Analisis Kompensasi Terhadap Kinerja Guru TPQ Di BMGQ Sei Beduk Kota Batam

Dwi Yuani[1], David Ahmad Yani[2]
[1]Universitas Terbuka
[2]IAIN Metro
Email: vkook303@gmail.com [1], david.ahmadyani@gmail.com[2]

Article History:
Received: 29 Januari 2025
Revised: 08 Maret 2025
Accepted: 18 Maret 2025

Keywords: Analisis, *kompensasi, kinerja, guru.*

Abstract: *Abstract:Tujuan dari penelitian ini ialah menguji dampak kompensasi terhadap kinerja guru BMGQ(badan musyawarah guru al qur'an) di TPQ Kecamatan Sei Beduk Kota Batam. Dalam penelitian ini, kompensasi merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja guru. Uji t dan regresi linier sederhana digunakan untuk menilai signifikansi dampak peningkatan terhadap kinerja guru TPQ. Koefisien regresi menunjukkan pengaruh positif yang cukup besar, menurut temuan penelitian, dengan nilai t sebesar 3,829, lebih besar dari t tabel sebesar 2,048407 pada tingkat signifikansi 0,05.Hal ini menunjukkan bahwa kinerja instruktur TPQ di BMGQ Sei Beduk sangat dipengaruhi oleh gaji mereka. Lebih lanjut, nilai R2 sebesar 0,344 menunjukkan bahwa kompensasi menyumbang sekitar 34,4% dari variasi kinerja guru, dengan faktor-faktor tambahan yang tidak dinilai dalam penelitian ini memengaruhi 65,6% dari variasi tersebut. Sebagai kesimpulan kompensasi sangat meningkatkan efektivitas instruktur TPQ namun, faktor-faktor lain terus memengaruhi kinerja mereka. Diharapkan bahwa penelitian ini akan membantu para manajer TPQ dan BMGQ meningkatkan sistem dalam upaya meningkatkan standar pengajaran Al-Qur'an di Batam.*

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran penting dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) merupakan komponen penting dalam bidang pendidikan agama Islam. TPQ sangat penting bagi upaya Indonesia untuk memperdalam ajaran Al-Qur'an bagi generasi penerus bangsa. Oleh karena itu, efektivitas pengajaran TPQ berdampak signifikan pada mutu pendidikan yang ditawarkan.

Salah satu faktor pendidikan yang harus diperhitungkan dalam upaya meningkatkan kualitas di TPQ adalah remunerasi guru.Motivasi dan kinerja guru dapat dipengaruhi oleh kompensasi, baik berupa gaji, tunjangan, atau insentif lainnya. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja, yang menurunkan komitmen dan kinerja instruktur. Oleh karena itu, penting untuk memeriksa potensi dampak perlengkapan yang diterima

instruktur TPQ terhadap efektivitas mereka.

Sebagai salah satu instansi yang membidangi pembinaan guru TPQ di Kecamatan Sei Beduk, Kota Batam, BMGQ (Badan Musyawarah Guru Al-Qur'an) memegang peranan penting dalam memastikan bahwa para pendidik memperoleh kompensasi yang layak dan berkesempatan untuk meningkatkan kinerjanya.Namun hingga saat ini belum ada penelitian yang mendalam mengenai hubungan antara gaji dan kinerja guru TPQ di daerah tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana gaji mempengaruhi kinerja instruktur TPQ di BMGQ Kecamatan Sei Beduk Kota Batam.

Dalam rangka meningkatkan standar pengajaran di TPQ, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rincian lebih lanjut tentang bagaimana gaji mempengaruhi kinerja guru TPQ dan menawarkan rekomendasi kepada pihak-pihak terkait tentang cara meningkatkan struktur gaji. Oleh karena itu, untuk membantu pencapaian tujuan pendidikan agama yang lebih baik, temuan penelitian ini dapat bermanfaat tidak hanya bagi guru TPQ tetapi juga bagi pengelola TPQ dan masyarakat luas.

LANDASAN TEORI

Kata "kinerja" mengacu pada hasil atau prestasi yang dicapai oleh seseorang atau organisasi saat melaksanakan tugas atau aktivitas tertentu.(Asmike & Sari, 2022) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kegiatan individu atau kelompok dalam organisasi. Kinerja tersebut diberikan kepada pegawai berdasarkan pengetahuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kementerian PANRBRI (2022) indikator kinerja pegawai mencakup: kualitas, kuantitas, biaya, orientasi pelayanan, waktu, kerjasama, inisiatif, komitmen, serta kepemimpinan. Kemampuan dan kepatuhan seseorang untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan untuk pekerjaannya dapat digunakan untuk mengukur keberhasilannya secara individu. “Disiplin kerja adalah sifat seseorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu” (isvandiari & idris, 2018). Keberlangsungan organisasi juga sangat bergantung pada pencapaian kinerja dari pegawai yang ada pada organisasi itu sendiri (Kuswati, 2020). Kinerja dalam lingkungan organisasi sering kali dievaluasi dengan memeriksa seberapa baik organisasi mencapai tujuannya melalui produktivitas, efektivitas, dan efisiensi.

Menurut Darda & Rojikun (2022) jika manajemen mampu memahami permasalahan motivasi serta bisa mengatasi maka perusahaan bisa memperoleh kinerja karyawan yang maksimal berdasarkan standarisasi yang ditetapkan.Kemampuan, sumber daya, motivasi, tempat kerja, dan elemen lainnya semuanya dapat memengaruhi kinerja.Di tempat kerja, kinerja biasanya dinilai melalui tes atau prosedur evaluasi yang dilakukan secara berkala untuk meningkatkan hasil dan mencapai tujuan.

Dalam kinerja memasang dan memegang peran penting dalam menentukan kinerja di perusahaan karena kinerja karyawan sangat penting dalam menunjukkan adanya kinerja yang baik sehingga dapat memberikan kontribusi untuk organisasi, selanjutnya bahwa kinerja karyawan menyiratkan bahwa kinerja karyawan di perusahaan sangat penting untuk terus ditingkatkan dengan mendorong motivasi dan adanya keterlibatan seorang karyawan atau pegawai perusahaan (Nusraningrum,2024).

Sudaryo et al., (2020 : 206) menjelaskan, kinerja karyawan memiliki sejumlah indikator seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, dan kerjasama. Organisasi harus mampu membangun lingkungan internal yang positif dan menunjukkan konsistensi serta komitmen yang kuat terhadap semua bidang manajemen agar dapat mencapai kerja sama yang sukses. Agar kinerja ini dapat mempertimbangkan semua fungsi, kemampuan, dan keinginan. Seberapa baik

personel merangkul dan melaksanakan tujuan-tujuan ini dianggap sebagai kinerja mereka.

Menurut Milkovich et al., (2016) kompensasi adalah segala bentuk ucapan terima kasih atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan. Mereka mendefinisikan kompensasi sebagai "total imbalan yang diberikan kepada karyawan untuk pekerjaan yang mereka lakukan". Ini mencakup berbagai bentuk penghargaan, mulai dari gaji pokok, tunjangan, hingga penghargaan non-finansial yang diberikan sebagai bagian dari paket imbalan. Dessler (2020) Mengatakan bahwa kompensasi adalah "pembayaran finansial dan manfaat lain yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya dalam organisasi". Dessler juga menekankan bahwa sistem kompensasi yang efektif harus sejalan dengan tujuan organisasi, meningkatkan motivasi karyawan, dan menarik serta mempertahankan talenta. Menurut Sedarmayati (2016) terdapat beberapa jenis kompensasi Antara lain;
Jaminan dianggap sebagai kompensasi tidak langsung karena biasanya tidak berhubungan dengan prestasi di tempat kerja;

a. jaminan asuransi
b. jaminan keamanan
c. jaminan cuti
d. jaminan jam kerja yang sesuai

Goswami dan D'Silva (2019) menyatakan bahwa tingkat kepuasan yang dirasakan oleh seorang pegawai terhadap pekerjaannya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerjanya dalam suatu organisasi. Rismawati (2016) bahwa pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan etos kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor kecamatan Marisoki Makassar" Kompensasi mencakup berbagai insentif tambahan selain upah yang dapat memotivasi dan mempertahankan karyawan. Rencana pembayaran yang baik tidak hanya harus memenuhi persyaratan dan harapan karyawan tetapi juga memajukan tujuan bisnis.

METODE PENELITIAN

Prosedur penggajian berbasis kinerja instruktur TPQ BMGQ Sei Beduk, Kota Batam diamati secara langsung guna mengumpulkan data untuk penelitian ini, yang menggunakan metodologi kuantitatif.Landasan teori untuk menguji keabsahan data dalam dokumentasi ini adalah referensi berupa buku dan terbitan berkala. Selain itu, kuesioner disebarkan kepada instruktur TPQ BMGQ Sei Beduk Kota Batam untuk mendapatkan informasi langsung tentang fokus penelitian, yaitu hubungan antara kinerja guru (Y) dan penggajian (X).

Survei dikirimkan pada bulan November 2024, dan data diolah menggunakan perangkat lunak SPSS 30.0.0. Skala Likert digunakan untuk menilai setiap respons. Analisis regresi dan korelasi akan dilakukan untuk menguji data yang terkumpul, sedangkan uji validasi dan reliabilitas akan digunakan untuk menganalisis data. Sampel penelitian terdiri dari 30 guru TPQ di BMGQ Sei Beduk di Kota Batam, dari total populasi 150. Termasuk lima pernyataan tentang kinerja guru (variabel y) dan lima pernyataan tentang peningkatan (variabel x).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel Kompensasi (X)	Variabel Kinerja (Y)
Pendapatannya telah mencukupi kebutuhan	Mampu bekerja sesuai dengan peraturan yang relevan
Pembayaran berdasarkan beban kerja	Mampu memanfaatkan waktu secara efektif sesuai dengan hasil ketentuan lembaga

Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja	Kemampuan saya sesuai dengan persyaratan posisi tersebut
Insentif diberikan untuk yang berprestasi	Ketika mengajar murid sesuai dengan harapan orang tua mereka dan ketepatan waktu
Bonus agensi ditentukan oleh seberapa baik kinerja guru di tempat kerja.	mampu menyelesaikan tugas dalam jangka waktu yang diberikan oleh organisasi

1. Uji regresi linear sederhana

Salah satu teknik statistik untuk menguji hubungan antara satu variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y) adalah uji regresi linier sederhana. Regresi linier sederhana didasarkan pada gagasan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki hubungan linier, atau hubungan yang dapat direpresentasikan dengan garis lurus.

Penilaian sejauh mana instrumen mengukur apa yang ingin dinilai dikenal sebagai pengujian validitas. Validitas dalam konteks tes atau kuesioner mengacu pada seberapa baik item atau pertanyaan dalam instrumen mewakili ide atau variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono dalam (Pramularso, 2018) menyatakan bahwa "dalam perhitungan validitas menggunakan teknik korelasi person product moment dengan program SPSS. Nilai sig < 0,05 dapat dikatakan validitas. Nilai sig > 0,05 dapat dikatakan tidak valid. Uji validitas menunjukkan bahwa semua data adalah valid Berikut adalah output dari SPSS.30.0.0

		x1	x2	x3	x4	x5	totalX
x1	Pearson Correlation	1	.321	.487**	.242	.152	.649**
	Sig. (2-tailed)		.084	.006	.198	.423	<.001
	N	30	30	30	30	30	30
x2	Pearson Correlation	.321	1	.379*	.297	.378*	.685**
	Sig. (2-tailed)	.084		.039	.110	.040	<.001
	N	30	30	30	30	30	30
x3	Pearson Correlation	.487**	.379*	1	.253	.443*	.749**
	Sig. (2-tailed)	.006	.039		.177	.014	<.001
	N	30	30	30	30	30	30
x4	Pearson Correlation	.242	.297	.253	1	.317	.631**
	Sig. (2-tailed)	.198	.110	.177		.088	<.001
	N	30	30	30	30	30	30
x5	Pearson Correlation	.152	.378*	.443*	.317	1	.682**
	Sig. (2-tailed)	.423	.040	.014	.088		<.001
	N	30	30	30	30	30	30
TotalX	Pearson Correlation	.649**	.685**	.749**	.631**	.682**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30	30

Gambar 1 Hasil Output X

y1			y2	y3		y4	y5	Totally
y1	Pearson Correlation	1	.374*	.441*		.467**	.182	.750**
	Sig. (2-tailed)		.042	.015		.009	.335	<.001
	N	30	30	30		30	30	30
y2	Pearson Correlation	.374*	1	.012		.125	.384*	.603**
	Sig. (2-tailed)	.042		.948		.509	.036	<.001
	N	30	30	30		30	30	30
y3	Pearson Correlation	.441*	.012	1		.446*	-.024	.539**
	Sig. (2-tailed)	.015	.948			.014	.898	.002
	N	30	30	30		30	30	30
y4	Pearson Correlation	.467**	.125	.446*		1	.398*	.742**
	Sig. (2-tailed)	.009	.509	.014			.030	<.001
	N	30	30	30		30	30	30
y5	Pearson Correlation	.182	.384*	-.024		.398*	1	.621**
	Sig. (2-tailed)	.335	.036	.898		.030		<.001
	N	30	30	30		30	30	30
Totally	Pearson Correlation	.750**	.603**	.539**		.742**	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.002		<.001	<.001	
	N	30	30	30		30	30	30

Gambar 2. Hasil output Y

Dalam pengujian reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha yang kemudian diubah menjadi tabel skala Cronbach's Alpha adalah ukuran atau survei yang dihasilkan melalui perhitungan menggunakan bantuan program SPSS 30.0.0.Angka minimum yang umumnya diterima untuk Cronbach's Alpha adalah 0,7 yang menunjukkan reliabilitas yang memadai. Semakin mendekati 1, semakin tinggi reliabilitasnya.

Sebagai referensi:
0,9 – 1 = Sangat baik
0,8 – 0,9 = Baik
0,7 – 0,8 =Memadai
0,6 – 0,7 = Marginal
Di bawah 0.6 = Tidak memadai

Variable x

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.705	5

Variable y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.661	5

Gambar 3. Hasil ouput uji reliabilitas

Berdasarkan fakta yang telah disebutkan reliabilitasnya adalah 0,705 dan 0,661 hal ini menunjukkan bahwa memadai

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.424	.800		18.022	<.001
	X	.165	.043	.586	3.829	<.001

Gambar 5. Output regresi

Dasar pengambilan keputusan

Uji-t

Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau t-hitung melebihi t-tabel, maka variabel X memiliki pengaruh terhadap Y.

Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau t-hitung lebih kecil dari t-tabel, maka variabel X tidak memiliki pengaruh terhadap Y.

Rumus t table = α ; (n-k)

= 0,05 ; (30-2)

= 0,05 ; 28

= 2,048407

Hal ini menunjukkan bahwa 3,829 > 2,048407 yang menunjukkan bahwa variabel X mempengaruhi Y.

KESIMPULAN

Berdasarkan koefisien regresi, variabel kompensasi (X) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja instruktur TPQ (Y). Hal ini didukung oleh hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t hitung (3,829) lebih tinggi daripada nilai t tabel (2,048407). Dengan tingkat signifikansi statistik 0,05 atau 5%, hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja instruktur TPQ.

DAFTAR REFERENSI

Diana, I. S., Jumiati, S., Anggia, P. (2024). Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Dinas Perhubungan Kota.*Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*,6(1),3.

Dori, M .C., Hapzi, A ., Zefriyenni. (2024). *Model Kinerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan*.Cv. Gita Lentera.

Dyah, E. S., Sri, K .S ., Yani, A. (2021). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakad Media Publishing.

Edi, W.(2022). *Managemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan*.Penerbit P4i.

Karona.,Kiswoyo. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.*Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*,4(1),3.

Meithiana, I ., Benyamin, I., Ida, A. N. K. (2018). *Evaluasi Kinerja Pegawai: Tinjauan Aspek Kompensasi Komunikasi Dan Jenjang Karier*. Zifatama Jawara.

Permata, R., Meilin,V., Emilda. (2024). Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl) Dan Emotional Intelligence (Ei) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ekka. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*,4(1),1.

Yunil, W., Jumiati, S., Kurniawaty, F. (2024). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Rotte Ragam Rasa Pekanbaru.*Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 4(1),2.