator keberhasilan perguruan adalah kinerja yang baik. Tercapainya tujuan perguruan tidak hanya tergantung pada aspek fisik seperti peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan proses belajar yang baik. keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja guru. Setiap organisasi maupun perguruan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja guru, dengan harapan tercapainya tujuan yang diinginkan sekolah dan perguruan.

Perguruan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia perlu memperhatikan kinerja guru. Suatu perusahaan tertentu saja membutuhkan karyawan yang mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya dan juga terhadap perguruan tempat mereka bekerja. Dengan demikian pihak perguruan harus

berusaha agar kinerja guru selalu meningkat. Apabila kinerja guru baik dan selalu meningkat, maka apa yang menjadi cita-cita dan tujuan perguruan akan tercapai dengan maksimal.

Perguruan Advent Pasir Putih adalah perguruan yang bergerak di dalam dunia pendidikan yang terdapat Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA). Dalam melakukan proses belajar mengajar sumber daya manusia yang dibutuhkan adalah Guru. Di dalam suatu Perguruan guru sangat memegang peranan yang sangat penting dalam perguruan terutama di Sekolah Menengah Pertama (SMP) yaitu sebagai roda pengajar dalam pendidikan. Tanpa adanya guru tertentu perguruan tidak akan dapat menjalankan operasinya dengan baik dalam mendidik siswa/siswinya terkhusus di Sekolah Menengah Pertama (SMP). Potensi setiap sumber daya manusia inilah yang harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *output* yang optimal. perguruan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan guru saat mengajar dengan optimal. Untuk mencapainya perguruan harus memiliki upaya yang dapat ditempuh salah satunya dengan memberikan kompensasi yang sesuai dan memuaskan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perguruan memegang peranan sangat penting karena tenaga kerja memiliki peran yang besar untuk menjalankan aktivitas mengajar dengan baik. kinerja guru merupakan suatu hal yang sangat penting dalam organisasi yayasan untuk mencapai tujuannya yang

sudah ditetapkan. Oleh karena itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kinerja guru adalah dengan menghubungkan kompensasi.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perguruan memegang peranan sangat penting karena tenaga kerja memiliki peran yang besar untuk menjalankan aktivitas mengajar dengan baik. kinerja guru merupakan suatu hal yang sangat penting dalam organisasi perguruan untuk mencapai tujuannya yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kinerja guru adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan kinerja guru.

Guru yang bekerja dengan baik adalah keinginan setiap sekolah, yang mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi kemudian sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai yayasan. Kinerja guru yang tinggi akan memiliki dampak terhadap sekolah atau yayasan. Kinerja guru yang tinggi dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya kemampuan ketua yayasan dalam memberikan kompensasi untuk dapat memenuhi kebutuhan guru. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi perguruan Advent Pasir Putih.

Dalam pemberian kompensasi kepada guru di perguruan Advent Pasir Putih terdapat pemberian jumlah kompensasi (Gaji) yang tidak setara, hal ini terjadi karena perguruan ini bergerak di bawah Yayasan Keagamaan Advent, yang mana guru berstatus pegawai Advent dan mengikuti kegiatan keagamaan Advent wajib menerima gaji lebih yang diberikan yayasan. Sebaliknya bagi guru yang berstatus di luar dan tidak mengikuti kegiatan Advent (organisasi) mereka

menerima gaji selayaknya guru biasa dengan gaji biasa yang ditentukan perguruan selama sebulan. Kemudian mereka guru yang memiliki status guru tetap akan mendapatkan lebih jumlah gaji yang diterima dari guru yang berstatus Advent maupun tidak Advent.

Menurut Dessler (2007:85) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran dan imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kompensasi merupakan penghargaan atau ganjaran pada para guru yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan organisasi melalui kegiatan yang disebut mengajar.

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan kepada guru, baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada guru atau sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan perguruan manapun guna meningkatkan kinerja gurunya.

Di dalam perguruan aturan tentang kompensasi merupakan faktor yang sangat penting, Karena dari kompensasi ini terkait dengan adanya kegiatan-kegiatan untuk mengadakan tenaga pengajar, memelihara tenaga pengajar maupun mempertahankan pengajar dalam kepentingan yayasan. Kompensasi mencakup balas jasa yang bersifat finansial dan dapat mempengaruhi naik turunnya prestasi guru, mempengaruhi keputusan kerja dan motivasi.

Adapun bentuk dari kompensasi terbagi dalam dua bagian yaitu, Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan penghargaan atau imbalan yang disebut gaji atau upah yang



dibayarkan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya; Tunjangan Hari Raya, asuransi jiwa, cuti, dan lain-lain

Adapun peraturan yang diberikan Yayasan kepada Guru Advent Pasir Putih adalah sebagai berikut;

1. Guru/Staf yang selalu hadir selama satu bulan penuh (tidak pernah izin/alpa) dan Disiplin (berdasarkan data *finger print* baik datang maupun pulang) maka yayasan akan memberikan tunjangan kerajinan yang nilainya akan ditentukan kemudian.
2. Kepala Sekolah/Guru/Staf yang terlambat hadir di sekolah dan terlambat masuk ke kelas akan mempengaruhi perolehan TUKIN (Tunjangan Kinerja).
3. Beban kerja guru Indeks, Guru Tetap, dan Guru Kontrak adalah 32 jam kerja mengajar per minggu. Dan jika lebih akan dihitung jam tambahan yaitu Rp 45.000.- (empat puluh ribu rupiah) / jam pelajaran.
4. Untuk guru ditugaskan sebagai wali kelas akan mendapat tunjangan wali kelas Rp. 150.000 (seratus lima puluh ribu) per bulan
5. Guru Indeks, Guru Tetap Yayasan (GTY), Guru Kontrak, Guru Honor mempunyai jam kerja 32-40 jam/minggu
6. Pemberian THR setiap bulan Desember pada guru yang sudah 2 tahun ke atas mengajar sesuai dengan peraturan yayasan.

7. Pendidik dan Tenaga Pendidikan diberikan tunjangan kesehatan sebesar Rp. 75.000 per bulan untuk guru Indeks, dan sebesar Rp. 50.000 per bulan bagi guru Tetap Yayasan.

Adapun jadwal pemberian gaji yang diberikan yayasan kepada guru di sekolah Advent Pasir Putih adalah tanggal 25 setiap bulannya.

**Tabel 1.1 : Jenis Kompensasi Guru Swasta Pada Yayasan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar**

| No | Bentuk Kompensasi         | Kompensasi Yang Diberikan                      |
|----|---------------------------|------------------------------------------------|
| 1  | Kompensasi Langsung       | Gaji,<br>Upah Insentif,<br>Tunjangan kesehatan |
| 2  | Kompensasi Tidak Langsung | Pemberian Cuti,<br>Tunjangan Hari Raya (THR)   |

Sumber : Yayasan Advent Pasir Putih, 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa Yayasan telah memberikan kompensasi kepada guru dalam dua bentuk yaitu bentuk uang dan jaminan sosial. Dengan adanya kompensasi tersebut Yayasan mengharapkan guru dapat meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan kompensasi yang dikeluarkan Yayasan dapat diukur untuk kompensasi finansial.

Bentuk-bentuk pemberian cuti yang diberikan Yayasan sebagai berikut: cuti tahunan selama 9 hari, cuti bagi wanita yang melahirkan yang berlaku selama satu bulan dan suami dari guru tersebut dapat mengajukan cuti pasca istrinya melahirkan selama 2 hari, cuti menikah 7 hari, tunjangan hari raya dan bonus akhir tahun, yang dihitung setara 1 bulan gaji.

**Tabel 1.2 : Jumlah dan Status Pegawai di SMP Advent Pasir Putih pada Tahun 2019**

| No | Nama                        | L/P | Status  | Lama Mengajar |
|----|-----------------------------|-----|---------|---------------|
| 1  | Nelson Panggabean S.Si      | L   | Indeks  | 5 Tahun       |
| 2  | Risma Br Manik S.Pd         | P   | Kontrak | 1 Tahun       |
| 3  | Linda Simarmata S.Pd        | P   | Indeks  | 7 Tahun       |
| 4  | Desi D Tampubolon S.Pd      | P   | Kontrak | 3 Tahun       |
| 5  | Heri Nainggolan S.Pd        | L   | Kontrak | 3 Tahun       |
| 6  | Florensia S.Pd              | P   | Kontrak | 7 Tahun       |
| 7  | Elbin Panjaitan S.Pd        | L   | Indeks  | 6 Tahun       |
| 8  | Ellven Vera Natalia S, S.Si | P   | Tetap   | 3 Tahun       |
| 9  | Zepi Elvayeta Malau, S.Si   | P   | Kontrak | 2 Tahun       |
| 10 | Nia Marito Pakpahan, S.Sd   | p   | Tetap   | 2 Tahun       |
| 11 | Dedi I Hasugian,S.Pd        | L   | Kontrak | 2 Tahun       |
| 12 | Rina Shanty Manalu          | P   | Kontrak | 1 Tahun       |
| 13 | Frengky Setia Simanjuntak   | L   | Kontrak | 1 Tahun       |
| 14 | Deddy Panjaitan, S.Pd       | L   | Tetap   | 4 Tahun       |
| 15 | Jocia D Sihombing           | P   | Tetap   | 2 Tahun       |
| 16 | Krtini Tampubolon           | P   | Tetap   | 4 Tahun       |
| 17 | Maria Debora Napitupulu     | P   | Kontrak | 1 Tahun       |
| 18 | Benni Zalukhu               | L   | Tetap   | 4 Tahun       |
| 19 | Ronal Panjaitan             | L   | Kontrak | 1 Tahun       |

*Sumber; Perguruan Advent Pasir Putih, 2019*

Dari data yang diperoleh, guru di SMP Advent Pasir Putih memiliki tingkatan status berbeda dalam pendidik yaitu status Guru Indeks, Guru Tetap, Guru Kontrak. Di mana guru indeks memiliki status yang lebih tinggi dari guru tetap dan guru kontrak di Sekolah Advent, dalam menentukan tingkatan status guru, harus menjalani dan melengkapi syarat yang diberikan yayasan

kepada guru salah satunya adalah menjalani sebagai guru kontrak selama 2 tahun dan memenuhi syarat utama yang diberikan yayasan menjadi guru Advent atau ikut dalam organisasi atau keagamaan Advent.

Guru lama dan guru baru dapat dilihat dari lamanya mengajar di sekolah Advent hal ini dapat berpengaruh terhadap pemberian tunjangan, di mana dalam peraturan guru Advent dalam pemberian tunjangan hari raya guru harus mengajar sekurang kurangnya selama 2 tahun mengajar baik guru kontrak dan guru tetap.

Dari hasil data yang didapat dari lapangan, peneliti menemukan adanya ketidaksesuaian dalam pemberian tunjangan hari raya (THR) antara guru lama dengan guru baru yang ada di sekolah Advent Pasir Putih karena adanya guru-guru di bawa 2 tahun mengajar di sekolah Advent Pasir Putih.

Untuk mengetahui kompensasi finansial yang dikeluarkan yayasan, dapat dilihat tabel berikut:

**Tabel 1.3 : Kompensasi Finansial Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.**

| No | Tingkatan Guru       | Gaji / Jam | Travel  |
|----|----------------------|------------|---------|
| 1  | Guru Indeks          | 35.000     | 500.000 |
| 2  | Guru Tetap Yayasan   | 35.000     | 100.000 |
| 3  | Guru Kontrak (SDA)   | 35.000     | 50.000  |
| 4  | Guru Honor (NON SDA) | 45.000     | 25.000  |

*Sumber : Perguruan Advent Pasir Putih 2019*

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa Perguruan telah memberikan kompensasi finansial di mana pada setiap tingkatan guru ada yang memiliki



jumlah upah yang sama dengan jam yang sama dan ada tingkatan guru yang memiliki upah yang beda dengan jam yang sama, dan dalam pemberian biaya travel setiap tingkatan guru berbeda. Adapun perbedaan setiap tingkatan yang diberikan yayasan kepada guru adalah untuk memotivasi guru untuk bekerja lebih di tingkatannya dalam mendidik di sekolah Advent Pasir Putih.

Dalam pemberian finansial yayasan memberikan kepada tingkatan guru Indeks Rp. 35.000 per jam yang di mana guru indeks mengajar sebanyak 32 jam per minggu gaji yang diterima dan mendapatkan biaya travel sebesar Rp.500.000. Guru Tetap Yayasan menerima finansial sebesar Rp.35.000 per jam dan ditambah biaya travel yang diberikan yayasan sebesar Rp.100.000. Tingkatan guru kontrak yayasan memberikan biaya finansial perjamnya sebesar Rp.35.000., dan ditambah dengan biaya travel sebesar Rp.50.000. Untuk tingkatan guru honor (NON SDA) yayasan memberikan finansial sebesar Rp.45.000 perjamnya dan biaya travel sebesar Rp.25.000.

Pemberian kompensasi dalam bentuk finansial pada Sekolah Advent Pasir Putih tidak seluruhnya sesuai dengan aturan yang diberikan Yayasan. Dimana ada perbedaan yang cukup besar antara pemberian kompensasi finansial kepada guru tetap dengan guru honor/kontrak. Padahal tujuan pemberian kompensasi finansial agar kualitas pengajar dapat terwujud dengan bagus dan agar dapat mencapai tujuan dari yayasan di dunia pendidikan.

Fenomena di atas maka dapat disimpulkan ada beberapa fenomena yang ditemukan yaitu;

1. Terindikasi gaji yang diterima sebagian besar guru belum memenuhi standar upah minimum di Kabupaten Kampar yakni sebesar Rp.2.951.000,-. Hal ini dikarenakan guru dianggap bukan bagian dari tenaga kerja tetapi tenaga pendidik, sehingga guru digaji berdasarkan jumlah jam kerja. Sebagai contoh guru tetap yayasan yang mengajar Penjas memiliki jam mengajar di 6 lokal dan masing-masing lokal perminggunya 2 jam pelajaran, sehingga setiap bulan guru memiliki jam mengajar 48 jam x Rp. 35.000,- gaji yang diterima sebesar Rp. 1.680.000,.
2. Adanya perbedaan insentif transportasi bagi guru di SMP Advent, pemberian insentif atau tunjangan transportasi berdasarkan status kepegawaian.
3. Adanya perbedaan dalam pemberian tunjangan kesehatan pada guru Honor dan Kontrak di SMP Advent Pasir Putih. Di mana guru honorer dan guru kontrak tidak mendapatkan atau diberikan tunjangan kesehatan.
4. Terindikasi belum ada program-program yang dibuat pihak yayasan untuk meningkatkan kebersamaan dan memberikan kebahagiaan bersama kepada pada guru seperti mengadakan gathering family dan sebagainya.

Untuk mengetahui lebih lanjut dari latar masalah di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang kompensasi dan kinerja karyawan yang dituangkan sebuah penelitian yang berjudul: **“Analisis Pemberian Kompensasi Pada Guru Swasta SMP Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan fenomena yang terjadi di latar belakang yang telah di kemukakan di atas, maka penulis mengajukan masalah pokok yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pemberian kompensasi guru swasta pada Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar?
2. Apa saja hambatan pemberian kompensasi guru swasta pada Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar?

## **C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Dari uraian yang di kemukakan dalam latar belakang dan permasalahan tersebut di atas, yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pemberian kompensasi guru pada Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.
2. Untuk mengetahui hambatan pemberian kompensasi guru pada Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.

### **2. Kegunaan Penelitian**

#### **a. Kegunaan Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan bidang Administrasi Bisnis, khususnya di bidang pengembangan sumber daya manusia.

b. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Yayasan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan. Siak Hulu Kabupaten Kampar berkaitan dengan kinerja guru swasta.

c. Kegunaan Teoritis

Sebagai bahan referensi bagi pihak lain dalam penelitian selanjutnya dengan objek kajian yang sama





## BAB II

### STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

#### A. Studi Kepustakaan

##### 1. Konsep Administrasi

Administrasi merupakan keseluruhan proses kerja antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sebelumnya administrasi dapat diartikan sebagai keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya dengan memanfaatkan sarana dan prasarana tertentu secara berdaya guna dan berhasil (Sondang, 2001;2). Selanjutnya Administrasi adalah sebagian dari pemikiran ideal, yaitu berusaha memahami terhadap hakikat *content* yang terdapat dalam ajaran administrasi (Makmur, 2007;7).

Dalam upaya untuk mengerti dan memahami hakikat dalam administrasi adalah melalui proses belajar mengajar baik melalui pendidikan formal maupun melalui pendidikan informal. Pemahaman tentang pengertian administrasi melalui proses belajar mengajar mempersamakan antara pengertian administrasi dengan teori apalagi ilmu administrasi, padahal pada tataran pengertian administrasi berada pada pemahaman saja bukan pendalaman. Kelemahan dan kekuatan pembelajaran baik yang berhubungan dengan peningkatan berpikir maupun yang berhubungan dengan peningkatan bertindak, kedua-duanya mengandung aspek positif yang memperhatikan kekuatan dalam pembelajaran, dalam aspek negatif memperlihatkan kelemahan dalam pembelajaran untuk memahami pengertian

administrasi. Usaha pemberian simbol atau nama terhadap segala sesuatu sehingga dideruksi dalam pikiran manusia kemudian menggambarkan suatu objek atau subjek.

Berdasarkan pemahaman yang telah di kemukakan di atas, maka pengertian administrasi yang di kemukakan oleh setiap pakar atau ilmuwan di bidang administrasi memiliki argumen yang berbeda beda, walaupun perenungan pemaknanya memiliki persamaan antara pakar yang satu dengan yang lain. Perbedaan argumen tentang Administrasi yang ditemukan oleh para ilmuwan administrasi sangat dipengaruhi oleh latar belakang pengalaman dan pendalaman dari masing-masing ilmuwan administrasi sendiri.

Selanjutnya pendapat tentang pengertian administrasi yang di kemukakan oleh Siagian dalam Makmur (2007;8) menyatakan bahwa administrasi adalah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu dalam rangka tercapai tujuan yang ditentukan sebelumnya dengan memanfaatkan sarana dan prasarana tertentu secara berdaya guna dan berhasil guna. Pengertian Administrasi yang di jelaskan Siagian ini memberikan pemahaman, pemikiran dan tindakan sebelum dilaksanakan terlebih dahulu diputuskan berdasarkan komitmen dan kesepakatan semua manusia yang terkait dalam kerja sama.

Selanjutnya pengertian administrasi yang di kemukakan oleh Hadari Nawawi dalam Makmur (2007;8). Administrasi berarti rangkaian kegiatan atau proses pengendalian acara atau sistem kerja sama semua orang agar berlangsung secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan bersama. Kedua ilmuwan

administrasi tersebut di atas, dengan argumentasi yang dituangkan ke dalam tulisannya masing-masing terlihat gaya tentang penerapan pengertian administrasi.

Menurut Irra dalam Anggraini (2015: 3-4) administrasi dalam artian sempit berasal dari kata *administratie* (bahasa Belanda) yang diartikan pekerjaan tulis menulis atau ketatausahaan/kesekretarian. Pekerjaan ini berkaitan dengan kegiatan penerimaan, mencatat, menghimpun, mengelola, menggandakan, mengirim, menyimpan, dan sebagainya. Sedangkan dalam artian luas administrasi merupakan proses kerja sama beberapa individu dengan cara efisien dalam mencapai tujuan sebelumnya.

Administrasi pendidik adalah segenap proses pengerahan dan pengintegrasian segala sesuatu, baik personil, spiritual maupun material, yang bersangkutan paut dengan pencapaian pendidikan (Purwanto, 2009;3). Jadi, di dalam proses administrasi pendidikan segenap usaha orang-orang terlibat dalam proses pencapaian tujuan pendidikan itu diintegrasikan.

Administrasi sangat penting bagi peradaban manusia mengikuti perkembangan zaman, karena ilmu administrasi sebagai cabang disiplin ilmu pengetahuan saat ini cukup membawa pengaruh besar terhadap pola kehidupan sehari-hari senantiasa tumbuh berkembang mengikuti perkembangan zaman.

## **2. Konsep Organisasi**

Menurut Irra (2011;23) mengatakan bahwa organisasi merupakan kesatuan kerja yang disusun melalui peraturan sebagai wadah menjalankan kerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Organisasi merupakan

kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan. (Robbins, 2010). Selanjutnya pengertian organisasi menurut Soedjadi dalam Makmur (2007;158) bahwa organisasi adalah sekelompok manusia yang sedang sengaja dipersatukan dalam suatu kerja sama yang efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di samping itu organisasi juga dapat juga dipandang sebagai suatu sistem dan bentuk hubungan antara wewenang dan tanggung jawab antara atasan dan bawahan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dengan cara paling efisien.

Pandangan Soedjadi ini jelas bahwa unsur utama sebagai organisasi adalah manusia yang sedang melakukan proses pencarian secara terus-menerus, suatu pemikiran yang tepat dan metode yang baru untuk meningkatkan produktivitas dan keuntungan dalam rangka mencapai keunggulan yang kompetitif. Pengertian organisasi yang telah disebutkan di atas merupakan suatu bahan berpikir dan cara memahami karakter yang dinamis dan corak aktivitas yang harus dilaksanakan adalah melalui perspektif wawasan pengetahuan dan keterampilan serta suatu tindakan manusia yang terlibat bentuk kerja sama. Atau dengan cara pandangan yang lain perspektif hubungan manusia dari berbagai elemen organisasi dengan teknik memainkan peranan dalam kaitannya menetapkan suatu kewenangan dan tanggung jawab yang dimilikinya masing-masing, baik, statusnya sebagai pimpinan maupun sebagai bawahan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien.



Keberadaan sebuah organisasi senantiasa mengharapkan adanya kedinamisan dalam rangka menuju perkembangan yang disepakati antara harapan organisasi di satu pihak dengan harapan manusia sebagai anggotanya di lain pihak. Dengan korelasi positif ini maka dinamika organisasi dan manusia sebagai anggotanya dan bahan lingkungan sekitarnya, sehingga kelangsungan hidup organisasi yang bersangkutan senantiasa dapat dipertahankan oleh manusia manusia yang terlibat di dalamnya. Sikap setiap manusia di dalam organisasi adalah senantiasa menetapkan suatu keputusan baik yang berlaku secara individual maupun untuk berlaku keseluruhan anggota organisasi, tentunya diharapkan harus mampu menyelesaikan dari berbagai persoalan atau masalah-masalah yang dapat merugikan secara individual maupun secara organisasi.

Keputusan yang efektif dalam rangka menciptakan efisiensi di bidang pemikiran dan efisiensi di bidang pemikiran dan efisiensi di bidang tindakan seharusnya dimulai dari pemikiran dan tindakan mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat secara cepat, cepat dan terkendali. Pemikiran dan kesadaran kita dalam rangka mengidentifikasi faktor penghambat dan faktor pendukung ini senantiasa terabaikan bahkan kadang-kadang sering terlupakan dalam membuat suatu keputusan dalam rangka penguatan sebuah organisasi. Ilmu organisasi menjadi cabang ilmu administrasi, yang memiliki tugas untuk menyusun dan menjalankan suatu kerangka pikir dan menjalankan tugas-tugas kerjasama antar personil.

### 3. Konsep Manajemen

Manajemen merupakan penggerak organisasi dalam administrasi, sehingga sangat efektif untuk menggerakkan organisasi dalam administrasi, tanpa manajemen yang efektif tidak ada usaha yang berhasil cukup lama, tercapainya tujuan organisasi baik tujuan ekonomi, sosial, dan politik, sebagian besar sangat tergantung pada kualitas manajemen dalam organisasi, manajemen juga memberi efektivitas dalam kinerja usaha manusia.

Istilah manajemen berhubungan dengan usaha untuk tujuan tertentu dengan jalan menggunakan sumber-sumber tersedia dalam organisasi dengan sebaik mungkin. Menurut Siagian (2004;5) manajemen dapat didefinisikan dari dua sudut pandang yaitu sebagai proses kegiatan penyelenggara berbagai kegiatan dalam rangka penetapan tujuan dan sebagainya. Kemampuan orang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan orang lain.

Menurut Hasibuan (2005;1) manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur menurut urutan dari fungsi-fungsi manajemen dalam mencapai tujuan manajemen yang merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Selanjutnya menurut Sondang P, Siagian dalam Hamim (2003;20) manajemen adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Dengan demikian dapat pula diartikan bahwa manajemen merupakan inti dari pada administrasi karena memang manajemen merupakan alat pelaksana utama dari pada administrasi.

Dalam hubungan ini perlu diperhatikan bahwa manajemen merupakan aspek dari pada administrasi dan oleh karenanya administrasi lebih luas dari pada manajemen. Selanjutnya Allen mengatakan dalam Hamim (2003;35) tentang organisasi adalah suatu proses identifikasi dari pembentukan dan pengelompokan kerja, mendefinisikan dan mendelegasikan wewenang maupun tanggung jawab dan menetapkan hubungan-hubungan dengan maksud memungkinkan orang-orang bekerja sama secara efektif dalam menuju tujuan yang telah ditetapkan. Dengan pengertian lain organisasi adalah kumpulan orang-orang yang mendudukan diri pada kepentingan bersama, mengadakan interaksi kerjasama secara teratur hingga tercapai tujuan bersama dalam rangka memenuhi kebutuhan dalam mengatasi keterbatasan kemampuan pribadi anggotanya masing-masing, jadi titik berat dalam pengamatan organisasi adalah pada kelompok orang, bagaimana bentuknya dan bukan apa proses kerjanya. Dengan rumusan-rumusan yang tersebut di atas dapat di simpulkan bahwa pada dasarnya organisasi adalah:

- a. Sekumpulan orang-orang, yaitu orang-orang yang merasa dirinya lemah, mempunyai keterbatasan kemampuan akan tetapi berkehendak untuk memenuhi kebutuhan yang di cita-citakan oleh masing-masing pribadinya.
- b. Orang-orang ini berkumpul untuk mengisi kekurangan masing-masing, saling mempengaruhi, karena itu setiap orang jelas tugas dan wewenangnya.

- c. Karena mereka hidup berkelompok-kelompok maka masing-masing harus memikirkan kebutuhan seluruh anggota kelompok dan tidak hanya terpaku pada kebutuhan pribadi saja.
- d. Dalam rangka memenuhi kebutuhan kelompok itulah masing-masing harus tunduk pada kepentingan bersama .

Berdasarkan pengertian manajemen tersebut, manajemen merupakan proses dalam melakukan berbagai kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, serta pengarahan yang dilakukan secara teratur hingga tujuan yang di inginkan tercapai.

#### **4. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)**

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategik dan koherensif, untuk mengolah aset paling berharga milik organisasi, baik secara individu maupun secara kolektif, dan memberi sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi (Amstrong, 2003). Selanjutnya Umar (2004) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Selanjutnya Amstorng (204;4) menyebutkan bahwa terminologi manajemen sumber daya manusia, terlepas apakah suka ataupun tidak suka, telah dicatat dalam kosakata manajemen sebagai pengganti untuk “manajemen personalia”.

Selanjutnya Manulang dalam Triton (2010;19) mengatakan manajemen personalia adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pelaksanaan fungsi-fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja untuk



membantu tercapainya tujuan organisasi dari para pekerja dan masyarakat. Dari pengertian di atas maka manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelola organisasi baik individual maupun kolektif terhadap manusia untuk memberikan kontribusi optimal dalam organisasi.

Menurut Tua E.H (2000;1) dalam Findariti (2016;938) manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan mendorong, mengembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2000;2) dalam Findariti (2016;938) menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam jangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Stoner dalam Setiawan (2014;3) manajemen sumber daya manusia adalah prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi membutuhkan.

Menurut Sedarmayanti (2009;25) dalam Istikomah (2014;4) pengertian sumber daya manusia adalah rancangan sistem formal dalam organisasi dalam memastikan pengguna bakat manusia efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Tugas dan peranan manajemen sumber daya manusia menarik karyawan, melatih, memotivasi, dan memberikan kompensasi yang adil bagi karyawan. Hal ini dilakukan untuk mencapai meningkatkan efektivitas dan efisien dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Handoko, 2001;02).

Jadi sumber manusia adalah aktivitas manusia dalam menjalankan organisasi dan pengawasan, pengadaan dan pengembangan dalam kinerja secara efektif dan efisien rangka mencapai wujud visi dan membentuk strategi guna untuk mencapai tujuan dari perusahaan yaitu individu, organisasi dan masyarakat.

### **5. Pengertian Kompensasi**

Menurut Marwansyah (2007;269) dalam Dwijawanti (2015;4276) mengemukakan kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak pada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2007;85) mengemukakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran dan imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan. Pemberian kompensasi merupakan pelayanan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian harga individu.

Dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan adalah kepuasan terdapat karyawan dalam menerima upah dari apa yang dilakukan dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan atau organisasi, imbalan yang diterima baik berbentuk finansial maupun non finansial sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut Leonardo (2015;28) kompensasi dibedakan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi dalam bentuk finansial dan kompensasi dalam bentuk non finansial. Menurut Panggabean (2004;76) kompensasi Finansial

merupakan kompensasi yang bersifat langsung yang diterima oleh karyawan yang terdiri dari gaji, tunjangan dan insentif, sedangkan kompensasi non finansial dapat juga dikategorikan kompensasi tidak langsung.

Simamora (2006;442) dalam Supatmi menjelaskan komponen-komponen dan keseluruhan program kompensasi dapat di bagi dalam bentuk-bentuk: kompensasi finansial yaitu kompensasi langsung (*direct competation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compenstati*) kompensasi langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh seorang dalam bentuk gaji,upah, bonus, dan komisi. kompensasi finansial tidak langsung yang disebut juga tunjangan.

Menurut Leonardo (2015;28) pengertian dari gaji, tunjangan dan insentif dapat dilihat sebagai berikut:

1. Gaji adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, catur wulan, bulanan atau mingguan.
2. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan langsung kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Dengan kata lain, insentif merupakan balas jasa di luar gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja yang dimaksud agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan mampu bekerja dengan rajin lagi. Selain itu dapat dilihat pula dari pengertian insentif menurut Simamora (2004;514) dalam Anggriawan

(2015;51) mengemukakan bahwa insentif merupakan program kompensasi yang mengaitkan bayaran (*pay*) dengan produktivitas.

Menurut Panggabean dalam tulisan Sutrisno (2009), Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerima, yakni berupa gaji, tunjangan, insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.
  - a). Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
  - b). Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawan, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
  - c). Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu , karena keberhasilannya di atas standar.
2. Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan langsung, yakni tunjangan pelayanan. Tunjangan pelayanan adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua Guru dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan kesehatan, kendaraan, dan tunjangan anak dan istri, cuti tahunan, cuti hamil. kesehatan, fasilitas rumah dinas, fasilitas kendaraan dan lainnya.

Menurut Hasibuan (2001) dalam Hakim (2011;173) kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan



berdasarkan kebijaksanaan, tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat bekerja dengan baik dan bekerja sama dengan karyawan lain dengan baik. Kompensasi dalam perusahaan memiliki dua bagian yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, kompensasi langsung meliputi Gaji, Bonus, Upah, Insentif, Komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung adalah meliputi tunjangan tahunan, bulanan, fasilitas kendara dan, rumah dinas, tunjangan kesehatan.

Semakin banyak upah yang diterima karyawan baik berupa kompensasi langsung dan tidak langsung dapat mendorong karyawan perusahaan bekerja lebih rajin lagi dan akan berdampak positif bagi perusahaan demi kelancaran kegiatan aktivitas produksi di dalam organisasi atau perusahaan.

## **6. Tujuan Kompensasi**

Martoyo (2000) dalam Nugroho (2012;156) menyatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi atau sebagian jaminan ekonomi bagi pegawai.
2. Mendorong agar pegawai lebih baik dan lebih giat.
3. Menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemajuan.

Menurut Davis dalam Wether (1996) dalam Nugroho (2012;156) secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan strategi dan menjamin terjadinya keadilan internal dan eksternal.

## 7. Sistem dan Kebijakan Dalam Kompensasi

Rancangan sistem perupahan atau upaya dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan harus mampu dalam mewujudkan usaha menarik, mempertahankan, memotivasi para pekerja. Kesalahan dalam menerapkan sistem kompensasi akan berakibatkan timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja di kalangan pekerja menurut Wibowo (2011;347) dalam Fitrianasari. Dengan kata lain sistem pengupahan harus memiliki keseimbangan dengan apa yang dilakukan dalam pekerjaannya.

Ada dua sistem kompensasi menurut pendapat Hasibuan (2012;123-124) dalam Riana (2016;6), sistem waktu dan sistem hasil;

- (a). Sistem Waktu. Dalam sistem ini besarnya kompensasi (gaji dan upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu dan bulan. Sistem waktu biasanya diberikan ketika karyawan mampu mampu bekerja dengan cepat dan bekerja dengan giat, maka dalam pemberian gaji atau upah secara periodik setiap bulannya.
- (b). Sistem hasil. Dalam sistem hasil hal yang di perhatikan ketika karyawan mampu bekerja dan lebih banyak yang selesai di kerjakan bukan seberapa lama karyawan melakukan suatu pekerjaan. Sistem ini tidak dapat ditetapkan kepada karyawan yang tetap dalam perusahaan itu.

Kebijakan kebijakan tertentu harus diformulasikan terlebih dahulu sebelum sistem kompensasi dikembangkan dan diterapkan dengan sukses,

sejumlah kebijakan tentu saja akan akan dipengaruhi oleh sasaran organisasi dan lingkungan.

### **8. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi**

Menurut Sagita Et Al. (2015;3) pemberian kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adalah faktor pemerintah, serikat pekerja, produktivitas, ukuran perbandingan upah dan standar biaya upah pegawai. Menurut Sutrisno (200;112) dalam Sari (2015;4) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu:

1. Produktivitas kerja pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan karyawan kepada perusahaan.
2. Kemampuan untuk membayar secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung pada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan karena mustahil perusahaan membayar kompensasi di atas kemampuan yang ada pada karyawan.
3. Keadilan untuk membayar walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan mau membayar kompensasi kepada karyawan dengan layak dan adil.
4. Penawaran dan permintaan tenaga kerja penawaran dan permintaan karyawan sangat berpengaruh terhadap pemberian kompensasi.

Adapun model tradisional penetapan kompensasi berdasarkan jenjang jenjang jabatan adalah sebagai berikut:

- a. Struktur upah ditentukan jenjang jabatan di dalam perusahaan baik secara horizontal maupun vertikal, struktur upah dalam perusahaan tidak sama dengan jenjang karyawan atau posisi karyawan dalam suatu perusahaan.
- b. Dari sisi lain perlu juga dilakukan evaluasi guna untuk mengetahui beban tugas dan tanggung jawab dalam perusahaan, karena setiap karyawan tidak sama besar tanggung jawab yang diterima dan di kerjakan di dalam suatu perusahaan.
- c. Membandingkan upah pasaran agar dapat menyesuaikan upah yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dengan hasil apa yang dikerjakan karyawannya.

#### **9. Undang-Undang Ketenagakerjaan atau Upah**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur tentang pengupahan. Menurut pasal 88 ayat (1) UU ketenagakerjaan, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan pemerintah mengenai perubahan yang melindungi pekerjaan/buruh meliputi:

1. Upah minimum
2. Upah kerja lembur
3. Upah tidak masuk kerja karena halangan
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan di luar pekerjaan
5. Upah karena menjalankan hal waktu istirahat kerja
6. Bentuk dan cara pembayaran kerja
7. Denda dan potongan upah



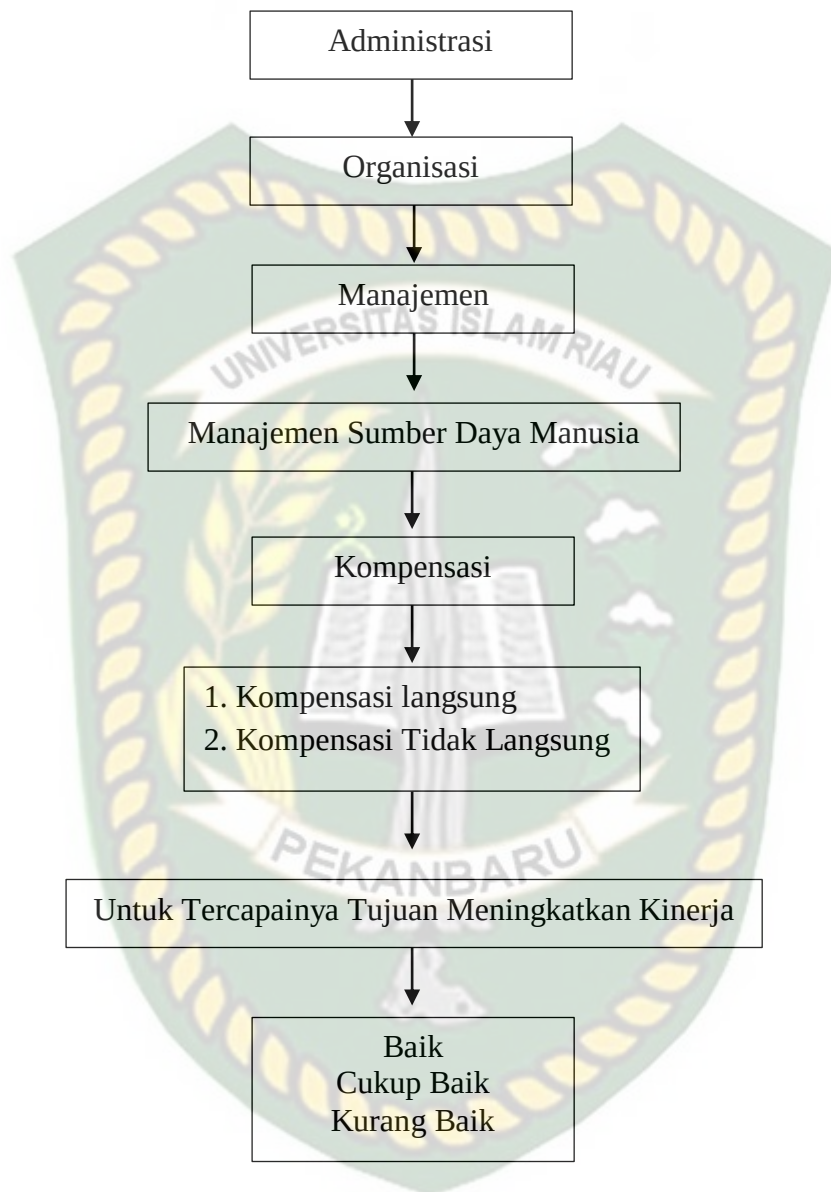
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
9. Struktur dan skala pengupahan yang profesional
10. Upah untuk membayar pesangon (tunjangan)
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Pasal 88 UU ketenagakerjaan mengatur bahwa upah minimum ditetapkan pemerintah berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperharikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terdiri atas upah minimum dapat terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah dan upah berdasarkan sektor ada wilayah provinsi atau kabupaten /kota.

#### **B. Kerangka Pikir**

Berdasarkan kerangka pemikiran dan juga landasan penelitian terdahulu dapat digambarkan sebuah paradigma penelitian seperti pada gambar di bawah ini (Panggabea dalam Sutrisno 2009)

**Gambar II.1 Kerangka Pikir Penelitian**



**Sumber:** Modifikasi Peneliti, 2021

### C. Konsep Operasional

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman maka peneliti merasa perlu mengoperasionalkan konsep-konsep tersebut, yaitu:

1. Administrasi adalah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.
2. Organisasi adalah suatu sistem sosial yang terdiri dari dua orang atau lebih, sehingga terjadi interaksi antar individu untuk bekerja dan mencapai tujuan tertentu.
3. Manajemen adalah suatu proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.
4. Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan karyawan dalam memelihara kinerja tinggi dalam organisasi.
5. Kompensasi adalah apa yang seorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian sumber daya manusia.
6. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan secara langsung kepada guru berupa gaji, insentif, dan tunjangan. Adapun sub indikator pada kompensasi langsung yakni:
  - a. Gaji adalah salah satu jenis balas jasa yang diberikan kepada seorang pegawai secara periodik (sekali sebulan).
  - b. Insentif adalah kompensasi langsung yang didasarkan pada kinerja baik secara individual maupun kelompok atau jasa mereka telah mencapai tujuan perusahaan.

c. Tunjangan adalah tambahan penghasilan yang diberikan perusahaan/organisasi kepada para pegawainya.

9. Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai jaminan kepada karyawan seperti cuti, pensiun, dan liburan. Adapun sub indikator yang ditetapkan pada indikator kompensasi tidak langsung yakni:

- a. Pemberian asuransi kerja adalah adanya jaminan kesehatan para guru yang diberikan melalui asuransi kerja atau BPJS
- b. Adanya program family gathering adalah program liburan bersama yang diberikan yayasan untuk meningkatkan rasa kebersamaan guru dan hiburan dari aktivitas di sekolah.
- c. Tunjangan hari raya adalah adanya pemberian tunjangan hari raya secara adil dan merata sesuai golongan.
- d. Pemberian cuti kerja adalah adanya pemberian cuti kerja yang diberikan kepada setiap guru.

#### D. Operasional Variabel

**Tabel II.1: Operasional Variabel pada Pemberian Kompensasi Guru Swasta di SMP Advent pada Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar**

| Konsep                                                                                | Variabel        | Indikator                 | Dimensi<br>(Sub Indikator)                       | Skala  |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---------------------------|--------------------------------------------------|--------|
| 1                                                                                     | 2               | 3                         | 4                                                | 4      |
| Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk | Kompensasi Guru | Kompensasi langsung       | 1. Gaji<br>2. Insentif<br>3. Tunjangan           | Likert |
|                                                                                       |                 | Kompensasi tidak langsung | 1. Pemberian asuransi kerja<br>2. Adanya program | Likert |



| 1                                     | 2 | 3 | 4                                                                                                                              | 5 |
|---------------------------------------|---|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| kerja mereka<br>(Handoko,<br>2008:15) |   |   | <i>family gathering</i><br>3. Pemberian<br>tunjangan hari<br>raya secara adil<br>sesuai golongan<br>4. Pemberian cuti<br>kerja |   |

### E. Teknik Pengukuran

Teknik pengukuran dalam penelitian menggunakan skala likert yang merupakan jenis skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tertentu fenomena sosial. (Sugiono, 2012;93). Dalam Pemberian Kompensasi Guru Swasta Di SMP Advent Pada Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar. Variabel diukur dengan mengajukan 7 pertanyaan terdiri dari 2 indikator, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai 3 gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang berupa kata-kata antara lain;

**Tabel II.2 Skor Pilihan Jawaban**

| No | Options     | Bobot |
|----|-------------|-------|
| 1  | Baik        | 3     |
| 2  | Cukup Baik  | 2     |
| 3  | Kurang Baik | 1     |

Untuk mengetahui analisis Pemberian Kompensasi Pada Guru Swasta SMP Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten

Kampar, maka berikut ini akan dioperasionalkan masing-masing konsepnya dan pengukuran dari variabel yang digunakan sebagai berikut:

- Baik : Apabila item penilaian Pemberian Kompensasi Pada Guru Swasta SMP Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar dapat dilaksanakan dilihat dan diukur dari masing-masing indikator berada dengan skor jawaban responden mencapai 69%-100%.
- Cukup Baik : Apabila item penilaian Pemberian Kompensasi Pada Guru Swasta SMP Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar yang dilihat dan diukur dari masing-masing indikator dengan hasil rekapitulasi jawaban responden berkisar 35%-68%.
- Kurang Baik : Apabila item penilaian tentang Pemberian Kompensasi Pada Guru Swasta SMP Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar yang dilihat dan diukur dari masing-masing indikator dengan hasil rekapitulasi jawaban responden berkisar antara 1%-34%.

## F. Penelitian Terdahulu

Tabel II.2 : Penelitian Terdahulu

| No | Nama                                                                            | Judul                                                                                                                              | Variabel /Indikator                                        | Metode Penelitian                         | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                             |
|----|---------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | 2                                                                               | 3                                                                                                                                  | 4                                                          | 5                                         | 6                                                                                                                                                                                                                            |
| 1  | Firman Hadi dan Zulkifli                                                        | Analisa Pemberian Kompensasi Pada PT. Teso Indah Kabupaten Indragiri Hulu                                                          | 1. Kompensasi langsung<br>2. Kompensasi tidak langsung     | Metode deskriptif                         | Hasil penelitian yang didapat oleh penulis yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung yang diberikan oleh PT. Teso Indah Kabupaten Indragiri Hulu berlaksana cukup baik, sehingga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. |
| 2  | Sarita Oktapiani                                                                | Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Nasari                   | 1. Kompensasi<br>2. Produktivitas                          | Metode Deskriptif kualitatif              | Pemberian kompensasi di koperasi simpan pinjam Nasari KC Pontianak dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan koperasi                                                                                                  |
| 3  | Sri Rahayu Indah Samputri, St. Haerani, Erlina Pakki, dan Andi Sugeng Sapta Aji | Analisis System Pemberian Kompensasi Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pada Bank BRI (Studi Kasus Pada Bank BRI Cabang Makassar) | 1. Sistem kompensasi<br>2. Faktor-faktor yang mempengaruhi | Metode kualitatif pendekatan fenomenology | Pemberian kompensasi karyawan dilakukan dengan mekanisme sistem pembayaran <i>payroll</i> yang besaran jumlahnya ditentukan berdasarkan 3 (tiga) hal utama                                                                   |

| 1 | 2                           | 3                                                                                       | 4                                                                     | 5                     | 6                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                             |                                                                                         |                                                                       |                       | yakni grade/<br>jabatan,<br>masa kerja dan<br>jenjang<br>pendidikan yang<br>dimiliki oleh<br>karyawan<br>tersebut.                                                                                                                                                                                                                 |
| 4 | Tumisih,<br>Lidia<br>Maasir | Analisis<br>Pemberian<br>Kompensasi<br>Non Finansial<br>PNS Di<br>Organisasi<br>Militer | 1. Kebijakan<br>2. Lingkungan<br>kerja<br>3. Keadilan<br>4. Penugasan | Metode<br>kualitatif  | Organisasi militer<br>tersebut masih<br>mengalami<br>beberapa kendala<br>dalam pemberian<br>kompensasi non<br>finansialnya.<br>Namun begitu,<br>beberapa<br>informan<br>menyatakan<br>bahwa pemberian<br>kompensasi non<br>finansial sudah<br>baik dan<br>dijalankan sesuai<br>dengan aturan<br>yang berlaku.                      |
| 5 | Vina<br>Meliana             | Efektivitas<br>Pemberian<br>Kompensasi<br>Finansial<br>Perusahaan                       | 1. Kompensasi<br>2. Kinerja                                           | Metode<br>Kuantitatif | Pemberian<br>kompensasi<br>finansial<br>langsung dan<br>tidak langsung di<br>PT INTI pada<br>kenyataan tahun<br>2008 tergolong<br>tidak baik<br>berdasarkan garis<br>kontinum di<br>mana rata-rata<br>persentase adalah<br>sebesar 30,21%<br>di mana harapan<br>karyawan<br>terhadap insentif<br>dan tunjangan<br>hari raya sangat |



| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6                                                                                                                                                                                       |
|---|---|---|---|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |   |   |   |   | besar. Selain itu uji simultan menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan secara linear antara kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada PT INTI. |

Sumber; Kumpulan Jurnal Dan Skripsi, 2021

Adapun perbandingan yang didapat dari penelitian terdahulu dengan judul penelitian ini yaitu: Dari segi judul terdapat ada persamaan yang sama-sama membahas mengenai kompensasi. Sedangkan dari segi variabel/indikator penelitian yang digunakan juga terdapat persamaan sama-sama membahas mengenai kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Sedangkan dari metode penelitian ada penelitian yang sama dan ada yang tidak sama yakni peneliti menggunakan metode penelitian dengan jenis deskriptif melalui pendekatan kuantitatif.

Sementara perbedaan yang terdapat pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilaksanakan baik itu dari segi objek yang diteliti dan waktu serta tempat penelitian. Di mana peneliti lebih memfokuskan pada pemberian kompensasi pada guru yang mengajar di lembaga pendidikan swasta, sehingga terdapat perbedaan dari penelitian terdahulu. Dengan demikian penelitian ini termasuk penelitian lanjutan dari peneliti terdahulu.

### **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tipe Penelitian**

Tipe penelitian yang penulis gunakan adalah survey deskriptif, menurut Sugiono (2005;21) menyatakan bahwa suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Dengan metode penelitian kuantitatif, Menurut Kasiram (2008;149) mendefinisikan penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin dilakukan. karena penulis mengumpulkan data dengan menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data dengan cara melakukan pengamatan di tempat penelitian. Penelitian survey deskriptif adalah gambaran mengenai kenyataan yang ada pada lapangan (objektif). Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data, mengklarifikasi, menganalisis, dan merumuskan masalah. Tujuan penggunaan tipe ini adalah untuk mengetahui secara jelas mengenai kompensasi Guru pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta Advent Pasir Putih Desa Baru, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta Advent Pasir Putih. Yang beralamat di Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau,

Adapun yang menjadi alasan penulis melakukan penelitian di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau yaitu terdapat ketidaksesuaian dalam penerimaan kompensasi oleh tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta Advent Pasir Putih. Dengan demikian pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui dan menganalisis secara mendalam tentang tingkat pemberian kompensasi terhadap guru yang mengajar di SMP Advent Pasir Putih.

### **C. Populasi Dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiono (2016). Sebagai populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP tepat/indeks dan Kepala Sekolah Advent Pasir Putih yang berjumlah 9 orang.

#### **2. Sampel**

Sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, waktu, tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulan akan dapat diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2016).

**Tabel III.I. : Jumlah Responden Penelitian Pemberian Kompensasi Guru Swasta SMP Pada Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.**

| No     | Keterangan           | Populasi<br>(Orang) | Sampel<br>(Orang) | Presentase<br>(%) |
|--------|----------------------|---------------------|-------------------|-------------------|
| 1      | Kepala Sekolah       | 1                   | 1                 | 100%              |
| 2      | Wakil Kepala Sekolah | 2                   | 2                 | 100%              |
| 3      | Guru Indeks          | 1                   | 1                 | 100%              |
| 4      | Guru Tetap           | 5                   | 5                 | 100%              |
| Jumlah |                      | 9                   | 9                 | 100%              |

*Sumber Data: SMP Advent Pasir Putih 2021.*

#### **D. Teknik Penarikan Sampel**

Penarikan sampel dilakukan dengan dua cara menurut Sugiyono (2016) yakni: Untuk pemimpin atau kepala sekolah SMP Perguruan Advent Pasir Putih dan guru yang berstatus tetap/indeks diletakkan dalam bentuk sensus. Sensus adalah cara pengumpulan data apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

#### **E. Jenis Dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data untuk penelitian ini terdiri dari dua jenis yakni data primer dan data sekunder dengan kategori sebagai berikut:

##### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang bersifat pendukung saja dan bukan data olahan. Data primer ini penulis langsung peroleh dari observasi di lokasi



penelitian dengan bertanya langsung dengan Kepala Sekolah SMP swasta Advent Pasir putih. Dan ini berhubungan dengan segala informasi tentang kompensasi di sekolah dan jumlah guru yang mengajar di SMP Advent Pasir Putih.

## 2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang terstruktur yaitu kuesioner yang dirancang berdasarkan variabel dan indikator peneliti.

## F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan penulis dalam pengumpulan data penelitian ini yaitu:

### 1. Observasi

Observasi adalah pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung lapangan dan untuk mendapatkan data primer sebagai data pendukung serta menemukan fenomena-fenomena yang berkaitan dengan pemberian kompensasi.

### 2. Wawancara

Teknik ini mengumpulkan data sebagai bahan pendukung berdasarkan hasil jawaban dari sumber yang berwenang dengan mengajukan beberapa pertanyaan. Maka dari itu peneliti mewawancarai Kepala Sekolah SMP Advent Pasir Putih.

### 3. Kuesioner

Teknik ini merancang item-item indikator pertanyaan kepada responden mengenai pemberian kompensasi. Dengan skor sangat baik dengan bobot nilai 3. Baik dengan bobot nilai 2. Dan tidak baik dengan bobot nilai 1.

### G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari observasi, wawancara, menjabarkan ke dalam unit-unit melakukan sintesa memilih mana yang penting dan akan dipelajari. Dan membuat kesimpulan sehingga dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2016;244).

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### A. Sejarah Singkat Sekolah

SMP Advent Pasir Putih berdiri sendiri pada Tahun 2013 di bawah naungan Perguruan Advent Pasir Putih (PAPP). Perjalanan sekolah ini juga diikuti dengan alih kepemimpinan kepala sekolah, dimulai dari Carles Simbolon. M.A (2013-2014), Edwin Simbolon. S.T (2014-2015), Nelson Panggabean. S.pd (2015 s/d 2020), Linda Simarmata (2020 s/d Sekarang).

#### B. Profil Sekolah SMP Advent Pasir Putih

##### 1. Identitas Sekolah

1. Nomor Statistik Sekolah : 20214068001
2. NPSN : 69862571
3. Nama Sekolah : Smp Advent Pasir Putih
4. Alamat :
  - a. Jalan : Pandau No.1
  - b. Desa : Baru
  - c. Kecamatan : Siak Hulu
  - d. Kabupaten : Kampar
  - e. Propinsi : Riau
  - f. Kode Pos : 28452
  - g. Jarak Sekolah sejenis terdekat : 1 Km

5. Sekolah dibuka Tahun : 2013
6. Bentuk Sekolah : Umum
7. Status Sekolah : Swasta
8. Waktu Penyelenggaraan : Pagi
9. Tahun terakhir renovasi : 2017
10. SK Sekolah : 421/KPTS/P dan K-DIKDAS/5903.A
11. Nama Kepala Sekolah : Linda Simarmata
12. Nomor Telp/HP : 081361139619
13. Akreditasi :
- Nilai Akreditasi : 83.0
- Peringkat Akreditasi : B
- Tanggal Penetapan : 17 November 2017

## 2. Struktur Organisasi Sekolah

Gambar IV.1 Struktur Pimpinan Sekolah SMP Advent Pasir Putih



**Sumber:** SMP Advent Pasir Putih, 2021.



### 3. Tenaga Pengajar

**Tabel IV.1 Daftar Nama Majelis Guru Dan Tata Usaha SMP Advent Pasir Putih**

| No | Nam/NIP                   | Jabatan          | Pendidikan           |
|----|---------------------------|------------------|----------------------|
| 1  | Linda Simarmata, S.Pd     | Kepsek           | S.1 Bahasa Inggris   |
| 2  | Heri Nainggolan, S.Pd     | B. Indonesia     | S.1 Bahasa Indonesia |
| 3  | Julaeni Sitohang, S.Teo   | Agama            | S.1 Teologi          |
| 4  | Nia Pakphan, S.Pd         | Waka Kurikulum   | S.1 Matimatika       |
| 5  | Desi Tampubolon, S.Pd     | PPKN             | S.1 Ppkn             |
| 6  | Elen Simatupang, S.Si     | IPA              | S.1 Sains            |
| 7  | Rina Manalu, S.Sn         | Prakarya         | S.1 Tabus            |
| 8  | Erbin Panjaitan, S.Pd     | B. Inggris       | S.1 Bahasa Inggris   |
| 9  | Junardi, S.Pd             | Seni Budaya      | S.1 Sendratasik      |
| 10 | Florensia, SE.            | IPS              | S.1 Akuntansi        |
| 11 | Risna Manik, S.Pd         | Matematika       | S.1 Matematika       |
| 12 | Ellen Ver Natalia S. S.Si | IPA              | S.1 Sains            |
| 13 | Dedi I Hasugian, S.Pd     | Penjas           | S.1 Jasmani          |
| 14 | Kartini Tampubolon        | Koperasi         | SMA                  |
| 15 | Maria Napitupulu          | STAFF TU         | SMA                  |
| 16 | Zepi Elvayeta Mala, S.Si  | Bendahara        | S.1 Sains            |
| 17 | Rina Manalu, S.Pd         | Pembina Osis     | S.1 Penjas           |
| 18 | Elbin Panjaitan, S.Pd     | KA. Perpustakaan | S.1 Bahasa Indonesia |

### 4. Visi Dan Misi SMP Advent Pasir Putih

#### Visi

Berkarakter seperti Yesus Kristus, Berprestasi dalam ilmu pengetahuan dan teknologi sert mandiri.

## Misi

Untuk memantapkan pencapaian visi sekolah maka disusun langkah-langkah strategis yang dijabarkan dalam misi sekolah yaitu :

1. Mewujudkan pendidikan yang beriman dan suka melayani
2. Mengembangkan kemampuan peserta didik agar tampil dalam ilmu pengetahuan dan teknologi
3. Memotivasi peserta didik agar kreatif berprestasi dan mandiri



## BAB V

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Identitas Responden

Sebelum dibahas mengenai Analisis Pemberian Kompensasi Pada Guru Swasta SMP Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar, terlebih dahulu diuraikan identitas responden dalam penelitian.

##### 1. Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai identitas responden, maka berikut ini penulis akan menguraikan mengenai identitas responden berdasarkan jenis kelamin.

**Tabel V.1 : Keadaan responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No.    | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|--------|---------------|-----------|------------|
| 1      | Laki-laki     | 4         | 44,4%      |
| 2      | Perempuan     | 5         | 55,6%      |
| Jumlah |               | 9         | 100%       |

Sumber : Hasil olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa dari 9 orang responden terdapat 4 orang atau sebesar 44,4% adalah berjenis kelamin laki-laki dan responden berjenis kelamin perempuan sejumlah 5 orang atau sebesar 55,6%.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa responden terbanyak berasal dari jenis kelamin perempuan yang diikuti jenis kelamin laki-laki. Dengan demikian jelaslah bahwa penelitian ini sudah terwakili dari jenis kelamin laki-laki dan

perempuan, sehingga diharapkan hasil penelitian ini dapat menggambarkan secara objektif mengenai kompensasi yang diberikan yayasan Advent kepada guru SMP Advent Pasir Putih.

## 2. Kelompok Usia Responden

Berdasarkan hasil wawancara dan penyebaran angket yang telah diajukan kepada 9 orang responden, maka dapat diketahui usia para responden tersebut. Setelah usia responden dipilih dapat dikelompokkan ke dalam beberapa kelompok usia. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel V.2 : Keadaan Responden Berdasarkan Kelompok Usia**

| No. | Kelompok Usia | Frekuensi | Persentase |
|-----|---------------|-----------|------------|
| 1   | 21 – 30 Tahun | 4         | 44,4%      |
| 2   | 31 – 40 Tahun | 4         | 44,4%      |
| 3   | 41 – 50 Tahun | 1         | 11,1%      |
|     | Jumlah        | 9         | 100%       |

Sumber : Hasil olahan Penelitian, 2021

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 9 orang responden tersebut sejumlah 4 orang atau sebesar 44,4% yang termasuk kelompok usia 21-30 tahun. Sedangkan untuk kelompok usia 31-40 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 44,4%, dan kelompok usia antara 41-50 terdapat sejumlah 1 orang atau sebesar 11,1%.

Dengan demikian jelaslah bahwa responden pada penelitian ini berada pada tingkat usia yang bervariasi dan yang paling banyak berasal dari tingkatan usia 21 – 40 tahun. Hasil ini menjelaskan bahwa responden yang juga merupakan



guru di SMP Advent Pasir Putih memiliki tingkat usia yang masih sangat produktif.

### 3. Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan adalah sarana untuk mengembangkan diri, sebab dengan pendidikan kita dapat mengukur kemampuan seseorang dalam memecahkan masalah. Selanjutnya diuraikan tingkat pendidikan responden yang terdiri dari 9 orang. Untuk lebih jelas, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel V.3 : Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

| No. | Tingkat Pendidikan | Frekuensi | Persentase |
|-----|--------------------|-----------|------------|
| 1   | Strata Satu (S-1)  | 9         | 100%       |
|     | Jumlah             | 19        | 100%       |

Sumber : Hasil olahan Penelitian, 2021

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 9 orang yang menjadi responden dalam penelitian ini, diketahui seluruh memiliki latar belakang pendidikan Strata Satu (S1) sebanyak 9 orang atau sebesar 100%.

Dengan demikian, maka jelaslah bahwa tingkat pendidikan responden pada penelitian ini berada pada tingkat pendidikan tinggi yakni Sarjana. Di mana hal ini disebabkan sebagian besar dari responden merupakan guru atau tenaga pendidik yang tentunya telah memiliki standar tamatan atau tingkat pendidikan minimal strata satu (S-1).

## **B. Analisis Pemberian Kompensasi Pada Guru Swasta SMP Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar**

Manajemen sumber daya manusia merupakan langkah yang dilakukan suatu perusahaan untuk mengelola dan mengurus serta melakukan pengembangan sumber daya manusia. SMP Advent Pasir Putih salah satu lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan yayasan Advent. Di mana pada penelitian ini peneliti lebih memfokuskan pada bidang kompensasi yang diberikan kepada sebuah lembaga pendidikan kepada guru-guru yang dipekerjakan sebagai karyawan ataupun pegawai.

Adapun dalam penelitian ini ditetapkan beberapa indikator sebagai tolak ukur untuk mengetahui pemberian kompensasi pada Guru Swasta SMP Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan satu persatu indikator penelitian

### **1. Kompensasi Langsung**

#### **a. Gaji**

Gaji merupakan salah satu jenis balas jasa yang diberikan kepada seorang pegawai secara periodik (sekali seminggu/sebulan). Di mana pada penelitian ini gaji adalah imbalan balas jasa yang diterima para guru di SMP Advent atas jasa yang telah dikeluarkannya sesuai tugas dan fungsi yang diembannya.

Untuk lebih jelasnya mengenai tanggapan para responden atas indikator gaji, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel V.4 : Distribusi Tanggapan Responden Tentang Indikator Gaji**

| No.                       | Pertanyaan                                 | Kriteria Jawaban |              |             | Jumlah      |
|---------------------------|--------------------------------------------|------------------|--------------|-------------|-------------|
|                           |                                            | Baik             | Cukup Baik   | Kurang Baik |             |
| 1                         | Ketepatan waktu                            | 7                | 2            | 0           | 9           |
| 2                         | Pemberian gaji sesuai dengan prosedur      | 9                | 0            | 0           | 9           |
| 3                         | Gaji sesuai dengan golongan dan masa kerja | 8                | 1            | 0           | 9           |
| <b>Jumlah</b>             |                                            | <b>24</b>        | <b>3</b>     | <b>0</b>    | <b>27</b>   |
| <b>Rata-rata</b>          |                                            | <b>8</b>         | <b>1</b>     | <b>0</b>    | <b>9</b>    |
| <b>Persentase</b>         |                                            | <b>88,9%</b>     | <b>11,1%</b> | <b>0%</b>   | <b>100%</b> |
| <b>Kategori Penilaian</b> |                                            | <b>Baik</b>      |              |             |             |

**Sumber :** Data olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel yang ditampilkan di atas terlihat distribusi tanggapan responden pada indikator gaji ini berada pada kategori baik. Di mana sebagian besar responden yang sebanyak 8 orang memberikan tanggapan baik pada indikator gaji dengan memberikan pernyataan pada ketepatan waktu, pemberian gaji sesuai dengan prosedur, dan gaji sesuai dengan golongan dan masa kerja. Sedangkan hanya terdapat 1 orang yang menyatakan ketepatan waktu, pemberian gaji sesuai dengan prosedur, dan gaji sesuai dengan golongan dan masa kerja cukup baik.

Tanggapan atas pertanyaan ketepatan waktu pada jawaban baik sebanyak 7 orang dan terdapat 2 orang yang menyatakan cukup baik. Hal ini mengindikasikan bahwa ketepatan gaji yang diterima para guru telah baik dan sesuai dengan yang diharapkan serta sesuai dengan ketentuan yang ada. Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Advent Pasir Putih diperoleh informasi berikut ini:

Jadwal waktu pemberian gaji guru yang ditetapkan yayasan *setiap akhir bulan tanggal 25 (Wawancara pada tanggal 11 Februari 2021 pukul 10.00 Wib bertempat di Ruang Kepala Sekolah SMP Advent Pasir Putih)*

Kompensasi langsung dalam bentuk ketepatan pembayaran gaji yang

diterima guru pada SMP Advent Pasir Putih setiap bulannya telah memuaskan. Di mana setiap guru menerima gaji pada tanggal 25 setiap bulannya dan apabila tanggal 25 jatuh pada hari libur, maka pembayaran gaji dilakukan tanggal sebelumnya seperti tanggal 24 ataupun 23 setiap bulannya. Dengan demikian, pembayaran gaji yang diterima guru telah memberikan kepuasan, sehingga guru bisa memanfaatkan gaji yang diterimanya tepat waktu tanpa ada hambatan ataupun kendala.

Pada pertanyaan tentang pemberian gaji sesuai dengan prosedur, diketahui bahwa seluruh responden yakni sebanyak 9 orang menyatakan baik. Tanggapan ini memberikan gambaran bahwa para guru yang mengajar di SMP Advent Pasir Putih telah menerima gaji sesuai dengan prosedur yang ditetapkan yayasan atau lembaga yang menaunginya yakni yayasan Advent. Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Advent Pasir Putih diperoleh informasi berikut ini:

*Prosedur pemberian gaji yang ditetapkan yayasan. Pemberian gaji dilakukan lewat payroll Bank Mandiri dan BRI setiap tanggal jatuh tempol 25 tiap bulannya (Wawancara pada tanggal 11 Februari 2021 pukul 10.00 Wib bertempat di Ruang Kepala Sekolah SMP Advent Pasir Putih)*

Gaji yang diterima guru pada SMP advent Pasir Putih telah memenuhi prosedur yang ditetapkan yayasan. Di mana gaji guru dibayar melalui transfer bank atau payroll, sehingga setiap bulannya gaji guru ditransfer ke rekening oleh pihak sekolah. Melalui prosedur pembayaran gaji yang jelas memberikan rasa



puas kepada guru, sehingga setiap bulannya pada tanggal yang telah ditetapkan hanya tinggal melakukan pengecekan ATM atas besaran gaji yang diterimanya.

Tanggapan atas pertanyaan gaji sesuai dengan golongan dan masa kerja, diketahui sebanyak 8 orang responden memberikan tanggapan baik dan sebanyak 1 orang menyatakan cukup baik. Tanggapan ini tentunya memberikan gambaran bahwa gaji yang diterima pegawai telah disesuaikan dengan golongan, sehingga dengan penetapan gaji sesuai golongan tidak terjadi kecemburuan antar pegawai atas gaji yang diterimanya. Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Advent Pasir Putih diperoleh informasi berikut ini:

*Kriteria pemberian gaji: GTY berdasarkan besaran yang ditetapkan oleh yayasan. GTT berdasarkan besaran kontrak yang ditetapkan yayasan (Wawancara pada tanggal 11 Februari 2021 pukul 10.00 Wib bertempat di Ruang Kepala Sekolah SMP Advent Pasir Putih)*

Pengamatan lapangan yang telah peneliti lakukan terlihat bahwa guru memperoleh gaji pada tanggal 25 setiap bulannya atau apabila tanggal 25 bertepatan tanggal merah, maka pemberian gaji akan dimajukan pada tanggal 22, 23, 24. Pemberian gaji dilakukan lewat payroll Bank Mandiri dan BRI, sehingga setiap pegawai atau guru harus memiliki rekening bank dan menerima gaji melalui tranferan sesuai dengan jenis rekening bank yang dimilikinya. Sementara untuk pemberian gaji disesuaikan berdasarkan masa kerja, golongan, jabatan, dan lainnya sebagaimana telah ditetapkan oleh pihak yayasan.

Berdasarkan tanggapan yang disampaikan responden di atas, maka dapat dikatakan bahwa indikator gaji ini telah berada pada kategori baik. Hasil ini tentunya telah memberikan gambaran bahwa kompensasi yang diterapkan yayasan dalam bentuk gaji telah sangat baik, sehingga diharapkan dengan baiknya

indikator gaji ini dapat memberikan dampak yang baik juga pada pencapaian prestasi guru.

#### b. Insentif

Insentif merupakan kompensasi langsung yang didasarkan pada kinerja baik secara individual maupun kelompok atau jasa mereka telah mencapai tujuan perusahaan. Pada penelitian ini insentif merupakan kompensasi langsung yang diberikan yayasan kepada guru yang ada di SMP Advent Pasir Putih atas pencapaian kerja yang dicapai oleh guru.

Untuk lebih jelasnya mengenai tanggapan para responden atas indikator tunjangan, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel V.5 : Distribusi Tanggapan Responden Tentang Indikator Insentif**

| No.                       | Pertanyaan                                     | Kriteria Jawaban |              |             | Jumlah      |
|---------------------------|------------------------------------------------|------------------|--------------|-------------|-------------|
|                           |                                                | Baik             | Cukup Baik   | Kurang Baik |             |
| 1                         | Pemberian insentif setelah pencapaian prestasi | 6                | 3            | 0           | 9           |
| 2                         | Pemberian insentif secara adil dan merata      | 7                | 2            | 0           | 9           |
| 3                         | Pemberian insentif disesuaikan dengan kinerja  | 7                | 2            | 0           | 9           |
| <b>Jumlah</b>             |                                                | <b>20</b>        | <b>7</b>     | <b>0</b>    | <b>27</b>   |
| <b>Rata-rata</b>          |                                                | <b>7</b>         | <b>2</b>     | <b>0</b>    | <b>9</b>    |
| <b>Persentase</b>         |                                                | <b>77,8%</b>     | <b>22,2%</b> | <b>0%</b>   | <b>100%</b> |
| <b>Kategori Penilaian</b> |                                                | <b>Baik</b>      |              |             |             |

**Sumber :** Data olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel yang ditampilkan di atas terlihat distribusi tanggapan responden pada indikator insentif ini berada pada kategori baik. Di mana sebagian

besar responden yang memberikan tanggapan baik pada indikator insentif ini sebanyak 7 orang dengan pertanyaan mengenai pemberian insentif setelah pencapaian prestasi, pemberian insentif secara adil dan merata, pemberian insentif disesuaikan dengan kinerja.

Tanggapan yang diberikan responden pada pertanyaan tentang pemberian insentif setelah pencapaian prestasi. Terdapat sebanyak 6 orang memberikan tanggapan baik dan 3 orang memberikan tanggapan cukup baik. Hasil ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden telah menyatakan baik atas sistem pemberian insentif yang diberikan setelah pencapaian prestasi, selain itu insentif dalam bentuk uang hanya diberikan pada saat adanya prestasi kerja yakni misalnya pencapaian prestasi anak melebihi nilai yang ditetapkan, serta prestasi lainnya yang dianggap yayasan sebagai sebuah prestasi.

Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Advent Pasir Putih diperoleh informasi berikut ini:

*Pemberian insentif atas pencapai prestasi kerja, ada yakni berupa barang atau gift (Wawancara pada tanggal 11 Februari 2021 pukul 10.00 Wib bertempat di Ruang Kepala Sekolah SMP Advent Pasir Putih)*

Tanggapan yang disampaikan responden pada pertanyaan mengenai pemberian insentif secara adil dan merata. Sebagian besar responden memberikan pertanyaan baik yakni 7 orang dan sebanyak 2 orang menyatakan cukup baik. Hasil ini menjelaskan bahwa jenis insentif yang diterima guru telah ditetapkan pihak yayasan secara adil dan merata, sehingga semua guru bisa memperoleh insentif dengan memenuhi persyaratan yang ada.

Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Advent Pasir Putih diperoleh informasi berikut ini:

*Jenis insentif yang diberikan kepada guru. Insentif yang diberikan kepada guru hanya kepada guru yang memberikan full perhatiannya dan mengabdikan diri sepenuhnya kepada sekolah yaitu berupa gift (Wawancara pada tanggal 11 Februari 2021 pukul 10.00 Wib bertempat di Ruang Kepala Sekolah SMP Advent Pasir Putih)*

Kemudian dari tanggapan mengenai pemberian insentif sesuai dengan kinerja. Di mana terdapat sebanyak 7 orang menyatakan baik, terdapat 2 orang menyatakan cukup baik. Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Advent Pasir Putih diperoleh informasi berikut ini:

*Penilaian yang dilakukan dalam memberikan insentif. Kerapian, kerajinan, melakukan tata tertib sekolah dengan baik, kebersihan, ulet, menghormati sesama, ikut ibadah (Wawancara pada tanggal 11 Februari 2021 pukul 10.00 Wib bertempat di Ruang Kepala Sekolah SMP Advent Pasir Putih)*

Berdasarkan tanggapan yang disampaikan responden di atas, maka dapat dikatakan bahwa indikator insentif ini telah berada pada kategori baik. Hasil ini tentunya telah memberikan gambaran bahwa kompensasi yang diterapkan yayasan dalam bentuk pemberian insentif telah sangat baik, sehingga diharapkan dengan baiknya indikator insentif ini dapat memberikan dampak yang baik juga pada pencapaian prestasi guru.

### **c. Tunjangan**

Tunjangan adalah tambahan penghasilan yang diberikan perusahaan/organisasi kepada para pegawainya. Dalam penelitian ini tunjangan adalah jenis kompensasi yang diterima guru dari yayasan yang menaungi SMP Advent Pasir Putih. Tunjangan merupakan tambahan dalam bentuk uang atau



materi yang diterima guru setiap bulannya dari kebijakan yang telah ditetapkan yayasan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan para pegawai atau guru yang mengabdikan di SMP Advent Pasir Putih.

Untuk lebih jelasnya mengenai tanggapan para responden atas indikator tunjangan, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel V.6 : Distribusi Tanggapan Responden Tentang Indikator Tunjangan**

| No.                       | Pertanyaan                                 | Kriteria Jawaban |              |             | Jumlah      |
|---------------------------|--------------------------------------------|------------------|--------------|-------------|-------------|
|                           |                                            | Baik             | Cukup Baik   | Kurang Baik |             |
| 1                         | Pemberian tunjangan secara berkala         | 7                | 2            | 0           | 9           |
| 2                         | Pemberian tunjangan secara adil dan merata | 7                | 2            | 0           | 9           |
| <b>Jumlah</b>             |                                            | <b>14</b>        | <b>4</b>     | <b>0</b>    | <b>18</b>   |
| <b>Rata-rata</b>          |                                            | <b>7</b>         | <b>2</b>     | <b>0</b>    | <b>9</b>    |
| <b>Persentase</b>         |                                            | <b>77,8%</b>     | <b>22,2%</b> | <b>0%</b>   | <b>100%</b> |
| <b>Kategori Penilaian</b> |                                            | <b>Baik</b>      |              |             |             |

**Sumber :** Data olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel yang ditampilkan di atas terlihat distribusi tanggapan responden pada indikator tunjangan ini berada pada kategori baik. Di mana sebagian besar responden yang sebanyak 7 orang memberikan tanggapan baik pada indikator insentif ini dengan pertanyaan mengenai pemberian tunjangan secara berkala, dan pemberian tunjangan secara adil dan merata.

Sebagian besar responden memberikan tanggapan pada pertanyaan pemberian tunjangan secara berkala pada kategori baik sebanyak 7 orang, kategori cukup sebanyak 2 orang. Hasil ini menjelaskan bahwa tunjangan telah diterima para guru secara berkala yang diberikan pihak yayasan. Tanggapan yang

disampaikan responden ini sejalan dengan informan yang diperoleh dari informan penelitian. Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Advent Pasir Putih diperoleh informasi berikut ini:

*Jenis tunjangan yang disediakan oleh yayasan. Tunjangan pulsa, tunjangan transportasi, tunjangan wali kelas, tunjangan kepala sekolah, tunjangan wakil kepala sekolah (Wawancara pada tanggal 11 Februari 2021 pukul 10.00 Wib bertempat di Ruang Kepala Sekolah SMP Advent Pasir Putih)*

Kompensasi dalam bentuk tunjangan yang diberikan pihak sekolah kepada guru setiap bulannya dalam bentuk tunjangan pulsa, tunjangan transportasi, tunjangan wali kelas, tunjangan kepala sekolah, tunjangan wakil kepala sekolah. Seluruh jenis tunjangan ini diterima guru sesuai dengan posisi atau jabatannya yang melekat pada dirinya.

Tanggapan yang diberikan responden pada pertanyaan pemberian tunjangan secara adil dan merata pada kategori baik sebanyak 7 orang, kategori cukup sebanyak 2 orang. Hasil ini menjelaskan bahwa tunjangan telah diterima para guru secara berkala yang diberikan pihak yayasan.

Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Advent Pasir Putih diperoleh informasi berikut ini:

*Langkah pemberian tunjangan secara adil dan merata yakni: a. Kepala sekolah dapat tunjangan ditentukan oleh yayasan,, b. Guru tetap yayasan dihitung berdasarkan besaran angka yang juga ditetapkan oleh yayasan, c. Guru honor jumlah jam mengajar x jumlah Rp. Perjam dan ditambah dengan tunjangan transportasi yang juga ditentukan besarnya oleh yayasan (Wawancara pada tanggal 11 Februari 2021 pukul 10.00 Wib bertempat di Ruang Kepala Sekolah SMP Advent Pasir Putih)*

Dari hasil pengamatan lapangan atau observasi diketahui bahwa tunjangan yang diberikan yayasan yakni tunjangan pulsa, tunjangan transportasi, tunjangan

wali kelas, tunjangan kepala sekolah, tunjangan wakil kepala sekolah. Sedangkan besaran dan perhitungan pemberian tunjangan kepada guru ditetapkan oleh yayasan sesuai dengan ketentuan yang ada seperti contoh pada guru honor jumlah jam mengajar x jumlah Rp. Perjam dan ditambah dengan tunjangan transportasi yang juga ditentukan besarnya oleh yayasan.

Berdasarkan tanggapan yang disampaikan responden di atas, maka dapat dikatakan bahwa indikator tunjangan ini telah berada pada kategori baik. Hasil ini tentunya telah memberikan gambaran bahwa kompensasi yang diterapkan yayasan dalam bentuk pemberian tunjangan telah sangat baik, sehingga diharapkan dengan baiknya indikator insentif ini dapat memberikan dampak yang baik juga pada pencapaian prestasi guru.

**Tabel V.7 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Indikator Kompensasi Langsung**

| No.                       | Sub Indikator | Kriteria Jawaban |              |             | Jumlah      |
|---------------------------|---------------|------------------|--------------|-------------|-------------|
|                           |               | Baik             | Cukup Baik   | Kurang Baik |             |
| 1                         | Gaji          | 8                | 1            | 0           | 9           |
| 2                         | Insentif      | 7                | 2            | 0           | 9           |
| 3                         | Tunjangan     | 7                | 2            | 0           | 9           |
| <b>Jumlah</b>             |               | <b>22</b>        | <b>5</b>     | <b>0</b>    | <b>27</b>   |
| <b>Rata-rata</b>          |               | <b>7</b>         | <b>2</b>     | <b>0</b>    | <b>9</b>    |
| <b>Persentase</b>         |               | <b>77,8%</b>     | <b>22,2%</b> | <b>0%</b>   | <b>100%</b> |
| <b>Kategori Penilaian</b> |               | <b>Baik</b>      |              |             |             |

**Sumber** : Data olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel yang ditampilkan di atas terlihat distribusi tanggapan responden pada indikator kompensasi langsung ini berada pada kategori baik. Di mana sebagian besar responden yang sebanyak 7 orang memberikan tanggapan

baik pada indikator kompensasi langsung ini dengan sub indikator gaji, insentif, dan tunjangan. Hasil ini memberikan gambaran kompensasi langsung yang diterima guru SMP Advent Pasir Putih telah berada pada kategori baik. Para guru telah menerima gaji, insentif, dan tunjangan yang diberikan oleh pihak yayasan setiap bulannya.

## 2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai jaminan kepada karyawan seperti cuti, pensiun, dan liburan. Pada penelitian kompensasi tidak langsung merupakan pemberian jaminan kepada seluruh pegawai dan cukup memberikan hiburan.

Untuk lebih jelasnya mengenai tanggapan para responden atas indikator kompensasi tidak langsung, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel V.8 : Distribusi Tanggapan Responden Tentang Indikator Kompensasi Tidak Langsung**

| No.                       | Pertanyaan                                                | Kriteria Jawaban |              |             | Jumlah      |
|---------------------------|-----------------------------------------------------------|------------------|--------------|-------------|-------------|
|                           |                                                           | Baik             | Cukup Baik   | Kurang Baik |             |
| 1                         | Pemberian asuransi kerja                                  | 9                | 0            | 0           | 9           |
| 2                         | Adanya program family gathering                           | 8                | 1            | 0           | 9           |
| 3                         | Pemberian tunjangan hari raya secara adil sesuai golongan | 7                | 2            | 0           | 9           |
| 4                         | Pemberian cuti kerja                                      | 7                | 2            | 0           | 9           |
| <b>Jumlah</b>             |                                                           | <b>31</b>        | <b>5</b>     | <b>0</b>    | <b>36</b>   |
| <b>Rata-rata</b>          |                                                           | <b>8</b>         | <b>1</b>     | <b>0</b>    | <b>9</b>    |
| <b>Persentase</b>         |                                                           | <b>88,9%</b>     | <b>11,1%</b> | <b>0%</b>   | <b>100%</b> |
| <b>Kategori Penilaian</b> |                                                           | <b>Baik</b>      |              |             |             |

**Sumber :** Data olahan Hasil Penelitian, 2021



Berdasarkan tabel yang ditampilkan di atas terlihat distribusi tanggapan responden pada indikator kompensasi tidak langsung ini berada pada kategori baik. Di mana sebagian besar responden yang sebanyak 8 orang memberikan tanggapan baik pada indikator kompensasi tidak langsung ini dengan pertanyaan pemberian asuransi kerja, adanya program family gathering, pemberian tunjangan hari raya secara adil sesuai golongan, dan pemberian cuti kerja.

Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Advent Pasir Putih diperoleh informasi berikut ini:

*Jenis asuransi yang diberikan oleh yayasan. Sejauh ini belum ditetapkan namun masih mengarah untuk menentukan jenis asuransi pra kerja. Program family Gathering yang diberikan yayasan, sejauh ini belum ada. Pemberian THR oleh yayasan setiap akhir tahun dengan jumlah besarnya sebesar gaji pokok. Cuti yang diberikan yayasan yakni cuti tahunan maksimal 12 hari dalam setahun. Cuti melahirkan, cuti karena berduka, cuti karena berduka cita (Wawancara pada tanggal 11 Februari 2021 pukul 10.00 Wib bertempat di Ruang Kepala Sekolah SMP Advent Pasir Putih)*

Kompensasi tidak langsung yang diterima guru pada SMP Advent Pasir Putih yakni berupa asuransi kesehatan (BPJS) atas diri guru itu sendiri. Namun bagi guru SMP Advent yang telah berstatus tetap akan diberikan juga BPJS kepada seluruh anggota intinya yang masih menjadi tanggungan orang tua. Kemudian selain itu ada beberapa jenis kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada setiap guru yakni berupa hak cuti kerja, cuti melahirkan, dan cuti dikarenakan berduka cita serta pemberian THR. Berbagai jenis kompensasi tidak langsung ini tentunya memberikan kepuasan kepada setiap guru, sehingga pada saat membutuhkan kompensasi tidak langsung ini bisa diperolehnya dan tanpa ada pengurangan gaji pokok yang diterima setiap bulannya.

Berdasarkan tanggapan yang disampaikan responden di atas, maka dapat dikatakan bahwa indikator kompensasi tidak langsung ini telah berada pada kategori baik. Hasil ini tentunya telah memberikan gambaran bahwa kompensasi yang diterapkan yayasan dalam bentuk pemberian kompensasi tidak langsung telah sangat baik, sehingga diharapkan dengan baiknya indikator insentif ini dapat memberikan dampak yang baik juga pada pencapaian prestasi guru.

**Tabel V.9 : Rekapitulasi Hasil Penelitian Tentang Analisis Pemberian Kompensasi Pada Guru Swasta SMP Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar**

| No.                       | Indikator                 | Kriteria Jawaban |              |             | Jumlah      |
|---------------------------|---------------------------|------------------|--------------|-------------|-------------|
|                           |                           | Baik             | Cukup Baik   | Kurang Baik |             |
| 1                         | Kompensasi Langsung       | 7                | 2            | 0           | 9           |
| 2                         | Kompensasi Tidak Langsung | 8                | 1            | 0           | 9           |
| <b>Jumlah</b>             |                           | <b>15</b>        | <b>3</b>     | <b>0</b>    | <b>18</b>   |
| <b>Rata-rata</b>          |                           | <b>7</b>         | <b>2</b>     | <b>0</b>    | <b>9</b>    |
| <b>Persentase</b>         |                           | <b>77,8%</b>     | <b>22,2%</b> | <b>0%</b>   | <b>100%</b> |
| <b>Kategori Penilaian</b> |                           | <b>Baik</b>      |              |             |             |

**Sumber :** Data olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel rekapitulasi pada penelitian ini secara keseluruhan dapat dikatakan sudah baik atau sebesar 77,8% dalam pemberian kompensasi para guru SMP Advent Pasir Putih. Di mana pihak yayasan telah menetapkan berbagai langkah manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas dan prestasi kerja dari masing-masing guru, sehingga menghasilkan siswa-siswa yang unggul. Di mana para guru SMP Advent Pasir Putih telah menerima kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh pihak yayasan Advent. Di mana kompensasi langsung diberikan setiap bulan kepada seluruh

guru di SMP Advent dan sementara kompensasi tidak langsung diberikan setiap bulan yakni asuransi dan berkala yakni family gathering dan tunjangan hari raya, serta sesuai permintaan para guru seperti cuti.

### **C. Hambatan Pemberian Kompensasi Pada Guru Swasta SMP Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka ditemukan beberapa hambatan dalam pemberian kompensasi yang diterima guru tetap dari pihak yayasan. Adapun hambatan tersebut yakni:

1. Pada kompensasi langsung terdapat hambatan Di mana penilaian dalam pemberian insentif tidak memiliki tolak ukur yang jelas dan tidak bersifat terbuka, sehingga besaran insentif yang diterima pada guru tetap berbeda-beda, padahal para guru telah bekerja sesuai dengan ketentuan dan memiliki prestasi serta ikut ibadah yang bersama. Besaran insentif inilah yang terkadang memicu kecemburuan antar guru, dikarenakan pemberiannya kurang transparan.
2. Pada kompensasi tidak langsung terdapat hambatan yakni kurangnya program yayasan untuk meningkatkan kerja sama antar guru dalam bentuk pemberian insentif seperti family gathering ataupun menghibur guru-guru dari lelahnya aktivitas belajar mengajar dengan membawa jalan-jalan (piknik), sehingga para guru untuk mendapatkan kebersamaan harus mengeluarkan biaya sendiri-sendiri.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data sebelumnya, maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut: Pemberian kompensasi kepada para guru SMP Advent Pasir Putih sudah baik atau sebesar 77,8%. Hasil ini sesuai dengan tanggapan yang disampaikan dari masing-masing indikator penelitian yakni pada indikator kompensasi langsung sebagian besar responden memberikan tanggapan baik sebanyak 7 orang dan pada indikator kompensasi tidak langsung sebagian besar responden telah memberikan tanggapan pada kategori baik sebanyak 8 orang.

#### **B. Saran-saran**

Dari hasil penelitian dan pembahasan, penulis mencoba memberikan saran sebagai berikut :

1. Hendaknya yayasan untuk lebih mendekatkan diri dengan para guru atau pegawai mengadakan kegiatan atau program hiburan seperti gathering keluarga yang saat ini belum ada di laksanakan. Sementara semua pegawai sangat setuju dengan kegiatan tersebut bila diadakan yayasan. Langkah ini tentunya akan mendukung kedekatan sesama karyawan atau pegawai.
2. Hendaknya yayasan memberikan asuransi kepada seluruh pegawai atau karyawan tidak memandang dari status baru atau lama maupun pegawai tetap atau



pegawai kontrak, sehingga semua pegawai atau karyawan dapat bekerja dengan tenang dikarenakan telah ada perlindungan diri dalam bentuk asuransi.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, M. I. 2015. *Pengantar Ilmu Administrasi*. Bandung: Ghalia Indonesia.
- Dr. Kasmir, S.E., M.M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Fauziah, S., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. 2016. Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(1), 178-187.
- Fauzi, U. 2014. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. *Trakindo Utama Samarinda*. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172-185.
- Setiawan, S. d. 2014. *Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Mitra Wacana Media
- Griffi. 2003. *Manajemen*. Erlangga. Jakarta
- Handoko, T. 2011. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko. 2011. *Pengantar Ilmu Administrasi*. Jakarta: Andi.
- Hasibuan, M. S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S. 2017 . *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S 2018. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irra. 2011. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: Bumi Perkasa.
- Komara, A. T., & Nelliwati, E. 2014. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan
- Manullang. 2005. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

- Martinus, h. d. 2011. *Pengantar Ilmu Kompensasi*. Jakarta: Andi.
- Panggabean. 2004. *Kompensasi Finansial* . Jakarta: Andi.
- Pasolong, S. d. 2007. *Pengantar Ilmu Administrasi*. Jakarta: Prestasi Pustakarya.
- UU. jakarta: ketenagakerjaan dan tenang pegupahan.
- Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2), 73-85.
- Makmur, S. d. 2007. *Pengantar Ilmu Organisasi*. Jakarta: Jakarta Gramedia.
- Robbinsi, s. P. 2009. *Teori Organisasi*. Bandung: Arcan.
- Rusby, Zulkifli. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

### الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kahrudin Nasution No. 113 Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia 28284  
Telp. +62761674674 Fax. +62761674834 Email: fisipol@uir.ac.id Website : www.uir.ac.id

#### SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI SKRIPSI

Nomor : 3900/A\_UIR/5-FS/2020

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau menerangkan bahwa :

Nama : **Frendi Butar Butar**  
NPM : 167210007  
Program Studi : Administrasi Bisnis  
Judul Skripsi : ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI GURU SWASTA SMP PADA  
PERGURUAN ADVENT PASIR PUTIH DESA BARU KECAMATAN  
SIAK HULU KABUPATEN KAMPAR

Persentase Plagiasi : 11 %  
Jumlah Halaman : 69 (Abstrak s/d Daftar Pustaka)  
Status : **Lulus**

Adalah benar-benar sudah lulus pengecekan plagiasi dari Naskah Publikasi Skripsi, dengan menggunakan aplikasi *Turnitin* (terlampir).

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 05/11/2021

Hormat Kami,  
Wakil Dekan Bid. Akademik



**Indra Safri, S.Sos., M.Si**



# GEREJA METHODIST INDONESIA

(DALAM PERSEKUTUAN PGI)

Jemaat G.M.I. AMUGRAH MORINI  
Resort SIDALU - DALU Distrik 8 Wilayah 1

## SURAT SIDI

No. 1. / G.M.I. M. / R.S.D. / D. 8. 1. / G.M.I

HENDAKLAH ENKAU SETIA SAMPAI MATI, DAN AKU  
AKAN MENGARUNIAKAN KEPADAMU MAHKOTA KEHIDUPAN  
WAHYU 2 : 10 b

Telah diterima sebagai anggota penuh (Sidi)

Nama : FRENDI BUTAR - BUTAR  
Tanggal Lahir : 20 FEBRUARY 1997  
Tanggal Baptis : 8 JULY 1997  
Peneguhan ini dilayani oleh : Pdt. BAGEM SEMBIRING

### KATA NASIHAT

Percayalah kepada TUHAN dengan segenap  
hatimu, dan janganlah bersandar kepada  
pengertianmu sendiri (Amsal 3:5)

MORINI, 15 JULY 2012

Pimpinan Jemaat

*[Signature]*  
Pdt. BAGEM SEMBIRING