

PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP MUTU PENDIDIKAN SD NEGERI SE-KECAMATAN BLEGA KAB. BANGKALAN

ACHMAD YANI

Program Studi Manajemen Pendidikan,
Program Pascasarjana(S2)
Universitas Gresik

ABSTRAK

Mutu pendidikan dapat tercapai jika kinerja guru optimal, untuk mencapai kinerja guru yang optimal ada dua faktor yang harus diperhatikan yaitu penilaian kinerja guru dan kompensasi. Maka dari itu Apakah penilaian kinerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mutu pendidikan.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Mutu Pendidikan SDN se-Kecamatan Blega. penelitian evaluatif dengan menggunakan model CIPP (Context, Input, Process, Product) Adapun proses pengujian tersebut meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji persamaan regresi linear ganda dengan pengujian hipotesis melalui uji parsial T, uji simultan (uji F) dan koefisien determinasi (R^2). Pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling dan diperoleh sebanyak 85 orang responden. Sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan pengisian angket.

Hasil penelitian menyatakan bahwa Penilaian Kinerja Dan Kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Mutu Pendidikan dengan perolehan hasil F hitung sebesar 32,465 dan p-value 0,000 lebih kecil daripada 0,05 artinya H_0 ditolak.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja, Kompensasi, dan Mutu Pendidikan

Latar Belakang Masalah

Pendidikan memiliki tanggung jawab yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa yaitu dengan cara memajukan pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan harus terus dilakukan agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan (Sukartono, et al., 2021)

Pendidikan berfungsi mengembangkan kemampuan serta membentuk watak dan peradaban bangsa yang bermartabat untuk mencerdaskan kehidupan bangsa hal itu sudah diatur dalam UUD 1945 dan juga diatur dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional, yang dalam visinya untuk mewujudkan sistem pendidikan sebagai negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif

menjawab tantangan zaman yang selalu berubah yang berdasarkan kepada Pancasila.

Pada era global yang ditandai dengan kemajuan teknologi dan berkembang sistem informasi, semakin menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu sumber daya yang trampil, mandiri, kreatif dan bertanggung jawab terhadap perkembangan dan kelangsungan berbangsa dan bernegara, namun yang menjadi problem pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan baik itu jenjang pendidikan dasar ataupun menengah (Sunaeni, et al., 2021).

Berdasarkan data dari Pemerintah Kabupaten Bangkalan Dinas Pendidikan Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Blega Tahun 2018, di Blega Kabupaten Bangkalan terdapat 466 GTK yang terdiri dari 39 Kepala Sekolah, 427 Guru yang tersebar di 44 SD Negeri.

Terhambatnya guru-guru SD negeri di Kecamatan Blega untuk meningkat mutu pendidikan dikarenakan guru guru SD Negeri

Kecamatan Blega tidak cukup dengan penilaian Kinerja Guru yang notabene Penilaian Kinerja Guru hanya untuk Guru PNS saja untuk persyaratan kenaikan pangkat, tetapi lain halnya pada guru tidak tetap, Penilaian Kinerja Guru tidak cukup untuk guru tidak tetap karena gaji yang sangat minim maka karena itu harus dipenuhi kesejahteraannya, yaitu dengan Memberikan kompensasi pada guru tidak tetap (Setiawan, et al., 2021).

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa mutu pendidikan di SDN Sekcamatan Blega diduga masih rendah dan amat bervariasi dari aspek Mutu pendidikan. Penyebabnya bukan saja oleh fakta yang terjadi di sekolah, akan tetapi disebabkan oleh sejumlah faktor pembentuk produktivitas kerja. Sutrisno mengidentifikasi beberapa faktor pembentuk produktivitas kerja guru, antara lain: penilaian kinerja dan kompensasi.

Produktivitas kerja guru sangat mempengaruhi mutu pendidikan dalam hal ini adalah bagaimana seorang guru melaksanakan pekerjaannya. Produktivitas kerja menurut Tohar adalah sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Guru sebagai penentu kualitas pendidikan, produktivitasnya perlu senantiasa ditingkatkan. Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan produktivitas guru tersebut. Salah satu kebijakan untuk meningkatkan produktivitas guru tersebut adalah melalui Penilaian Kinerja Guru. Berbagai perubahan pola pikir pada guru perlu dilakukan dalam rangka mengimplementasikan Penilaian Kinerja Guru.

Guru, secara perseorangan maupun kelompok, perlu mereformasi pola pikir agar dapat mengimplementasikan PKG secara lebih maksimal dalam rangka meningkatkan produktivitas guru. Perubahan cara berpikir tersebut di antaranya bagaimana guru tersebut harus mengikuti berbagai langkah penilaian kinerja guru. Penilaian Kinerja Guru tidak dianggap sebagai beban melainkan suatu kegiatan yang harus dilakukan dengan penuh kesungguhan.

Arti pentingnya penilaian kinerja yaitu tidak sekedar menilai atau mencari aspek dari pegawai atau guru tentang yang kurang atau lebih, tetapi lebih luas lagi yaitu membantu pegawai atau guru untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh sekolah dan berorientasi pada pengembangan individu sehingga meningkatkan mutu pendidikan. Untuk itu beberapa kegiatan yang merupakan bagian integral dengan penilaian kinerja harus dilakukan seperti penetapan sasaran kinerja yang spesifik, terukur,

memiliki tingkat kemudahan yang sedang dan terbatas waktu.

Oleh karena itu, guru merupakan salah satu komponen pendidikan yang mempunyai peranan dalam proses peningkatan mutu pendidikan serta menentukan tercapai tidaknya tujuan pendidikan. Mengajar bukanlah suatu hal yang mudah karena merupakan proses kegiatan yang sangat kompleks. Mengajar perlu direncanakan dengan baik agar mencapai tujuan yang ditetapkan, pelaksanaannya harus ditunjang oleh kemampuan guru dalam menetapkan strategi yang efektif, dan hasilnya perlu dievaluasi secara obyektif.

Faktor yg mempengaruhi mutu pendidikan dari aspek produktivitas kerja ialah kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang dapat diterima baik berupa finansial (uang) maupun non finansial (penghargaan). Menurut Flippo kompensasi merupakan harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau lembaga.

Sumaiyah, et al. (2021) mengatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap produktivitas guru SMK Nusantara Ciputat. Sedangkan Lubis berpendapat bahwa kompensasi dan tunjangan hari raya (THR) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga mutu pendidikan meningkat.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penilaian kinerja dan kompensasi terhadap mutu pendidikan. Maka peneliti mengambil penelitian dengan judul: "Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi Terhadap mutu pendidikan di UPTD SD Negeri se-Kecamatan Blega Kab. Bangkalan"

Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- Apakah penilaian kinerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mutu pendidikan di UPTD SD Negeri se-Kecamatan Blega Kab. Bangkalan?
- Apakah penilaian kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mutu pendidikan di UPTD SD Negeri se-Kecamatan Blega Kab. Bangkalan?
- Apakah kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mutu pendidikan UPTD SD Negeri se-Kecamatan Blega Kab. Bangkalan?

KAJIAN PUSTAKA

A. A Konsep Mutu Pendidikan

1. Definisi Mutu Pendidikan

Terdapat beberapa definisi mutu menurut para pakar. Meskipun saling berbeda pendapat, tetapi sebenarnya mempunyai maksud yang sama. Istilah mutu atau kualitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *quality*. Dalam kamus Oxford kata *quality* yaitu *the standard of something when it is compared to other things like it*. Yang artinya kualitas adalah suatu standar atau ukuran dari sesuatu ketika dibandingkan dengan hal lain yang sama. Definisi mutu memiliki pengertian yang bervariasi, namun beberapa ahli telah mendefinisikan mutu seperti berikut:

- 1) Juran, mutu adalah kecocokan penggunaan produk (*fitness for use*) untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan.
- 2) Crosby, mutu adalah *conformance to requirement*, yaitu sesuai dengan yang diisyaratkan atau distandarkan.
- 3) Deming, mutu adalah kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen.
- 4) Feigenbaum, mutu adalah kepuasan pelanggan sepenuhnya (*full customer satisfaction*) Goetsch dan Davis mutu merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.
- 5) Ishikawa mengatakan bahwa “ *quality is customer satisfaction*”. Dengan demikian pengertian mutu adalah keadaan yang sesuai dan melebihi harapan pelanggan hingga memperoleh kepuasan.

Menurut Juran “kualitas produk adalah kecocokan penggunaan produk untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan”. Menurut Crosby, “kualitas adalah kesesuaian dengan yang disyaratkan atau distandarkan”. Menurut Deming “mutu adalah kesesuaian dengan kebutuhan pasar”. Sedangkan menurut Garvin “mutu adalah suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, manusia/ tenaga kerja, proses dan tugas, serta lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan”. Dan Nanang Fattah “Mutu adalah kemampuan (*ability*) yang dimiliki oleh suatu produk atau jasa (*service*) yang dapat memenuhi kebutuhan atau harapan, kepuasan (*satisfaction*) pada pelanggan (*customers*)”

Meskipun mereka berbeda dalam mempersepsikan mutu, namun definisi itu menjadi dasar pemikiran dalam sistem manajemen mutu yang merupakan isu sentral dalam aktivitas bisnis saat ini. Oleh karena itu banyak perusahaan secara progresif mencari sistem manajemen, tidak terkecuali manajemen

pendidikan untuk menyiasati mutu dalam era globalisasi. Dilihat dari sudut manajemen operasional, mutu merupakan kebijakan penting dalam meningkatkan daya saing. Sementara jika dilihat dari sudut manajemen pemasaran, kualitas atau mutu merupakan pertimbangan penting dalam perluasan pangsa pasar.

Quality in the workplace has gone beyond creating a better than average product at a good price, and now refers to achieving increasingly better product and services at progressively more competitive price this includes doing things right the first time, rather than making and correcting mistakes

Kualitas kerja dapat diartikan menciptakan sesuatu yang lebih baik dan melampaui produk dan harga rata-rata dan mengacu pada pencapaian produk dan layanan yang semakin baik dan terus-menerus dan semakin kompetitif meliputi melakukan hal yang benar untuk pertama kalinya, dan mengoreksi kesalahan. Secara leksikal, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia mutu adalah “ukuran baik buruk suatu benda, keadaan, taraf, atau derajat (kepandaian, kecerdasan, dan sebagainya)”. Sementara itu, jika dikaitkan dengan pendidikan, sebagaimana dikemukakan oleh Dzaujak Ahmad, mutu pendidikan adalah kemampuan sekolah dalam pengelolaan secara operasional dan efisien terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah, sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma atau standar yang berlaku Menurut Oemar Hamalik, pengertian mutu dapat dilihat dari dua sisi, yaitu segi normatif dan deskriptif. Dalam arti normatif, mutu ditentukan berdasarkan pertimbangan intrinsik dan ekstrinsik. Menurut kriteria intrinsik, mutu pendidikan merupakan produk pendidikan yakni manusia yang terdidik sesuai dengan standar ideal. Menurut kriteria ekstrinsik, mutu pendidikan adalah tenaga kerja yang terlatih. Dalam arti deskriptif, mutu pendidikan ditentukan berdasarkan keadaan senyatanya, misalnya hasil tes prestasi belajar. Sedangkan Sudarwan Danim mengungkapkan bahwa mutu pendidikan mengacu pada masukan, proses, keluaran, dan dampaknya.

Edward Sallis menyatakan, *total quality management is a philosophy of continuous improvement, which can provide any educational institution with a set of practical tools for meeting and exceeding present and future customers needs, wants, and expectations.*

TQM adalah sebuah filosofi tentang perbaikan secara terus menerus, yang dapat memberikan seperangkat alat praktis kepada setiap institusi pendidikan dalam memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan para pelanggannya, saat ini dan untuk masa yang akan datang. Dapat disimpulkan bahwa mutu pendidikan adalah derajat keunggulan dalam pengelolaan pendidikan secara efektif dan efisien untuk melahirkan keunggulan akademis dan ekstrakurikuler pada peserta didik yang dinyatakan lulus atau menyelesaikan program pembelajaran tertentu, sesuai dengan kebutuhan, keinginan, dan harapan pelanggan.

2. Faktor yang Mempengaruhi Mutu Pendidikan

Beberapa yang mempengaruhi mutu pendidikan .Pertama , kondisi baik atau tidaknya masukan sumber daya manusia seperti kepala sekolah, guru laboran, staf tata usaha, dan siswa. Kedua, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan material berupa alat peraga, buku-buku, kurikulum, prasarana, sarana sekolah, dan lain-lain. Ketiga, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan yang berupa perangkat lunak, seperti peraturan, struktur organisasi, dan deskripsi kerja. Keempat, mutu masukan yang bersifat harapan dan kebutuhan, seperti visi, motivasi, ketekunan, dan cita-cita. Hasil pendidikan dipandang bermutu jika mampu melahirkan keunggulan akademik dan ekstrakurikuler pada peserta didik yang dinyatakan lulus untuk satu jenjang pendidikan atau menyelesaikan program pembelajaran tertentu.¹⁰ Mutu dibidang pendidikan meliputi mutu input, proses, output, dan outcome. Input pendidikan dinyatakan bermutu jika siap berproses. Proses pendidikan bermutu apabila mampu menciptakan suasana yang PAKEMB(Pembelajaran yang Aktif, Kreatif, Menyenangkan, dan Bermakna). Output , dinyatakan

Organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan berbagai sasaran apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja yang optimal, termasuk peningkatan produktivitas kerja. Berangkat dari filsafat hidup yang dianut manusia, yaitu *quid pro quo*, para bawahan hanya akan bersedia meningkatkan produktivitas kerja apabila terdapat keyakinan dalam dirinya bahwa dengan demikian berbagai tujuan, harapan, keinginan, keperluan, dan kebutuhannya akan tercapai pula. Dari sudut inilah motivasi menjadi penting. Jadi, jika mutu pendidikan merupakan tujuan sekolah, maka faktor- faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan itu di antaranya adalah motivasi dan kinerja yang

optimal dari seluruh komponen madrasah, termasuk para guru.

3. Standar Mutu Pendidikan

Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan kemudian dirubah dalam PP No.32 tahun 2013 merupakan Pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 20 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Ditetapkannya PP No. 32 tahun 2013 tersebut, mengisyaratkan betapa pentingnya standar yang terkait dengan masalah pendidikan yang dapat dijadikan rujukan bagi siapapun yang berkepentingan terhadap masalah pendidikan di Negara Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 32 tahun 2013 ini juga mengatur dan menentukan berbagai standar dalam pendidikan yang dapat dijadikan panduan ataupun pelaksanaan pendidikan di Indonesia.

Kelayakan program dan atau satuan pendidikan mengacu pada SNP. SNP adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. Oleh karena itu, SNP harus dijadikan acuan guna memetakan secara utuh profil kualitas sekolah/madrasah.

B. Penilaian Kinerja

1. Definisi Penilaian Kinerja

Menurut Dessler penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pemimpin lembaga secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Menurut Handoko (2001) penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi dan menilai kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Menurut Stoner *et al.* penilaian kinerja adalah proses yang meliputi: (1) penetapan standar kerja; (2) penilaian kerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar-standar kerja dan (3) memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi untuk menghilangkan kemerosotan kerja. Sedangkan Gomes memperluas penilaian kinerja karyawan berdasarkan:

1. *Quantity work*; jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work*; kualitas kerja berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge*; luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
4. *Creativeness*; Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*; kesetiaan untuk bekerjasama dengan orang lain

6. *Dependability*; kesadaran dan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative*; semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal qualities*; menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

Menurut Nurmianto dan Wijaya tujuan penilaian kinerja ada 2 (dua) yaitu:

- a. Untuk tujuan administrasi personalia
 - 1) Menjadi dasar pembuatan keputusan manajemen mengenai promosi, mutasi, demosi dan pemberhentian pegawai.
 - 2) Menjadi dasar dalam pemberian balas jasa.
 - 3) Menjadi dasar dalam menetapkan program pendidikan dan pelatihan guna mendukung efektivitas unit-unit kerja organisasi.
 - 4) Menjadi dasar penetapan kriteria untuk seleksi dan penetapan pegawai.
 - 5) Memberikan data mengenai produktivitas organisasi secara keseluruhan atau unit-unit kerjanya pegawai khususnya.
- b. Untuk tujuan bimbingan dan konseling
 - 1) Merupakan forum pembimbingan dan konseling antara atasan dan bawahannya untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.
 - 2) Mengidentifikasi kelebihan atau kekurangan pegawai yang menjadi salah satu dasar pertimbangan dalam melibatkan pegawai pada program pelatihan dan pengembangan pegawai.
 - 3) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dapat tercapai kinerja yang baik dalam rangka pencapaian tujuan unit kerja dan organisasi.
 - 4) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan atau pejabat penilai mengamati perilaku kerja pegawai sebagai totalitas hingga diketahui minat, kemampuan, dan kebutuhan pegawai.

Berdasarkan definisi-definisi diatas maka dapat diambil kesimpulan, penilaian kinerja merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja pegawai dan potensinya dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi atau sekolah.

2. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Soeprihantono (2001), tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui keadaan keterampilan dan kemampuan setiap karyawan secara rutin.
- b. Untuk digunakan sebagai dasar perencanaan bidang personalia, khususnya menyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.

- c. Dapat digunakan sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin sehingga dapat diarahkan jenjang kariernya atau perencanaan karier, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan.
- f. Secara pribadi, bagi karyawan dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing sehingga dapat memacu perkembangannya. Sebaliknya bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/karyawan, sehingga dapat membantu dalam memotivasi karyawan dalam bekerja.
- g. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan (kinerja) dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang personalia secara keseluruhan.

3. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Henry manfaat penilaian kinerja yaitu:

- a. Peningkatan kinerja. Terutama bila hasil penilaian kinerja seseorang rendah atau di bawah standar yang telah ditetapkan, maka orang yang bersangkutan dan atasan akan segera membuat segala upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut, misalnya dengan bekerja lebih keras dan tekun lagi.
- b. Pengembangan SDM. Penilaian kinerja sekaligus mengidentifikasi kelemahan setiap individu, serta potensi yang dimilikinya. Dengan demikian manajemen dan individu dapat mengoptimalkan keunggulan dan potensi individu yang bersangkutan, serta mengatasi dan mengkompensasi kelemahan-kelemahannya melalui program pelatihan. Manajemen dan individu yang bersangkutan dapat mengembangkan potensi yang dimiliki, baik untuk memenuhi kebutuhan perusahaan atau organisasi, maupun dalam rangka mengembangkan karir.
- c. Pemberian kompensasi. Melalui penilaian kinerja individu, dapat diketahui siapa yang memberikan kontribusi besar dan siapa yang memberikan kontribusi kecil dalam pencapaian hasil akhir organisasi atau perusahaan. Pemberian imbalan atau kompensasi yang adil haruslah didasarkan kepada kinerja atau kontribusi setiap orang kepada perusahaan. Pekerja yang menampilkan penilaian kinerja yang tinggi patut diberi kompensasi, antara lain berupa: pemberian penghargaan, pemberian bonus, dan atau percepatan kenaikan pangkat atau gaji.
- d. Program peningkatan produktivitas. Dengan mengetahui kinerja individu, kekuatan dan

kelemahan serta potensi yang mereka miliki manajemen dapat menyusun program peningkatan produktivitas perusahaan.

- e. Program kepegawaian. Hasil penilaian kinerja sangat bermanfaat untuk menyusun program-program kepegawaian, termasuk promosi, rotasi dan mutasi, serta perencanaan karir pegawai.
- f. Menghindari perlakuan diskriminasi. Penilaian kinerja dapat menghindari perlakuan diskriminasi dan kolusi, karena setiap tindakan kepegawaian akan didasarkan kepada kriteria obyektif, yaitu hasil penilaian kinerja.

4. Fungsi Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu proses dimana organisasi mengadakan evaluasi atau menilai prestasi kerja karyawannya (Handoko, 2001). Fungsi diadakannya penilaian kinerja disetiap organisasi antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar untuk menentukan keputusan penggajian.
- b. Sebagai dasar umpan balik atas kinerja yang dilakukan seseorang atau kelompok.
- c. Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan yang dinilai.
- d. Sebagai dasar pertimbangan untuk keputusan promosi.
- e. Sebagai dasar pertimbangan untuk keputusan dan pemberhentian.
- f. Sebagai dasar pertimbangan untuk keputusan training dan pengembangan.
- g. Sebagai dasar pertimbangan untuk keputusan penghargaan (*reward*)
- h. Sebagai alat untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja.

Dengan mengetahui banyaknya kegunaan atau fungsi penilaian kinerja, maka bisa diketahui bahwa hasil penilaian kinerja bukanlah merupakan tahap akhir, namun sebaliknya hasil penilaian hendaknya dapat digunakan sebagai dasar keputusan atau strategi organisasi

5. Proses Penilaian Kinerja

Menurut Handoko (2001) Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang berkesinambungan dan bukan merupakan produk akhir atau produk sesaat. Penilaian kinerja tidak hanya dilakukan sesaat pada akhir periode penilaian saja, karena untuk menjaga obyektifitas penilaian, kegiatan penilaian kinerja hendaknya dilakukan setiap waktu. Atasan hendaknya dapat memberikan penilaian pada setiap tahapan penyelesaian kegiatan. Penilaian setiap waktu juga bermanfaat untuk memberikan *feedback* atau masukan pada bawahan tentang kinerjanya yang kurang baik, sehingga untuk waktu berikutnya, bawahan dapat memperbaiki kinerja.

Penilaian kinerja merupakan sebuah sistem atau sekumpulan kegiatan yang terkait dengan aktivitas kepegawaian lainnya. Penilaian kinerja tidak dapat berdiri sendiri, sehingga dalam pelaksanaannya, penilaian kinerja juga terkait dengan kegiatan lain. Keterkaitan proses penilaian kinerja dengan kegiatan kepegawaian adalah sebagai berikut:

a. *Job Analysis*

Proses penilaian kinerja berdasarkan pada analisis pekerjaan atau analisis jabatan. Tahap ini merupakan tahap yang cukup penting yang merupakan tahap mendasar dalam penilaian kinerja, karena analisis jabatan dipergunakan untuk beberapa kegiatan dalam proses penilaian kinerja. Hasil dari analisis jabatan ini digunakan sebagai dasar penyusunan deskripsi pekerjaan, dimana dalam deskripsi pekerjaan ini disebutkan dasar-dasar penilaian yaitu jenis-jenis pekerjaan yang harus dikerjakan dan spesifikasi atau kebutuhan khusus yang menunjang pekerjaan tertentu. Inti dari tahap ini adalah apabila akan melaksanakan penilaian kinerja, maka sebelumnya harus dinyatakan dengan jelas hal-hal berikut: jenis-jenis pekerjaan, tanggung jawab yang dimiliki, kondisi kerja, kegiatan yang harus dilakukan.

b. *Performance standards*

- g. Standar dipergunakan untuk membandingkan hasil kerja seorang staf dengan standar yang telah ditetapkan, sehingga dapat diketahui apakah pekerjaan yang bersangkutan lebih baik atau dibawah standar. Standar kerja didasarkan atas informasi-informasi yang diperoleh dari analisis jabatan.

C. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Werther dan Davis yang dikutip oleh Hasibuan (2007), mengemukakan bahwa kompensasi ialah apa yang karyawan dapat sebagai ganti kerjanya, baik itu berupa upah perjam, atau gaji secara berkala.

Menurut Dessler (1997), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung.

Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi, tunjangan makan, tunjangan transportasi, dan penghargaan.

Menurut Hasibuan (2007) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang

langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Sedangkan menurut Mondy (2008) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Definisi kompensasi menurut Panggabean (dalam Mondy, 2008) adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan jasa mereka kepada organisasi.

Sedangkan Menurut Sikulayang dikutip oleh Mangkunegara (2007) bahwa kompensasi ialah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding dengan hasil kerja mereka.

Menurut Simamora (2004), kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai gantikantribusi mereka kepada organisasi.

Dari berbagai definisi di atas maka dapat disimpulkan kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau lembaga baik berupa finansial maupun non finansial (penghargaan).

2. Jenis Kompensasi

Menurut Kaswan (2012) terbagi dua, yaitu:

a) Kompensasi Finansial.

Kompensasi Finansial langsung, Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. (Bonus, insentif, komisi).

Kompensasi Finansial Tidak Langsung, Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, yang berupa tunjangan, asuransi pesangon, sekolah anak, cuti sakit.

b) Kompensasi non-Finansial

Menurut Mondy (2008) kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja.

3. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi pada tiap-tiap perusahaan berbeda, hal ini tentunya tergantung pada kepentingan perusahaan. Tujuan kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi atau perangsang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Tujuan

kompensasi menurut Hasibuan (2007) antara lain: Ikatan Kerja Sama

- a. Kepuasan Kerja.
- b. Pengadaan Efektif.
- c. Motivasi.
- d. Stabilitas Karyawan.
- e. Disiplin
- f. Pengaruh Serikat Buruh.
- g. Pengaruh Pemerintah

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi yang

dikemukakan Hasibuan (2007) antara lain :

- a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
- b. Kemampuan Untuk Membayar
- c. Organisasi Buruh
- d. Produktivitas
- e. Pemerintah.
- f. Biaya Hidup.
- g. Posisi Jabatan Karyawan.
- h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.
- i. Kondisi Perekonomian Nasional
- j. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Bila perumusan dan pelaksanaan kebijaksanaan kompensasi tepat baik dalam aspek keadilan maupun kelayakan maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan.

Sebaliknya, bila rasa keadilan dan kelayakan tidak terpenuhi akan menyebabkan karyawan mengeluh, timbulnya ketidakpuasan kerja yang kemudian berdampak pada kemerosotan semangat kerja karyawan yang pada gilirannya menyebabkan kinerja karyawan akan merosot pula.

D. Kerangka Berpikir

Produktivitas kerja (dalam Sutrisno, 2012) merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Guru yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi adalah mereka yang melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik seperti: merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan (Dirjen PMPTK, 2009). Sehingga hal ini akan berimbas pada penilaian kinerja yang baik dari lembaga atau sekolah. Namun ketika seorang guru tidak memenuhi tugas dan fungsinya dengan baik maka

hal ini akan berimbas pada penilaian kinerja yang buruk.

Penilaian kinerja merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja pegawai dan potensinya dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi atau sekolah (Cooper dalam Flippo, 1996). Seorang guru yang memiliki penilaian kinerja yang baik maka akan berdampak pada kompensasi yang tinggi. Sehingga ia dapat mengerjakan tugas dan fungsinya dengan baik. Namun sebaliknya, jika penilaian kinerja buruk maka akan berdampak pada kompensasi yang rendah sehingga ia tidak dapat mengerjakan tugas dan fungsinya dengan benar.

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Pada penelitian ini, yang hendak diteliti adalah apakah ada pengaruh masing-masing variabel independent dengan Mutu Pendidikan. Oleh karena itu, pendekatan yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian tersebut adalah pendekatan kuantitatif, dimana temuan penelitian merupakan hasil kesimpulan statistik beserta analisisnya.

Pendekatan penelitian merupakan keseluruhan cara atau kegiatan yang dilakukan oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian mulai dari merumuskan masalah sampai dengan menarik kesimpulan (Purwanto, 2008: 45). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif karena data yang diambil menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya (Rosady Ruslan, 2003: 81).

Jenis penelitian ini adalah penelitian evaluatif dengan menggunakan model CIPP (Context, Input, Process, Product). Model ini dikembangkan oleh Stufflebeam. Penelitian evaluatif model CIPP ini, menilai dari keempat komponen tersebut. Harapannya agar dapat digunakan sebagai masukan dalam penyelenggaraan program muatan lokal keterampilan teknik bangunan di SD Negeri Se-kecamatan Blega. Keempat komponen tersebut merupakan satu kesatuan yang utuh. Kelebihan model CIPP ini terletak pada komponen context (konteks), input (masukan), process (proses) dan product (hasil). Terlaksananya keempat komponen tersebut sangat diharapkan dalam proses evaluasi ini.

B. Metode pengumpulan data

1. Populasi dan Sampel

Berdasarkan pada judul penelitian maka penulis menentukan populasi. Menurut Sugiyono (2014:115) bahwa:

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Dari pengertian diatas, menunjukan bahwa populasi bukan hanya manusia tetapi bisa juga obyek atau benda-benda subyek yang dipelajari seperti dokumendokumen yang dapat dianggap sebagai objek penelitian. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu

Berdasarkan data dari Pemerintah Kabupaten Bangkalan Dinas Pendidikan Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Blega Tahun 2018, di Blega Kabupaten Bangkalan terdapat 466 GTK yang terdiri dari 39 Kepala Sekolah, 427 Guru yang tersebar di 44 SD Negeri.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SD Negeri Se-kecamatan Blega yang berjumlah 427 orang pada tahun ajaran 2018-2019. Pada umumnya peneliti tidak bisa mengadakan penelitian kepada seluruh anggota dari suatu populasi, maka hal yang dapat dilakukan adalah mengambil beberapa representatif dari suatu populasi. Adapun karakteristik sampel yang akan diteliti adalah:

1. Guru SD Negeri Se-kecamatan Blega sebanyak 427 orang.
2. Guru SD Negeri Se-kecamatan Blega yang aktif mengajar pada tahun ajaran 2018-2019
2. **Sampel**

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih sebagai anggota sampel. Teknik *probability sampling* ini ada bermacam-macam yaitu

simple random sampling, proportionate stratified random sampling, disproportionate stratified random, sampling area (cluster) sampling (Sugiyono, 2010:120).

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Suharsimi Arikunto, 2010: 109). Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2010: 112), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Guru SD Negeri Se-kecamatan Blega memiliki guru sebanyak 427 orang.. Dari populasi tersebut diambil 20 % dari populasi sehingga jumlah sampelnya adalah $20\% \times 427 \text{ Guru} = 85,4 \text{ Guru}$.

Alasan peneliti menggunakan 20 % pada penentuan ukuran jumlah sampel karena:

- a) Jumlah guru 427 tidak mungkin diambil semua menjadi sampel.
- b) Agar semua Sekolah terwakili menjadi sampel Pengambilan jumlah sampel dengan mengikuti teknik sampling. Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2010: 56). Adapun teknik pengambilan sampel, dengan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Alasan menggunakan teknik ini karena yang menjadi populasi dalam penelitian ini hanya Guru SD Negeri Sekecamatan Blega yang terbagi ke dalam 44 Sekolah. Agar semua Sekolah dapat terwakili, maka sampel diambil dari masing-masing Sekolah dengan proporsi sama. Prosedur pengambilan sampel adalah dengan cara undian. Alasan menggunakan undian adalah bagi peneliti cukup sederhana dan memungkinkan ketidakadilan dapat dihindari.

C. Teknik analisis data

Untuk menjawab pertanyaan penelitian dalam melakukan pengolahan data peneliti menggunakan teknik analisis regresi berganda. Teknik ini digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dan ditujukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (IV), yaitu penilaian kinerja dan kompensasi terhadap variabel terikat (DV) mutu pendidikan.

Regresi berganda merupakan metode statistika yang digunakan untuk membentuk model hubungan antara variabel terikat (DV, respon Y) dengan lebih dari satu variabel bebas (IV, respon X) (Walpole, 1995). Untuk menilai apakah model regresi yang dihasilkan merupakan model yang paling sesuai (memiliki error terkecil), dibutuhkan beberapa pengujian dan analisis di bawah ini.

1. R^2 (Koefisien Determinasi Berganda)
Melalui regresi berganda akan diperoleh nilai R, yaitu koefisien korelasi berganda antara DV dengan IV. Besarnya mutu pendidikan yang disebabkan faktor-faktor yang telah disebutkan ditunjukkan oleh koefisien determinasi berganda (R^2). R^2 menunjukkan variasi atau perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan sebagai akibat variabel bebas (X) atau digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau merupakan perkiraan proporsi varians dari produktivitas kerja yang dijelaskan oleh independent variabel.
2. Uji F
Untuk membuktikan signifikansi regresi Y pada X, maka digunakan uji F. berdasarkan hasil uji F, maka dilihat pengaruh independent variabel terhadap dependent variabel.

3. Uji T

Uji T digunakan untuk melihat apakah pengaruh yang diberikan variabel bebas (X) signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara sendiri-sendiri atau parsial. Uji ini digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) benar-benar memberikan kontribusi terhadap variabel terikat (Y).

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Berdasarkan data dari Pemerintah Kabupaten Bangkalan Dinas Pendidikan Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Blega Tahun 2018. di Blega Kabupaten Bangkalan terdapat 466 GTK yang terdiri dari 39 Kepala Sekolah, 427 Guru yang tersebar di 44 SD Negeri.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Deskripsi data hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran hasil penelitian mengenai Penilaian Kinerja, kompensasi dan mutu pendidikan. Dari banyaknya variabel dalam penelitian ini terdapat dua variabel:

1. Variabel Independen:
Penilaian Kinerja sebagai variabel bebas (X_1) dan kompensasi sebagai variabel bebas (X_2)
2. Variabel Dependen
Mutu pendidikan sebagai variabel terikat (Y)

Data yang diolah adalah hasil jawaban responden mengenai pengaruh Penilaian Kinerja dan kompensasi terhadap mutu pendidikan. Dalam penelitian ini kuisioner disebarkan sebanyak 85 kuisioner berdasarkan jumlah sampel pada penelitian ini.

Sesuai dengan variabel yang akan diteliti, kuisioner yang diukur dari variabel Penilaian Kinerja dan kompensasi terhadap mutu pendidikan. Penyebaran item kuisioner pada masing-masing variabel tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Jumlah Item Kuisioner

No.	Variabel	Jumlah Item Kuisioner
1	Penilaian Kinerja (X_1)	20
2	Kompensasi (X_2)	12
3	Mutu Pendidikan (Y)	30

	Total	62
--	-------	----

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa jumlah item sebanyak 62 item.

B. Analisis Data

1. Analisis Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik guru SD Negeri se-Kecamatan Blega yang menjadi subjek penelitian menurut jenis kelamin dapat dilihat tabel di bawah ini:

Tabel 4.2 jenis kelamin responden

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	42	49.5 %
Perempuan	43	50.5 %
Jumlah	85	100 %

Sumber: data primer diolah

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jenis kelamin responden sebagian adalah pria, yaitu sebanyak 42 orang atau sebesar 49.5%, sedangkan responden wanita sebanyak 43 orang atau sebesar 50.5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara responden pria dan wanita di SD Negeri se-Kecamatan Blega.

C. Metode Analisis Data

Uji validitas digunakan untuk setiap item (butir pernyataan) sudah valid. Pengukuran instrumen ini menggunakan korelasi *product moment*. Dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang menunjukkan bahwa setiap instrumen penelitian dari setiap variabel diukur dengan tepat. r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan $n=85$, maka didapat nilai sebesar 0,279 (lihat r_{tabel} Distribusi Nilai r_{tabel} Signifikansi 5% pada lampiran).

Tabel 4.3
Uji Validitas Variabel Terikat Indikator Mutu pendidikan (Y)

No	Butir pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
----	------------------	--------------	-------------	------------

			(5 %)	
1	Saya membuat administrasi pembelajaran seperti prota, promes, RPP, dan kkm	0,205	0,279	Tidak valid
2	Membuat administrasi pembelajaran seperti prota, promes, RPP, dan kkm merupakan hal yang membosankan bagi saya	0,449	0,279	Valid
3	Sebelum mengajar, saya menyiapkan berbagai metode dan alat peraga	0,365	0,279	Valid
4	Saya tidak menyiapkan berbagai metode dan alat peraga sebelum	0,605	0,279	Valid

	mengajar			
5	Saya mampu membuat soal beserta kisi-kisinya serta menganalisis soal yang dibuat	0,3 45	0,2 79	Valid
6	Membuat soal, kisi-kisi, serta menganalisis soal membuat saya jenuh	0,3 64	0,2 79	Valid
7	Sebelum memulai pelajaran, saya mereview pelajaran sebelumnya	0,2 24	0,2 79	Tidak Valid
8	Saya langsung memulai pelajaran yang baru	0,5 76	0,2 79	Valid
9	Saya selalu mengabsen siswa sebelum belajar	0,2 11	0,2 79	Tidak Valid
10	Daftar hadir siswa	0,4 43	0,2 79	Valid

	diisi oleh siswa sendiri			
11	Saya mengajar sesuai RPP yang dibuat	0,3 72	0,2 79	Valid
12	Bagi saya, RPP hanya untuk syarat administrasi saja	0,3 46	0,2 79	Valid
13	Saya memberikan pekerjaan rumah secara berkala (mingguan, bulanan)	0,3 37	0,2 79	Valid
14	Bagi saya pekerjaan rumah tidak perlu dikerjakan di rumah	0,6	0,2 79	Valid
15	Saya disiplin dalam melaksanakn UTS dan UAS	0,3 65	0,2 79	Valid
16	Penilaian siswa tidak perlu dilihat dari nilai	0,3 73	0,2 79	Valid

	UTS dan UAS			
17	Ujian praktek merupakan hal yang penting bagi saya	0,393	0,279	Valid
18	Penilaian ujian praktek ialah penilaian yang paling mudah	0,428	0,279	Valid
19	Teladan yang baik merupakan pendidikan yang bagus	0,152	0,279	Tidak Valid
20	Saya selalu mengajarkan hal-hal kebaikan tanpa memberikan contoh baik kepada siswa	0,598	0,279	Valid
21	Saya datang dan mengajar tepat waktu	0,297	0,279	Valid
22	Saya datang dan mengajar sesuka hati	0,734	0,279	Valid
23	Saya mengarang	0,413	0,279	Valid

	siswa sesuai bakat dan minat			
24	Bakat dan minat siswa dikembangkan secara otodidak	0,634	0,279	Valid
25	Siswa mampu mengerjakan suatu hal berdasarkan skilnya	0,455	0,279	Valid
26	Saya selalu membimbing siswa dalam mengerjakan suatu hal	0,532	0,279	Valid
27	Saya menjalankan tugas dari sekolah sesuai job dan fungsinya	0,417	0,279	Valid
28	Saya bermalasan jika piket sekolah	0,561	0,279	Valid
29	Saya mengajar siswa di luar jadwal mengajar	0,373	0,279	Valid

30	Saya enggan mengajar siswa di luar jadwal mengajar	0,367	0,279	Valid
----	--	-------	-------	-------

Terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari 0,279 dengan $df = 85 - 2 = 83$ dengan tingkat signifikan diperoleh r tabel 0,279. Adapun pernyataan yang valid adalah pernyataan ke 2,3,4,5,6,8,10,11,12,13,14,15,16,17,18,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30. Dan pernyataan yang tidak valid adalah pernyataan ke 1,7,9,19. Di tinjau secara keseluruhan 80% dinyatakan valid dan 20% dinyatakan tidak valid

Tabel 4.4
Uji Validitas Variabel Bebas Penilaian Kinerja (X_1)

No	Butir pernyataan	rhitung	rtabel (5%)	Keterangan
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tuntas	0,265	0,279	Tidak valid
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuka hati	0,596	0,279	Valid
3	Saya bekerja dengan ritme yang cepat	0,452	0,279	Valid
4	Saya terbiasa bekerja santai	0,525	0,279	Valid

5	Saya mematuhi peraturan lembaga	0,265	0,279	Tidak Valid
6	Saya merasa terkekan dengan peraturan lembaga	0,667	0,279	Valid
7	Saya bekerja sesuai deadline	0,420	0,279	Valid
8	Saya bekerja sesuka hati	0,593	0,279	Valid
9	Saya paham dan menguasai pekerjaan yang saya lakukan	0,391	0,279	Valid
10	Saya mengajar pelajaran yang tidak sesuai dengan bidang keilmuan saya	0,405	0,279	Valid
11	Saya memberikan pelajaran dari berbagai sumber	0,230	0,279	Tidak Valid
12	Saya mengajar dari buku	0,468	0,279	Valid

	ajar yang saya pegang			
13	Saya mengaitkan pelajaran satu dengan yang lain	0,420	0,279	Valid
14	Saya jenuh mengajarkan berbagai tema	0,624	0,279	Valid
15	Saya membaca artikel atau jurnal sebagai bahan tambahan mengajar	0,186	0,279	Tidak Valid
16	Saya hanya membaca buku bahan ajar sebelum mengajar	0,545	0,279	Valid
17	Saya selalu aktif mengikuti berbagai kegiatan disekolah	0,366	0,279	Valid
18	Saya enggan mengikuti kegiatan	0,645	0,279	Valid

	disekolah			
19	Saya mengajar dengan berbagai cara dan metode agar siswa tidak bosan	0,392	0,279	Valid
20	Saya mengajar hanya menggunakan satu metode pembelajaran	0,666	0,279	Valid

Terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari 0,279 dengan $df = 85-2 = 83$ dengan tingkat signifikan diperoleh r tabel 0,279. Adapun pernyataan yang valid adalah pernyataan ke 2,3,4,6,7,8,9,10,12,13,14,16,17,18,19,20. Dan pernyataan yang tidak valid adalah pernyataan ke 1,5,11,15. Di tinjau secara keseluruhan 80% dinyatakan valid dan 20% dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Bebas Kompensasi (X_2)

N o	Butir pernyataan	Rhitung	rtabel (5%)	Keterangan
1	Pendapatan yang saya terima saat ini sudah cukup untuk memenuhi	0,7291	0,279	Valid

	kebutuhan			
2	Pendapatan yang saya terima telah sesuai dengan beban pekerjaan yang sama terima	0,7415	0,279	Valid
3	Pendapatan yang saya terima telah sesuai dibandingkan dengan pekerjaan yang sama ditempat lain	0,7039	0,279	Valid
4	Kompetensi yang diterima peneliti telah didapatkan berdasarkan golongan, pangkat, dan prestasi serta masa kerja	0,665	0,279	Valid
5	Tunjangan hari raya selalu diberikan kepada peneliti dan	0,3654	0,279	Valid

	besar nya sesuai dengan pangkat, golongan			
6	Pendidikan dinilai / dihargai dengan adil, sehingga yang berpendidikan lebih tinggi mendapatkan imbalan yang lebih tinggi	0,4114	0,279	Valid
7	Lembaga selalu memberikan apresiasi kepada para guru	0,6825	0,279	Valid
8	Selain gaji fasilitas kesehatan yang saya terima sudah sesuai yang saya inginkan	0,654	0,279	Valid
9	Setiap masalah yang timbul antara lembaga dan guru	0,6706	0,279	Valid

	dalam imbalan jasa diselesaikan dengan cara musyawarah dan tidak dengan paksaan			
10	Kompensasi yang diterima saya saat ini telah diatur jelas dan ringkas	0,6587	0,279	Valid
11	Lembara telah menyed iakan mekanisme pemberian kompensasi dengan jelas	0,750	0,279	Valid
12	Lembara memberikan jenjang karir yang tepat bagi guru dan karyawannya	0,6706	0,279	Valid

Terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari 0,279 dengan $df = 85 - 2 = 83$ dengan tingkat signifikan diperoleh r tabel 0,279. adapun pernyataan yang

valid adalah pernyataan ke 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12. Di tinjau secara keseluruhan 100% dinyatakan valid dan 0% dinyatakan tidak valid

Reliabilitas menunjukkan kehandalan sebuah alat ukur dan hasilnya akan tetap konsisten jika dilakukan dua kali atau lebih terhadap masalah yang sama. Skala pengukuran yang reliabel sebaiknya memiliki nilai Alpha Cronbach minimal 0,279

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas Variabel Terikat Mutu pendidikan(Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,839	,843	30

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas bernilai positif, serta r alpha > 0,279 atau 0,839 > 0,279. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel mutu pendidikandinyatakan reliabel, sehingga dapat diyakini bahwa hasil pengukurannya benar.

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Variabel Bebas Penilaian Kinerja (X₁)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,806	,805	20

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas bernilai positif, serta r alpha > 0,279 atau 0,806 > 0,279. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variable Penilaian Kinerja dinyatakan reliabel, sehingga dapat diyakini bahwa hasil pengukurannya benar.

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Variabel Bebas Kompensasi (X₂)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,869	0,871	12

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas bernilai positif, serta $r_{\alpha} > 0,279$ atau $0,869 > 0,279$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dinyatakan reliabel, sehingga dapat diyakini bahwa hasil pengukurannya benar.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Variabel yang baik adalah variabel yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui apakah variabel mendekati normal/memiliki distribusi normal maka menggunakan Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Uji K-S dilakukan dengan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Data residual tidak berdistribusi normal

H_a : Data residual berdistribusi normal

Kesimpulan untuk menerima atau menolak H_a di atas adalah dengan membandingkan nilai *Asymp. Sig. (2-Tailed)* dengan tingkat alpha yang ditetapkan yakni 5% (0,05). Kesimpulan yang diambil jika *Asymp. Sig. (2-Tailed)* < tingkat alpha yang ditentukan 5% (0,05), maka H_0 diterima. Jika *Asymp. Sig. (2-Tailed)* > tingkat alpha yang ditentukan 5% (0,05), maka H_a diterima. Hasil uji K-S yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Produktifitas kerja	Penilaian Kinerja	Kompensasi
N		85	85	85
Normal Mean		3,3028	3,2400	3,4226
Parameter Std.				
$s^{a,b}$	Deviation	,49319	,47013	,67578
Most Extreme	Absolute	,162	,192	,074
Differences	Positive	,162	,192	,074

Negative	-,130	-,123	-,052
Test Statistic	,162	,192	,074
Asymp. Sig. (2-tailed)	,002 ^c	,000 ^c	,200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Pengaruh penilaian Penilaian Kinerja terhadap mutu pendidikan

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, Penilaian Kinerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,688 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai alpha 5%. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Kesimpulannya Penilaian Kinerja berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan.

Penilaian Penilaian Kinerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan guru SDN se-Kecamatan Blega dengan perolehan hasil t hitung sebesar 6,354 dengan p-value yaitu 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini berarti peningkatan Penilaian Kinerja seorang guru akan berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan

Berpengaruhnya Penilaian Kinerja terhadap mutu pendidikan guru menandakan bahwa Penilaian Kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Blega sangat menentukan mutu pendidikan guru sehingga guru SD Negeri se-Kecamatan Blega harus meningkatkan Penilaian Kinerja nya agar mutu pendidikan semakin baik.

B. Pengaruh kompensasi guru terhadap mutu pendidikan

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, kompensasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,146 dengan signifikansi sebesar 0,33 yang lebih kecil dari nilai alpha 5%. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Kesimpulannya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan.

Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan guru SDN se-Kecamatan Blega dengan perolehan hasil t hitung sebesar 1,908 dengan p-value yaitu 0,033 lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini berarti peningkatan kompensasi seorang guru akan berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan

Berpengaruhnya kompensasi terhadap mutu pendidikan menandakan bahwa kompensasi sangat menentukan mutu pendidikan sehingga guru SD Negeri se-Kecamatan Blega yang Mendapatkan kompensasi yang tinggi maka akan senantiasa meningkatkan mutu pendidikan

C. Pengaruh Penilaian Kinerja (X_1) dan Kompensasi Guru (X_2) terhadap Mutu pendidikan

Penilaian Kinerja (X_1) dan kompensasi guru (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap mutu pendidikan (Y) dengan besarnya R square 58,4%. Selebihnya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Adapun berpengaruh Penilaian Kinerja dan kompensasi guru terhadap mutu pendidikan maka komposisi hasil dari Penilaian Kinerja dan kompensasi guru harus memiliki nilai yang baik tiap tahunnya agar mutu pendidikan guru dapat meningkat.

Penilaian Kinerja dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan guru SDN se-Kecamatan Blega dengan perolehan hasil F hitung sebesar 33,041 dengan p-value yaitu 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini berarti peningkatan Penilaian Kinerja dan kompensasi guru secara bersama-sama akan berpengaruh terhadap meningkatnya mutu pendidikan.

Berdasarkan temuan penelitian menyatakan bahwa Penilaian Kinerja dan kompensasi guru mempunyai pengaruh positif terhadap mutu pendidikan baik secara sendiri maupun bersama-sama. Diharapkan para guru selalu meningkatkan Penilaian Kinerja dan kompensasinya agar produktifitas dalam bekerja selalu meningkat

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini maka dapat disimpulkan dari pembahasan di atas adalah sebagai berikut:

1. Penilaian Penilaian Kinerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan guru SDN se-Kecamatan Blega dengan perolehan hasil t hitung sebesar 6,354 dengan p-value yaitu 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini berarti peningkatan Penilaian Kinerja seorang guru akan berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan.
2. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan guru SDN se-

Kecamatan Blega dengan perolehan hasil t hitung sebesar 1,893 dengan p-value yaitu 0,036 lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini berarti peningkatan kompensasi seorang guru akan berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan.

3. Penilaian Kinerja dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan guru SDN se-Kecamatan Blega dengan perolehan hasil F hitung sebesar 32,086 dengan p-value yaitu 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini berarti peningkatan Penilaian Kinerja dan kompensasi guru secara bersama-sama akan berpengaruh terhadap meningkatnya mutu pendidikan.

B. Saran

Selama proses penelitian berlangsung, penulis menyimpulkan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan dalam rangka meningkatkan Mutu pendidikan Guru SDN se-Kecamatan Blegadiantaranya:

1. Berdasarkan temuan penelitian menyatakan bahwa Penilaian Kinerja dan kompensasi guru mempunyai pengaruh positif terhadap mutu pendidikan baik secara sendiri maupun bersama-sama. Diharapkan para guru selalu meningkatkan Penilaian Kinerja dan kompensasinya agar produktifitas dalam bekerja selalu meningkat.
2. Penelitian ini fokus pada variabel independen Penilaian Kinerja dan kompensasi guru. Bagi peneliti berikutnya diharapkan dapat menggunakan variabel-variabel independen lainnya guna mengembangkan hasil penelitian ini serta memperoleh beragam informasi tentang variabel independen lainnya yang mempengaruhi mutu pendidikan guru.
3. Bagi pihak sekolah atau dinas pendidikan kabupaten/kota sebaiknya selalu membina dan memberikan pelatihan guru dalam upaya meningkatkan Penilaian Kinerja dan kompensasi guru sehingga akan diperoleh hasil mutu pendidikan yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, R. 2005. *Memahami Metodologi Penelitian Kualitatif*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Anderson, D., and Linda, S.A.A. 2001 *Beyond Change Management*. San Fransisco: JosseyBass.
- Arifin, I. (Ed). 1994. *Penelitian Kualitatif: Dalam Bidang Ilmu-ilmu Sosial dan Keagamaan*. Malang: Kalimasahada Press.

- Babbie, E.R. 1979. *The Practice Of Social Research*. 2nd. ed. Belmont, California: Wadsworth Publishing Company, Inc.
- Bennis, W.G.et.al 1990. *The planning of change*. New York: CBS College Publising Black dan Gregersen. 2003. *Leading Strategic Change*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Bogdan, R.C. & S.K. Biklen. 1998. *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Methods*. London: Allyn and Bacon, Inc.
- Bungin, M. Burhan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Ed. I Cet. III; Jakarta: Kencana, 2008.
- Danim, Sudarwan. *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan* Cet. Bandung: Pustaka Setia, 2002.
- Daulay, Haidar Putra. *Pendidikan Islam, dalam Sistem Pendidikan Nasional* Jakarta: Kencana, 2004
- Departemen Agama RI, Mushaf Al Kamil Al Quran dan Terjemahnya disertai Tema Penjelasan Kandungan Ayat. Jakarta Timur: CV Darus Sunnah, 2014.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi Ketiga, Cet. III. Jakarta: Balai Pustaka, 2007.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara, 2007.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005.
- Hasil wawancara dan observasi pendahuluan dengan beberapa guru di SDN Lebakrejo III pada tanggal 5 april 2021.
- Hasil wawancara dan observasi awal dengan beberapa guru di SDN Cowek I pada tanggal 12 April 2021
- Hendiyat, Soetopo. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: PT. Bina Aksara, 1984.
- Makhfud, Muhammad. “Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas SMA Negeri 1 Purwosari Pasuruan”, Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana na Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Malang, 2010.
- Miftah, Thoha. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Cet. III. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008.
- Setiawan, D. I., Wahyuni, S., Purwaningsih, E., & Dewi, E. R. (2021). Peningkatan disiplin guru dalam mengumpulkan perangkat pembelajaran melalui sistem reward dan punishment SDN Lebakrejo III. *Jurnal Ilmiah Jendela Pendidikan*, 11(1), 26-26.
- Sukartono, E. M. M., Kurniati, I., Bekanadi, A. K., & Hekmat, M. (2021). Upaya Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Pada Materi Menerapkan Perwarnaan Mikroba Melalui Model Pembelajaran Dengan Pendekatan Contextual Teaching And Learning (CTL) Siswa Kelas XI APL-1 SMKN 1 Cerme Gresik Tahun Pelajaran 2019/2020. *Jurnal Ilmiah Jendela Pendidikan*, 10(2).
- Sumaiyah, K. H., Harianto, I. T., & Srirohatul, J. (2021). PENERAPAN PENDIDIKAN KARAKTER BERBASIS MULTIKULTURAL TERHADAP PERILAKU SISWA DI SMK NEGERI 1 SARIREJO. *Jurnal Ilmiah Jendela Pendidikan*, 10(2).
- Sunaeni, E. S., Hanifah, L. I. I., Rochmawati, S., & Lestari, S. H. (2021). Peningkatan Kompetensi Pedagogi Melalui Lesson Study di SDN Gambiran I Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Ilmiah Jendela Pendidikan*, 10(2).