

**PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, KEPUASAN
KERJA DAN PENILAIAN KERJA TERHADAP KINERJA
GURU PADA MTSN 2 BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

AFRIZAL
NPM : 2502120162



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
2026**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 8 September 2026

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

AFRIZAL
NPM :2502120162

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA
DAN PENILAIAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA MTSN
2 BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Zuraidah, S.E., M.M
NIK: 19770123 200807 2 001

Pembimbing I

Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M
NIK: 19721116 201506 2 001

Pembimbing II

Ammar Fuad, S.E., M.M.
NIK: 19840504 201306 1 001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK: 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 8 September 2026

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

AFRIZAL
NPM :2502120162

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA
DAN PENILAIAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA MTSN
2 BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 22 Agustus 2026

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Dr. Febyolla Presnawati, S.E., M.M
NIK: 19870513 201306 2 001

Anggota

Dr. Erlinda, S.E., M.Si.
NIK: 19681230 200501 2 002

Sekretaris

Ammar Fuad, S.E., M.M.
NIK: 19840504 201306 1 001

Anggota

Dr. Zuraidah, S.E., M.M
NIK: 19770123 200807 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zuraidah, S.E., M.M
NIK: 19770123 200807 2 001

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalammu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Swt. atas segala rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Penilaian Kerja terhadap Kinerja Guru pada MTsN 2 Banda Aceh"**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Aceh.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, doa, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Fuadi dan Ibunda Badriah, atas segala doa, kasih sayang, pengorbanan, serta dukungan yang tiada henti selama proses penyusunan skripsi ini. Semoga Allah Swt. senantiasa melimpahkan rahmat, kesehatan, keberkahan, dan kebahagiaan kepada Ayahanda dan Ibunda.
2. Saudara-saudara kandung tercinta yang senantiasa memberikan doa, semangat, perhatian, motivasi, serta dukungan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Marlizar, S.E., M.M, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.

4. Ibu Dr. Zuraidah, S.E., M.M, Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si, Selaku Ketua Laboratorium Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Ibu Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M Selaku Dosen Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini
7. Bapak Ammar Fuad, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
8. Serta seluruh sahabat seperjuangan penulis yang selalu ada dan telah memberikan dukungan serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 27 Juli 2026

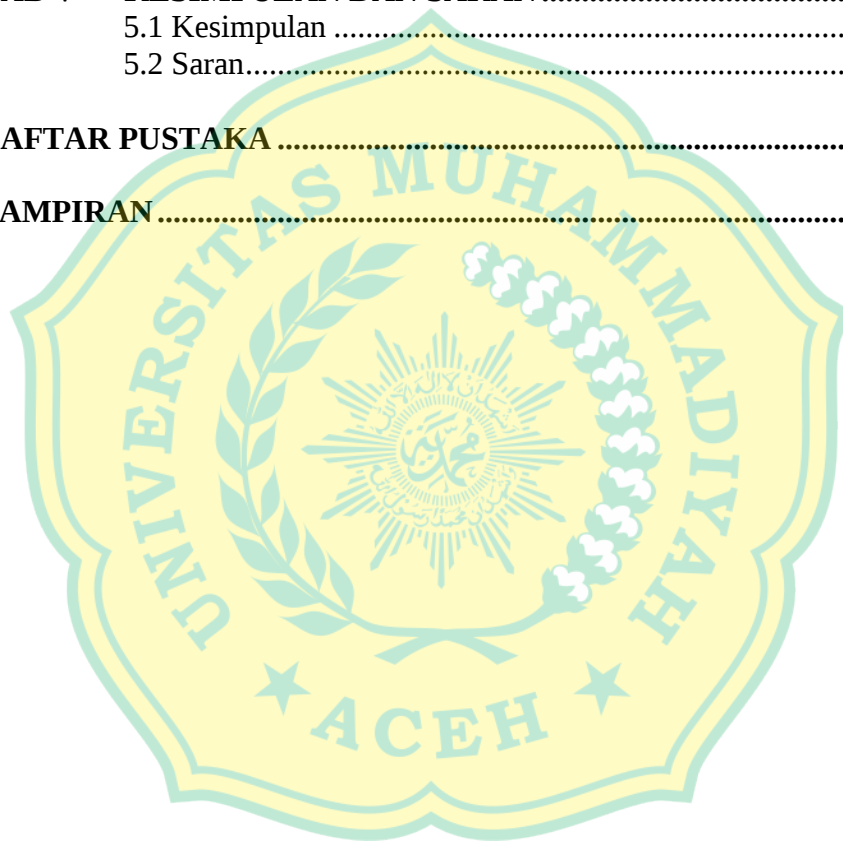
Afrizal

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.5 Ruang lingkup penelitian.....	13
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	 14
2.1 Landasan Teori	14
2.1.1 Kinerja guru.....	14
2.1.1.1 Definisi Kinerja guru.....	14
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja guru	16
2.1.1.3 Indikator Kinerja guru.....	16
2.1.2 Kompensasi	17
2.1.2.1 Definisi Kompensasi	17
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	20
2.1.2.3 Indikator Kompensasi	21
2.1.3 Beban Kerja	22
2.1.3.1 Definisi Beban Kerja.....	22
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	23
2.1.3.3 Indikator Beban Kerja	24
2.1.4 Kepuasan Kerja.....	24
2.1.4.1 Definisi Kepuasan Kerja	24
2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	26
2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja	27
2.1.5 Penilaian Kerja	28
2.1.5.1 Definisi Penilaian Kerja	28
2.1.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Kerja	30
2.1.5.3 Indikator Penilaian Kerja	31

2.2 Penelitian Sebelumnya.....	32
2.3 Kerangka Pemikiran	36
2.4 Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Desain Penelitian	39
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	39
3.1.2 Jenis Penelitian	39
3.1.3 Lokasi Dan Objek Penelitian	40
3.1.4 Horizon Waktu	40
3.1.5 Unit Analisis.....	41
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	41
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	42
3.4 Definisi dan Operasional Variabel Penelitian	43
3.5 Teknik Analisis Data	46
3.6 Pengujian Data.....	46
3.6.1 Pengujian Validitas.....	46
3.6.2 Pengujian Reliabilitas	47
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik	47
3.7 Pengujian Hipotesis	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
4.1 Gambaran Umum MTsN 2 Banda Aceh	51
4.2 Struktur Organisasi.....	54
4.3 Karakteristik Responden Penelitian	55
4.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	57
4.4.1 Uji Validitas	57
4.4.2 Uji Reliabilitas	59
4.4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	60
4.4.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru	61
4.4.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi.....	63
4.4.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja	65
4.4.3.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan kerja.....	67
4.4.3.5 Distribusi Frekuensi Variabel Penilaian Kerja.....	69
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	72
4.5.1 Uji Normalitas	72
4.5.2 Uji Multikolinearitas	74
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	75
4.6 Hasil Uji Hipotesis.....	76
4.6.1 Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen	76
4.6.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	78
4.6.3 Pengujian Secara Parsial (Uji T)	79

4.6.4 Pengujian Secara Simultan (Uji F)	81
4.7 Pembahasan	83
4.7.1 Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Guru	83
4.7.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru	84
4.7.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru	85
4.7.4 Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Guru	86
4.7.5 Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Guru	88
4.8 Implikasi Penelitian	89
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	91
5.1 Kesimpulan	91
5.2 Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN	99



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Pra-Survei Variabel Kinerja Guru	3
Tabel 1.2 Hasil Pra-Survei Variabel Kompensasi.....	5
Tabel 1.3 Hasil Pra-Survei Variabel Beban Kerja	6
Tabel 1.4 Hasil Pra-Survei Variabel Kepuasan Kerja.....	7
Tabel 1.5 Hasil Pra-Survei Variabel Penilaian Kerja.....	9
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	34
Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian	40
Tabel 3.2 Populasi Penelitian MTsN 2 Banda Aceh.....	42
Tabel 3.3 Skala Likert	43
Tabel 3.4 Definisi & Operasional Variabel Penelitian.....	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Penelitian	55
Tabel 4.2 Uji Validitas	58
Tabel 4.3 Uji Reabilitas.....	60
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Kinerja Guru.....	61
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Kompensasi	64
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Beban Kerja	65
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Kepuasan kerja	68
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Penilaian Kerja	70
Tabel 4.13 Uji Normalitas.....	72
Tabel 4.14 Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas	74
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	76
Tabel 4.16 Uji Koefisien Determinasi	78
Tabel 4.17 Uji Parsial (Uji T)	80
Tabel 4.18 Uji Analysis of Variance (Anova)	82

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	54
Gambar 4.2 Grafik Histogram.....	73
Gambar 4.3 Gambar P-Plot.....	73
Gambar 4.4 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	75



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	99
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	103
Lampiran 3 Hasil SPSS Out Put.....	104
Lampiran 4 Nilai R tabel, T Tabel dan F tabel	122



PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN PENILAIAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA MTSN 2 BANDA ACEH

AFRIZAL
NPM : 2502120162

Pembimbing I : Dr. Febyolla Presilawati, SE., M.M
Pembimbing II : Ammar Fuad, S.E., M.M

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja, dan penilaian kerja terhadap kinerja guru pada MTsN 2 Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MTsN 2 Banda Aceh yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F, serta koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi ($t = 2,754$; Sig. = 0,008), beban kerja ($t = 2,166$; Sig. = 0,035), kepuasan kerja ($t = 3,628$; Sig. = 0,001), dan penilaian kerja ($t = 2,117$; Sig. = 0,039) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan, keempat variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($F = 99,949$; Sig. = 0,000). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,879 menunjukkan bahwa 87,9% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja, dan penilaian kerja, sedangkan 12,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja guru adalah kepuasan kerja dengan nilai Unstandardized Coefficients Beta sebesar 0,348. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan sistem kompensasi, pengelolaan beban kerja, peningkatan kepuasan kerja, dan penerapan sistem penilaian kerja yang objektif.

Kata Kunci: Kompensasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Penilaian Kerja, Kinerja Guru.

**THE INFLUENCE OF COMPENSATION, WORKLOAD, JOB
SATISFACTION, AND PERFORMANCE APPRAISAL ON TEACHERS'
PERFORMANCE AT MTSN 2 BANDA ACEH**

AFRIZAL
NPM : 2502120162

Supervisor I : Dr. Febyolla Presilawati, SE., M.M
Supervisor II : Ammar Fuad, S.E., M.M

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of compensation, workload, job satisfaction, and performance appraisal on teachers' performance at MTsN 2 Banda Aceh. This research employed a quantitative approach using an associative research design. The population consisted of all teachers at MTsN 2 Banda Aceh, totaling 60 respondents. The sampling technique used was a census, in which all members of the population were included as the research sample. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial (t-test), simultaneous (F-test), and the coefficient of determination (R^2) with the assistance of SPSS version 27. The results showed that compensation ($t = 2,754$; Sig. = 0,008), workload ($t = 2,166$; Sig. = 0,035), job satisfaction ($t = 3,628$; Sig. = 0,001), and performance appraisal ($t = 2,117$; Sig. = 0,039) had positive and significant effect on teacher' performance. Simultaneously, these four variables also have a significant effect on teacher performance ($F = 99.949$; Sig. = 0.000). The coefficient of determination (R^2) of 0.879 indicated that 87.9% of the variation in teachers' performance could be explained by compensation, workload, job satisfaction, and performance appraisal, while the remaining 12.1% was influenced by other factors outside the scope of this study. Job satisfaction was the most dominant variable affecting teachers' performance, with a Unstandardized Coefecients Beta value of 0.348. The findings are expected to provide recommendations for MTsN 2 Banda Aceh in improving teachers' performance through better compensation, appropriate workload management, increased job satisfaction, and objective performance appraisal.

Keywords: *Compensation, Workload, Job Satisfaction, Performance Appraisal, Teachers' Performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan salah satu bagian substansial dalam mendorong perkembangan ekonomi dan budaya sosial di setiap negara di seluruh dunia. Pendidikan yang baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, keterampilan, dan karakter sehingga negara bisa menjadi lebih maju dan berkembang di berbagai bidang dan aspek kehidupan. Kualitas pendidikan telah menjadi fokus utama bagi semua negara karena pendidikan yang baik dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mendukung pembangunan nasional. Namun, untuk mencapai pendidikan yang berkualitas tinggi, diperlukan berbagai strategi dan kebijakan yang menyeluruh, termasuk ketersediaan fasilitas serta sumber daya manusia guru yang berkualitas.

Indonesia sebagai salah satu negara berkembang masih menghadapi berbagai tantangan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Berdasarkan hasil *Programme for International Student Assessment* (PISA) 2022 yang diselenggarakan oleh *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD), capaian peserta didik Indonesia pada aspek membaca, matematika, dan sains masih berada di bawah rata-rata negara-negara anggota OECD. Laporan tersebut juga menunjukkan bahwa hasil PISA Indonesia tahun 2022 termasuk yang terendah yang pernah dicapai Indonesia pada ketiga bidang tersebut, sehingga peningkatan mutu pendidikan masih menjadi tantangan yang perlu mendapat

perhatian dari berbagai pihak. Salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah kualitas sumber daya manusia di bidang pendidikan, khususnya guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Oleh karena itu, peningkatan kualitas dan kinerja guru menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara optimal (Firdausi, 2021).

Guru merupakan komponen utama dalam penyelenggaraan pendidikan yang memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Keberhasilan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya sebagai pendidik, pembimbing, fasilitator, motivator, dan evaluator bagi peserta didik. Hal tersebut sejalan dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menegaskan bahwa guru merupakan tenaga profesional yang berfungsi sebagai agen pembelajaran (*learning agent*) dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional. Oleh karena itu, guru dituntut memiliki kompetensi dan kinerja yang optimal agar mampu mewujudkan proses pembelajaran yang efektif serta menghasilkan lulusan yang berkualitas.

MTsN 2 Banda Aceh merupakan salah satu madrasah tsanawiyah negeri yang menyelenggarakan pendidikan pada jenjang menengah pertama di Kota Banda Aceh dibawah naungan Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh. Sebagai lembaga pendidikan formal, keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di MTsN 2 Banda Aceh sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, khususnya guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Dalam melaksanakan tugas profesionalnya, guru bertanggung jawab merencanakan, melaksanakan, dan

mengevaluasi proses pembelajaran guna mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik, baik dalam kegiatan pembelajaran, administrasi sekolah, maupun pembinaan peserta didik. Kinerja guru yang baik akan memberikan dampak positif terhadap kualitas pembelajaran dan tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan sebaliknya. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi salah satu aspek penting yang perlu mendapat perhatian di MTsN 2 Banda Aceh. Menurut Sugiyono (2022), studi pendahuluan dilakukan untuk memperoleh gambaran awal mengenai objek penelitian. Berdasarkan hal tersebut, peneliti melakukan pra-survei pada Juni 2026 terhadap 15 guru di MTsN 2 Banda Aceh untuk mengidentifikasi fenomena penelitian.

Tabel 1.1
Hasil Pra-Survei Variabel Kinerja Guru

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Saya mampu mengarahkan dan mengajar materi pembelajaran untuk masing-masing siswa secara individual	11	4
2	Saya dapat mempersiapkan bahan ajar yang dibutuhkan dan membuat rencana pembelajaran sesuai standar kompetensi	10	5
3	Saya dapat memanfaatkan dan menggunakan media belajar yang dibutuhkan baik yang telah ada di sekolah maupun merancang sendiri	9	6
4	Saya dapat meningkatkan keterlibatan siswa dalam memperhatikan, bertanya dan memberi argument dalam kelas	10	5
5	Saya dapat mengarahkan dan membimbing dan mempengaruhi perilaku siswa secara aktif selama proses belajar berlangsung	10	5
	Jumlah (%)	50 (66,7%)	25 (33,3%)

Sumber: Hasil Pra-Survei Peneliti (Juni 2026)

Berdasarkan Tabel 1.1, hasil pra-survei menunjukkan bahwa dari total jawaban responden pada variabel kinerja guru diperoleh persentase jawaban setuju sebesar 66,7%, sedangkan jawaban tidak setuju sebesar 33,3%. Persentase tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar guru memberikan penilaian positif terhadap kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugasnya, baik dalam mempersiapkan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, memanfaatkan media pembelajaran, melibatkan siswa secara aktif, maupun menciptakan suasana belajar yang kondusif. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian guru yang memberikan tanggapan belum sepenuhnya positif terhadap beberapa aspek kinerja guru. Temuan tersebut memberikan gambaran awal bahwa kinerja guru di MTsN 2 Banda Aceh cenderung baik, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang diduga memengaruhi kinerja guru, yaitu kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja, dan penilaian kerja

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja guru adalah kompensasi. Kompensasi merupakan seluruh pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi diberikan sebagai bentuk penghargaan organisasi terhadap kontribusi yang telah diberikan oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam konteks guru, kompensasi tidak hanya berkaitan dengan gaji yang diterima, tetapi juga mencakup tunjangan, insentif, penghargaan, serta fasilitas kerja yang diberikan oleh lembaga pendidikan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan

diharapkan mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, loyalitas, serta mendorong guru untuk melaksanakan tugasnya secara lebih optimal.

Tabel 1.2
Hasil Pra-Survei Variabel Kompensasi

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang saya jalankan..	9	6
2	Insentif yang diberikan sekolah sesuai dengan kontribusi dan pekerjaan yang saya lakukan	10	5
3	Tunjangan yang saya terima telah memenuhi harapan saya sebagai guru.	8	7
4	Fasilitas kerja yang disediakan sekolah mendukung pelaksanaan tugas saya dengan baik.	9	6
	Jumlah (%)	36 (60,0%)	24 (40,0%)

Sumber: Hasil Pra-Survei Peneliti (Juni 2026)

Berdasarkan Tabel 1.2, hasil pra-survei menunjukkan bahwa dari total jawaban responden pada variabel kompensasi diperoleh persentase jawaban setuju sebesar 60,0%, sedangkan jawaban tidak setuju sebesar 40,0%. Persentase tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar guru memberikan penilaian positif terhadap kompensasi yang diterima dalam mendukung pelaksanaan tugasnya sebagai guru, yang meliputi aspek gaji, tunjangan, insentif, penghargaan, dan fasilitas kerja. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian guru yang memberikan penilaian belum sepenuhnya positif terhadap kompensasi yang diterima. Kondisi tersebut memberikan gambaran awal bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor yang perlu dikaji lebih lanjut karena diduga memiliki keterkaitan dengan kinerja guru di MTsN 2 Banda Aceh.

Selain kompensasi, faktor lain yang diduga memengaruhi kinerja guru adalah beban kerja. Beban kerja merupakan kesenjangan antara kemampuan guru dengan

tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi, sehingga dapat memengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Dalam melaksanakan tugasnya, guru tidak hanya bertanggung jawab menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga menyusun perangkat pembelajaran, melakukan penilaian hasil belajar, mengikuti berbagai kegiatan sekolah, serta melaksanakan tugas tambahan lainnya. Apabila tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan yang dimiliki, kondisi tersebut berpotensi menimbulkan tekanan dalam bekerja sehingga dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan kinerja guru.

Tabel 1.3
Hasil Pra-Survei Variabel Beban Kerja

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Jumlah pekerjaan yang saya terima sesuai dengan kemampuan saya untuk menyelesaikannya.	7	8
2	Tingkat kesulitan pekerjaan yang saya hadapi masih dapat saya kerjakan dengan baik.	8	7
3	Batas waktu penyelesaian tugas yang diberikan sering menimbulkan tekanan bagi saya.	6	9
4	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang saya miliki.	7	8
5	Kondisi lingkungan kerja mendukung saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	7	8
	Jumlah (%)	35 (46,7%)	40 (53,3%)

Sumber: Hasil Pra-Survei Peneliti (Juni 2026)

Berdasarkan Tabel 1.3, hasil pra-survei menunjukkan bahwa dari total jawaban responden pada variabel beban kerja diperoleh persentase jawaban setuju sebesar 46,7%, sedangkan jawaban tidak setuju sebesar 53,3%. Persentase tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar guru memberikan penilaian yang belum sepenuhnya positif terhadap kondisi beban kerja yang dihadapi dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi ini memberikan gambaran awal bahwa masih

terdapat beberapa aspek beban kerja yang perlu diperhatikan, seperti kesesuaian jumlah pekerjaan dengan kemampuan guru, tingkat kesulitan pekerjaan, ketersediaan waktu penyelesaian tugas, kesesuaian kemampuan dengan tuntutan pekerjaan, serta kondisi kerja. Oleh karena itu, beban kerja menjadi salah satu faktor yang perlu dikaji lebih lanjut karena kondisi beban kerja yang dihadapi guru diduga berkaitan dengan kinerja guru di MTsN 2 Banda Aceh.

Faktor lain yang diduga memengaruhi kinerja guru adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau negatif yang dimiliki guru terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan. Dalam melaksanakan tugasnya, guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih termotivasi, bertanggung jawab, dan bersemangat dalam memberikan pembelajaran kepada peserta didik. Sebaliknya, apabila guru merasa kurang puas terhadap pekerjaannya, kondisi tersebut dapat memengaruhi semangat kerja dan pelaksanaan tugas sebagai pendidik.

Tabel 1.4
Hasil Pra-Survei Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya sebagai guru.	9	6
2	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima saat ini.	6	9
3	Saya memiliki kesempatan yang baik untuk memperoleh promosi atau pengembangan karier.	8	7
4	Saya merasa puas dengan arahan dan dukungan yang diberikan oleh atasan.	7	8
5	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan sesama guru dan pegawai di sekolah.	10	5
	Jumlah (%)	40 (53,3%)	35 (46,7%)

Sumber: Hasil Pra-Survei Peneliti (Juni 2026)

Berdasarkan Tabel 1.4, hasil pra-survei menunjukkan bahwa dari total jawaban responden pada variabel kepuasan kerja diperoleh persentase jawaban setuju sebesar 53,3%, sedangkan jawaban tidak setuju sebesar 46,7%. Persentase tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar guru memberikan penilaian positif terhadap kepuasan kerja yang dirasakan dalam menjalankan tugasnya sebagai guru. Namun, masih terdapat sebagian guru yang memberikan tanggapan belum sepenuhnya positif, terutama terkait dengan aspek kepuasan terhadap gaji, kesempatan pengembangan karier, serta dukungan dan arahan dari pimpinan. Kondisi tersebut memberikan gambaran awal bahwa tingkat kepuasan kerja guru di MTsN 2 Banda Aceh masih memiliki beberapa aspek yang perlu diperhatikan, karena kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang diduga berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Faktor lain yang diduga memengaruhi kinerja guru adalah penilaian kerja. Penilaian kerja merupakan proses yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan kriteria penilaian yang jelas, objektif, dan berbasis perilaku untuk mengukur pencapaian kinerja guru. Melalui penilaian kerja, guru dapat mengetahui hasil pelaksanaan tugasnya serta memperoleh umpan balik yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan pengembangan kompetensi. Penilaian kerja yang dilaksanakan secara adil, transparan, dan akurat dapat mendukung terciptanya perbaikan kinerja serta mendorong guru dalam melaksanakan tugas secara lebih optimal.

Tabel 1.5
Hasil Pra-Survei Variabel Penilaian Kerja

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Saya memahami kriteria yang digunakan dalam penilaian kinerja guru di MTsN 2 Banda Aceh.	10	5
2	Penilaian kinerja saya dilakukan berdasarkan hasil kerja dan pelaksanaan tugas sebagai guru secara objektif.	9	6
3	Proses penilaian kinerja guru dilaksanakan secara terbuka dan mudah dipahami.	8	7
4	Penilaian kinerja guru dilakukan secara adil kepada seluruh guru tanpa membedakan status atau kedekatan dengan pimpinan.	10	5
5	Saya memperoleh umpan balik yang jelas mengenai hasil penilaian kinerja untuk meningkatkan kualitas mengajar.	8	7
	Jumlah (%)	45 (60,0%)	30 (40,0%)

Sumber: Hasil Pra-Survei Peneliti (Juni 2026)

Berdasarkan Tabel 1.5, hasil pra-survei menunjukkan bahwa dari total jawaban responden pada variabel penilaian kerja diperoleh persentase jawaban setuju sebesar 60,0%, sedangkan jawaban tidak setuju sebesar 40,0%. Persentase tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar guru memberikan penilaian positif terhadap pelaksanaan penilaian kerja yang diterapkan di MTsN 2 Banda Aceh. Hal tersebut terlihat dari aspek pemahaman terhadap kriteria penilaian, objektivitas penilaian berdasarkan hasil kerja, keterbukaan informasi mengenai proses dan hasil penilaian, keadilan dalam pelaksanaan penilaian, serta pemberian umpan balik untuk meningkatkan kualitas mengajar. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian guru yang memberikan tanggapan belum sepenuhnya positif terhadap pelaksanaan penilaian kerja. Kondisi tersebut memberikan gambaran awal bahwa penilaian kerja menjadi salah satu faktor yang perlu dikaji lebih lanjut karena

pelaksanaan penilaian kerja yang objektif, transparan, dan adil diduga berkaitan dengan kinerja guru di MTsN 2 Banda Aceh.

Secara keseluruhan, hasil pra-survei tersebut menunjukkan adanya fenomena terkait kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja, dan penilaian kerja yang masih perlu dikaji dalam kaitannya dengan kinerja guru di MTsN 2 Banda Aceh. Fenomena tersebut menjadi dasar bagi peneliti untuk mengkaji lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Penilaian Kerja terhadap Kinerja Guru pada MTsN 2 Banda Aceh.”**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian dalam latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dijadikan bahan dalam menyelesaikan pokok penelitiannya. Adapun rumusan permasalahan yang akan diungkapkan adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada MTsN 2 Banda Aceh?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada MTsN 2 Banda Aceh?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada MTsN 2 Banda Aceh?
4. Apakah penilaian kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada MTsN 2 Banda Aceh?

5. Apakah kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja dan penilaian kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru pada MTsN 2 Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah sebelumnya maka yang menjadi tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada MTsN 2 Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru pada MTsN 2 Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada MTsN 2 Banda Aceh.
4. Untuk mengetahui pengaruh penilaian kerja terhadap kinerja guru pada MTsN 2 Banda Aceh.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja dan penilaian kerja secara simultan terhadap kinerja guru pada MTsN 2 Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja, penilaian kerja dan kinerja guru. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan acuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi berbagai pihak, khususnya bagi MTsN 2 Banda Aceh sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja guru melalui pemberian kompensasi yang sesuai, pengelolaan beban kerja yang baik, peningkatan kepuasan kerja guru, serta pelaksanaan penilaian kerja yang objektif dan adil. Bagi guru, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja, dan penilaian kerja dalam mendukung peningkatan kualitas kerja dan profesionalisme sebagai tenaga pendidik. Selain itu, bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengalaman dalam menerapkan teori manajemen sumber daya manusia ke dalam penelitian ilmiah. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan sumber informasi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji penelitian terkait kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja, penilaian kerja dan kinerja guru.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini difokuskan pada pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Penilaian Kerja terhadap Kinerja Guru pada MTsN 2 Banda Aceh dengan variabel independen terdiri dari Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Penilaian Kerja (X4), serta variabel dependen yaitu Kinerja Guru (Y).



BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja guru

2.1.1.1 Definisi Kinerja guru

Menurut Eni Puji Estuti (2025) menyatakan Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Menurut Presilawati dkk. (2019), Istilah kinerja identik dengan prestasi kerja, yang artinya sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Menurut Aan Supiati dkk. (2025), kinerja guru merupakan hasil kerja yang ditunjukkan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik yang dipengaruhi oleh kompetensi profesional, lingkungan kerja, motivasi, dan komitmen terhadap peningkatan mutu pembelajaran. Kinerja guru menjadi salah satu faktor utama dalam menentukan kualitas proses dan hasil pendidikan di sekolah.

Menurut Arjunaini dkk. (2023), kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya secara efektif melalui kegiatan merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan

penilaian hasil belajar, serta menjalankan tugas-tugas profesional lainnya untuk mencapai tujuan pendidikan.

Hartini, dkk (2021) menyatakan “Kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Kinerja Guru sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja Guru secara tidak langsung berpengaruh terhadap citra organisasi. Atasan berperan penting untuk menumbuhkan motivasi bagi para pegawainya karena jika tidak ada dorongan maka para pegawainya tidak bisa memacu dirinya sendiri untuk lebih meningkatkan kinerjanya”.

Menurut Waryani (2020:13), kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja guru dalam periode tertentu yang dibandingkan dengan sasaran atau standar yang telah ditetapkan. Dalam dunia pendidikan, kinerja mencerminkan hasil kerja, kemampuan, serta dorongan guru dalam melaksanakan pekerjaannya secara optimal.

Supardi (2020) menyatakan Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Berdasarkan pendapat di atas maka penulis menyimpulkan bahwa Kinerja Guru adalah hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya sesuai yang ditetapkan oleh organisasi dimana guru tersebut bekerja.

2.1.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja guru

Menurut Hartini dkk. (2021), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru meliputi motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kompetensi. Ketiga faktor tersebut berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja guru, yaitu :

1. Motivasi kerja
Motivasi menjadi dorongan bagi guru untuk melaksanakan tugas secara maksimal, disiplin, dan bertanggung jawab.
2. Komitmen organisasi
Komitmen organisasi menunjukkan loyalitas dan keterikatan guru terhadap sekolah sehingga mempengaruhi kualitas kerja guru.
3. Kompetensi
Kompetensi guru meliputi kemampuan pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang mendukung keberhasilan proses pembelajaran.

Selain faktor internal seperti motivasi, komitmen, dan kompetensi, kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh faktor organisasional, termasuk kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja, dan sistem penilaian kerja. Keempat faktor tersebut menjadi fokus penelitian ini

2.1.1.3 Indikator Kinerja guru

Menurut Sahertian dalam Kusmianto (1997:49) yang dikutip oleh Waryani (2020:4), indikator kinerja guru meliputi beberapa aspek yang menggambarkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya sebagai pendidik. Adapun indikator kinerja guru tersebut adalah sebagai berikut.

1. Bekerja dengan Siswa Secara Individual

Guru dituntut mampu memahami karakteristik, kemampuan, dan kebutuhan setiap peserta didik secara individual. Melalui pendekatan tersebut, guru dapat memberikan bimbingan, arahan, serta perhatian yang sesuai sehingga proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan mampu mengembangkan potensi masing-masing siswa.

2. Persiapan dan Perencanaan Pembelajaran

Guru harus mampu menyusun perencanaan pembelajaran secara sistematis sebelum melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Perencanaan tersebut meliputi penyusunan tujuan pembelajaran, materi ajar, metode pembelajaran, media pembelajaran, serta instrumen evaluasi yang sesuai dengan kurikulum.

3. Pendayagunaan Media Pembelajaran

Guru perlu memanfaatkan berbagai media pembelajaran yang relevan untuk mendukung proses belajar mengajar. Penggunaan media yang tepat dapat meningkatkan minat belajar, mempermudah pemahaman materi, serta menciptakan pembelajaran yang lebih interaktif dan efektif.

4. Melibatkan Siswa dalam Berbagai Pengalaman Belajar

Guru dituntut mampu menciptakan pembelajaran yang aktif dengan melibatkan siswa dalam berbagai kegiatan belajar, seperti diskusi, praktik, pemecahan masalah, kerja kelompok, maupun kegiatan pembelajaran lainnya yang dapat meningkatkan partisipasi dan pengalaman belajar peserta didik.

5. Kepemimpinan yang Aktif dari Guru

Guru memiliki peran sebagai pemimpin dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, guru harus mampu mengelola kelas, memberikan motivasi, menciptakan disiplin belajar, serta menjadi teladan bagi peserta didik sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai secara optimal.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Definisi Kompensasi

Menurut Mukhtar Rosyid et.al. (2024), Kompensasi adalah Segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non-fisik, Kompensasi dapat disebut sebagai penghargaan ataupun balas jasa dari perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Aswaruddin

et.al (2023), Suatu bentuk imbal jasa atau penghargaan yang diberikan kepada individu karena telah melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu yang ditugaskannya atau telah mencapai suatu standar atau target yang ditetapkan. Pemberian kompensasi merupakan hak mutlak yang harus diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja kerasnya

Menurut Mubaroq et.al (2023), Imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar karyawan secara pasti mengetahui kompensasi yang akan diterimanya besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan.

Menurut Afandi (2018), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang sesuai diharapkan mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, loyalitas, dan kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Kompensasi dapat disimpulkan sebagai seluruh bentuk imbalan, baik finansial maupun nonfinansial, yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi dan kinerja mereka, kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi, kepuasan, dan komitmen organisasional. Dengan demikian, kompensasi berperan penting tidak hanya sebagai alat penghargaan, tetapi juga sebagai faktor strategis dalam meningkatkan loyalitas, motivasi, dan kinerja karyawan dalam organisasi.

Teori yang relevan dengan kompensasi di antaranya adalah Teori Keadilan (*Equity Theory*) yang dikemukakan oleh Adams (1963). Menurut teori ini, karyawan membandingkan rasio antara input yang mereka berikan (seperti waktu, tenaga, dan keahlian) dengan output yang mereka terima (seperti gaji dan penghargaan). Ketika karyawan merasa bahwa rasio ini tidak adil, misalnya merasa diberi kompensasi yang lebih rendah dibandingkan dengan rekan kerja yang sebanding, hal ini dapat mengurangi motivasi dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Oleh karena itu, keadilan dalam pemberian kompensasi sangat penting untuk menjaga semangat dan keterlibatan karyawan. Relevansi Teori Keadilan (*Equity Theory*) dalam menjelaskan kompensasi juga masih ditunjukkan dalam penelitian empiris di Indonesia. Miftah et al. (2025) menggunakan *Equity Theory* sebagai landasan teoritis dalam menganalisis “*compensation fairness* dan *employee retention* melalui *organizational commitment*”. Penelitian tersebut menekankan bahwa persepsi karyawan mengenai keadilan dalam pemberian kompensasi merupakan aspek penting dalam hubungan kerja. Sejalan dengan penelitian tersebut, Arini (2025) menggunakan pendekatan *Equity Theory* Adams dalam menganalisis “pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa meskipun *Equity Theory* dikemukakan oleh Adams (1963), konsep mengenai perbandingan antara kontribusi yang diberikan karyawan dengan imbalan yang diterima masih relevan dan digunakan dalam penelitian manajemen sumber daya manusia di Indonesia.

Selain itu, Teori Harapan (*Expectancy Theory*) yang dikemukakan oleh Vroom (1964), juga relevan dalam konteks kompensasi. Teori ini menyatakan bahwa karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja keras jika mereka yakin bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik, yang pada gilirannya akan diikuti dengan kompensasi yang diinginkan. Dengan kata lain, kompensasi yang memadai menjadi salah satu faktor penting yang meningkatkan harapan karyawan akan hasil yang positif dari kerja keras mereka. Semakin jelas hubungan antara kinerja yang baik dan imbalan yang diterima, semakin tinggi tingkat motivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal tersebut didukung oleh penelitian Tanjung et al. (2022) yang menggunakan perspektif *Expectancy Theory* dalam menjelaskan kompensasi pada pegawai. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa harapan individu terhadap imbalan yang diperoleh dari pekerjaan menjadi salah satu aspek yang berkaitan dengan bagaimana individu memandang kompensasi yang diterimanya. Selanjutnya, penelitian Priyambudi et al. (2024) yang menggunakan *Expectancy Theory* sebagai landasan teoritis dalam menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja menunjukkan bahwa kompensasi memiliki keterkaitan dengan kinerja individu. Hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa pemberian kompensasi dapat menjadi dorongan bagi individu untuk meningkatkan kinerja ketika terdapat keyakinan bahwa usaha dan kinerja yang diberikan akan menghasilkan imbalan yang sesuai.

2.1.2.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020:127), faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.
 Dalam hal ini jika penawaran yang ada itu lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya jika terdapat penawaran lebih kecil sedangkan lowongan pekerjaan itu lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.
 Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan.
2. Dalam hal ini apabila jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka Tingkat kompensasi pun rendah.
3. Produktivitas Kerja Karyawan atau Karyawan.
 Dalam hal ini jika produktivitas kerja yang dilakukan karyawan atau karyawan tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan akan semakin besar, begitupun sebaliknya jika produktivitas yang dilakukan karyawan atau karyawan buruk, maka kompensasi yang akan didapatkan pun rendah.
4. Biaya Hidup
 Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya Tingkat kompensasi. Yang dimana jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun dengan sebaliknya.
5. Kondisi Perekonomian Nasional
 Dalam hal ini tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu. Jika perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan diberikan pun akan tinggi, sebaliknya jika perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang akan diberikan pun akan rendah.

2.1.2.3 Indikator Kompensasi

Menurut Afandi (2018:194), mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya:

1. Upah dan Gaji
 Dalam hal ini upah dan gaji adalah dua hal yang berbeda. Upah merupakan suatu bayaran yang kerap kali digunakan untuk pekerja-pekerja yang bekerja di bagian produksi atau untuk pekerja harian bukan pekerja tetap. Pemberian upah biasanya dapat bersifat harian, mingguan, atau bulanan tergantung dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang memberikan kerja. Sedangkan gaji adalah bayaran yang diberikan kepada pekerja atau karyawan secara tetap atau rutin diberikan sesuai dengan kesepakatan.

2. Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan di luar dari upah maupun gaji. Insentif diberikan oleh perusahaan atau atasan karena karyawan tersebut telah berhasil mencapai target yang diinginkan perusahaan atau atasan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah suatu bayaran atau jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai pelengkap gaji pokok, contohnya seperti pemberian pengobatan, liburan, dan lain-lain yang berkaitan dengan karyawan

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Definisi Beban kerja

Menurut Meilanti dkk. (2025), beban kerja adalah kesenjangan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi, sehingga dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Sedangkan menurut Yanjani dkk. (2025) mendefinisikan beban kerja sebagai kondisi yang mencerminkan tingkat tuntutan pekerjaan yang dipengaruhi oleh distribusi tugas, tekanan waktu, serta keterbatasan fasilitas kerja, yang berdampak pada efektivitas kerja karyawan.

Menurut Rosyidah dan Umam (2025), beban kerja merupakan jumlah tuntutan pekerjaan yang diterima individu yang dapat memengaruhi tingkat stres dan kinerja, terutama ketika tidak seimbang dengan kemampuan individu. Dan menurut Widiyanti dan Herlina (2023), beban kerja merupakan jumlah pekerjaan

atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu, yang dapat memengaruhi kinerja dan kondisi psikologis individu

Menurut Hasanah, Chusniyah, dan Ibrahim (2024), beban kerja adalah keseluruhan tugas yang harus dilaksanakan oleh guru sesuai dengan tanggung jawab profesinya, meliputi kegiatan pembelajaran, administrasi, serta tugas tambahan yang diberikan oleh sekolah. Beban kerja yang melebihi kapasitas guru dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas dan kualitas pembelajaran.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang dapat Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja merupakan berbagai aspek atau kondisi yang menentukan tinggi rendahnya tingkat beban kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Faktor-faktor ini mencakup unsur pekerjaan, lingkungan kerja, serta karakteristik individu yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi jumlah dan tingkat kesulitan pekerjaan. Di bawah ini adalah faktor-faktornya yaitu:

1. Volume Pekerjaan
Jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu. Semakin banyak pekerjaan, maka beban kerja akan semakin tinggi.
2. Kompleksitas Tugas
Tingkat kesulitan pekerjaan yang harus diselesaikan. Tugas yang rumit dan membutuhkan keterampilan khusus akan meningkatkan beban kerja.
3. Tekanan Waktu
Batas waktu penyelesaian pekerjaan yang sempit dapat meningkatkan tekanan dan beban kerja karyawan.
4. Kondisi Lingkungan Kerja
Lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti kebisingan atau kurangnya fasilitas, dapat memperberat beban kerja.
5. Kemampuan dan Keterampilan Individu
Kesesuaian antara kemampuan karyawan dengan pekerjaan yang diberikan sangat memengaruhi tingkat beban kerja yang dirasakan.

6. Dukungan Organisasi

Kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja dapat membuat pekerjaan terasa lebih berat.

2.1.3.3 Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja merupakan ukuran atau aspek yang digunakan untuk menilai tingkat beban kerja yang diterima oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Indikator ini mencerminkan berbagai dimensi pekerjaan, seperti jumlah tugas, tingkat kesulitan, tekanan waktu, serta kesesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan. Berikut indikator Beban Kerja, menurut Meilanti dkk. (2025):

1. Jumlah Pekerjaan
Menggambarkan banyaknya tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu.
2. Tingkat Kesulitan Pekerjaan
Menunjukkan tingkat kerumitan atau kesulitan tugas yang memerlukan kemampuan, keterampilan, dan konsentrasi tertentu.
3. Tekanan Waktu
Menggambarkan adanya batas waktu atau deadline dalam menyelesaikan pekerjaan yang dapat menimbulkan tekanan bagi karyawan.
4. Kesesuaian Kemampuan dengan Tugas
Menunjukkan sejauh mana pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman karyawan.
5. Kondisi Kerja
Mencerminkan situasi lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi tingkat beban kerja yang dirasakan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang terjadi di tempat kerja. Kepuasan kerja merupakan ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan

sebagai hasil dari penilaian terhadap sesuatu pekerjaan. Menurut Rasyid dan Tanjung dalam Sutapa (2022) adalah "kepuasan kerja adalah faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja guru yang dapat membantu meningkatnya kinerja di sekolah. Sekolah akan mendapatkan umpan balik jika kinerja guru meningkat, mereka bersama-sama akan menerima manfaat yaitu kepuasan dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Locke (2020:215), kepuasan kerja adalah konsep yang kompleks yang melibatkan berbagai faktor multidimensi, seperti kesejahteraan emosional, pengakuan atas prestasi, hubungan sosial yang sehat, peluang pengembangan diri, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Locke menekankan bahwa kepuasan kerja bukan hanya hasil dari elemen-elemen yang terpisah, tetapi merupakan interaksi antara faktor-faktor tersebut yang memengaruhi bagaimana seorang individu merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Menurut Wibowo (2018), kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang menunjukkan adanya perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan jumlah yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif maupun negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, maka semakin besar motivasi dan komitmen individu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain itu, Deci dan Ryan (2022:104) dalam teori *Self-Determination* mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejauh mana individu merasakan otonomi, kompetensi, dan hubungan sosial yang positif di tempat kerja.

Mereka berpendapat bahwa ketika karyawan memiliki kebebasan untuk mengelola pekerjaan mereka, merasa mampu melaksanakan tugas dengan baik, dan memiliki hubungan yang mendukung dengan rekan kerja dan atasan, maka tingkat kepuasan kerja mereka akan meningkat secara signifikan. Dalam penelitian terbaru, Kuvaas (2023:98) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*work-life balance*) semakin menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja. Menurut Saks (2021:152), kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh adanya fleksibilitas kerja dan kesejahteraan psikologis. Saks mengemukakan bahwa saat individu merasa memiliki kontrol terhadap jadwal kerja dan dapat mengatur waktu secara efisien, mereka merasa lebih terlibat dalam pekerjaan dan lebih puas dengan hasil yang dicapai. Hal ini menunjukkan pentingnya peran kebijakan fleksibilitas kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Sementara itu, Ramlall (2022: 56) dalam penelitiannya menemukan bahwa faktor penghargaan dan pengakuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Ramlall menjelaskan bahwa karyawan yang merasa dihargai oleh organisasi cenderung memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, yang pada gilirannya berkontribusi pada kepuasan kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan teori-teori dan penelitian yang telah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap individu terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh banyak faktor. Kepuasan kerja tidak hanya bergantung pada faktor internal seperti otonomi dan kompetensi, tetapi juga pada faktor eksternal seperti keseimbangan kehidupan kerja, penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang. Kepuasan kerja dapat dicapai apabila individu

merasa bahwa pekerjaannya memberikan kepuasan emosional dan psikologis serta memenuhi kebutuhan praktis dan sosial mereka.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kuvaas (2023:105) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, di antaranya adalah:

1. **Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)**
Kuvaas menekankan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan adalah faktor yang semakin penting, terutama di era kerja jarak jauh. Karyawan yang dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik cenderung lebih puas karena mereka merasa tidak tertekan oleh tuntutan pekerjaan yang berlebihan.
2. **Pengakuan dan Penghargaan**
Salah satu faktor utama yang meningkatkan kepuasan kerja adalah pengakuan terhadap usaha dan prestasi karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa kontribusi mereka dihargai, baik melalui penghargaan formal maupun informal, mereka lebih termotivasi dan merasa puas dengan pekerjaan mereka.
3. **Fleksibilitas Kerja**
Kemampuan untuk memiliki fleksibilitas dalam pekerjaan, seperti jam kerja yang dapat disesuaikan, dapat meningkatkan kepuasan kerja. Fleksibilitas ini memberikan rasa kontrol dan otonomi yang lebih besar kepada karyawan atas tugas dan waktu mereka.
4. **Lingkungan Kerja yang Positif**
Suasana kerja yang menyenangkan, di mana karyawan merasa nyaman dan dapat berinteraksi dengan rekan kerja secara positif, sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan yang mendukung, baik dari segi fisik maupun sosial, meningkatkan kualitas pengalaman kerja bagi karyawan.
5. **Kesejahteraan Psikologis dan Emosional**
Kuvaas juga mencatat bahwa kesejahteraan psikologis yang baik, yang mencakup perasaan bahagia dan puas dalam aspek kehidupan lainnya, sangat berpengaruh pada kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki kesejahteraan emosional yang stabil cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Smith dkk yang dikutip dari Wibowo, (2023), terdapat lima dimensi kerja yang menunjukkan karakteristik paling penting dari sebuah pekerjaan yang

dapat memunculkan respons efektif dari individu. Kelima dimensi kerja tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri
Sejauh mana pekerjaan dapat memberi seseorang tugas atau pekerjaan yang menyenangkan, peluang untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang menarik.
2. Gaji
Jumlah upah finansial yang diterima dan sejauh mana upah ini dipandang adil dibandingkan dengan apa yang telah diterima oleh karyawan lain dalam organisasi.
3. Peluang promosi
Merupakan kesempatan bagi seseorang karyawan untuk mendapatkan posisi yang lebih baik dalam hirarki pada suatu organisasi atau perusahaan. Ada kesempatan yang sama bagi karyawan untuk memperoleh promosi ke jabatan yang lebih tinggi berdasarkan kemampuan dan senioritas.
4. Supervisi
Terkait dengan kemampuan dari atasan untuk memberikan bantuan secara teknis dan dukungan perilaku kepada bawahannya, sehingga bawahan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya
5. Teman sekerja
Disebut juga dengan istilah pendamping. Sejauh mana teman sekerja atau pendamping cakap secara teknik dan memberikan dukungan sosial. Pendamping atau teman kerja punya peran penting dalam kelompok kerja karena agar kepuasan kerja dapat tercapai maka harus ada kekompakan kelompok kerja.

2.1.5 Penilaian Kerja

2.1.5.1 Definisi Penilaian Kerja

Menurut Dewi dan Kartika (2024), Penilaian kerja adalah metode penilaian yang sistematis untuk menentukan tingkat pencapaian kinerja pegawai dalam periode tertentu, yang digunakan untuk memberikan umpan balik, promosi, dan pengembangan karyawan dalam organisasi dan Menurut Hidayat (2023), Penilaian kerja adalah proses formal dalam organisasi yang digunakan untuk mengukur dan menilai efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai sebagai dasar untuk pengembangan karyawan dan peningkatan produktivitas organisasi.

Menurut Rajuddin et al. (2024), penilaian kerja merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan kriteria penilaian yang jelas, objektif, dan berbasis perilaku untuk mengukur kinerja pegawai. Penilaian kerja bertujuan menciptakan proses evaluasi yang adil, transparan, dan akurat sehingga hasilnya dapat digunakan sebagai dasar dalam pemberian umpan balik, pengembangan kompetensi, penghargaan, maupun pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Setyawati & Rindaningsih (2024), penilaian kerja merupakan proses evaluasi yang dilakukan organisasi untuk mengukur tingkat pencapaian kinerja pegawai berdasarkan sasaran kerja dan standar yang telah ditetapkan. Penilaian kerja bertujuan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja individu maupun organisasi secara berkelanjutan.

Selanjutnya, Mahaputri & Yaimin (2025) menyatakan bahwa penilaian kerja merupakan proses penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai yang dilakukan secara objektif, adil, transparan, dan berdasarkan indikator yang telah ditetapkan organisasi. Penilaian kerja tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai dasar dalam meningkatkan motivasi kerja, kesejahteraan pegawai, serta kualitas pelayanan organisasi.

Menurut Sadiyawati & Hasanati (2024), penilaian kerja merupakan salah satu proses penting dalam manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk mengukur, mengevaluasi, dan mengembangkan kinerja pegawai. Penilaian kerja yang efektif mampu memberikan umpan balik yang konstruktif, menyelaraskan

tujuan individu dengan tujuan organisasi, serta meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja merupakan proses evaluasi yang dilakukan secara sistematis, objektif, adil, dan transparan untuk menilai pelaksanaan tugas serta pencapaian hasil kerja pegawai berdasarkan standar yang telah ditetapkan organisasi. Penilaian kerja tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia serta upaya meningkatkan motivasi, pengembangan kompetensi, dan kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini, teori yang digunakan untuk menjelaskan variabel penilaian kerja adalah *Performance Appraisal Theory* dari Herman Aguinis (2019), yang menjelaskan bahwa penilaian kerja merupakan proses sistematis dalam mengevaluasi hasil kerja pegawai berdasarkan standar atau target yang telah ditentukan organisasi. Sistem penilaian kerja yang dilaksanakan secara objektif, transparan, adil, dan disertai umpan balik yang jelas akan meningkatkan motivasi, pengembangan pegawai, serta mendorong peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Berbagai kajian terkini juga menunjukkan bahwa efektivitas sistem penilaian kerja sangat dipengaruhi oleh kejelasan indikator, keadilan proses penilaian, dan kualitas umpan balik yang diberikan kepada pegawai.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Kerja

Menurut Mahaputri & Yaimin (2025), efektivitas pelaksanaan penilaian kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut.

1. Keadilan (*Fairness*)

Keadilan merupakan faktor penting dalam pelaksanaan penilaian kerja. Sistem penilaian yang adil memberikan kesempatan yang sama kepada setiap pegawai untuk dinilai berdasarkan prestasi kerja yang telah dicapai tanpa adanya perlakuan yang membedakan. Penilaian yang dirasakan adil akan meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap organisasi dan mendorong peningkatan motivasi kerja.

2. Objektivitas (*Objectivity*)

Objektivitas menunjukkan bahwa proses penilaian kerja dilakukan berdasarkan fakta, data, dan hasil kerja pegawai, bukan berdasarkan hubungan pribadi, kedekatan emosional, ataupun kepentingan tertentu. Penilaian yang objektif akan menghasilkan evaluasi yang lebih akurat sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan organisasi.

3. Transparansi (*Transparency*)

Transparansi merupakan keterbukaan organisasi dalam menjelaskan prosedur, indikator, serta hasil penilaian kerja kepada pegawai. Adanya transparansi akan membantu pegawai memahami dasar penilaian yang digunakan sehingga mampu mengurangi kesalahpahaman serta meningkatkan penerimaan terhadap hasil penilaian.

4. Kepuasan Pegawai terhadap Proses Penilaian (*Employee Satisfaction*)

Kepuasan pegawai terhadap proses penilaian mencerminkan tingkat penerimaan pegawai terhadap sistem penilaian yang diterapkan organisasi. Pegawai yang merasa puas terhadap proses penilaian cenderung memiliki persepsi positif terhadap organisasi, lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja, serta lebih mudah menerima masukan dan umpan balik yang diberikan.

2.1.5.3 Indikator Penilaian Kerja

Menurut Rajuddin et al. (2024), penilaian kerja yang efektif perlu didasarkan pada skala penilaian berbasis perilaku (*Behavior-Based Assessment Scale*) agar proses evaluasi berlangsung secara objektif, konsisten, dan adil. Adapun indikator penilaian kerja meliputi:

1. Kriteria penilaian yang jelas

Kriteria penilaian harus disusun secara jelas, spesifik, relevan, dan dapat dipahami oleh seluruh pegawai. Kejelasan kriteria akan membantu pegawai mengetahui aspek-aspek yang menjadi dasar penilaian sehingga mengurangi kesalahpahaman dalam proses evaluasi

2. Objektivitas Penilaian

Penilaian kerja harus didasarkan pada perilaku dan hasil kerja yang dapat diamati serta diukur, bukan berdasarkan pendapat pribadi atau hubungan

emosional antara penilai dan pegawai. Objektivitas akan menghasilkan penilaian yang lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

3. **Transparansi Penilaian**

Proses penilaian perlu dilakukan secara terbuka dengan menjelaskan prosedur, indikator, serta dasar penilaian kepada pegawai. Transparansi akan meningkatkan pemahaman pegawai terhadap sistem penilaian serta memperkuat kepercayaan terhadap hasil evaluasi.

4. **Keadilan Penilaian**

Penilaian kerja harus diterapkan secara adil kepada seluruh pegawai tanpa adanya perlakuan yang berbeda. Setiap pegawai memperoleh kesempatan yang sama untuk dinilai berdasarkan kontribusi dan perilaku kerja yang ditunjukkan selama melaksanakan tugas.

5. **Umpan Balik**

Hasil penilaian kerja perlu disampaikan kepada pegawai dalam bentuk umpan balik yang konstruktif. Umpan balik bertujuan membantu pegawai mengetahui kelebihan dan kekurangan kinerjanya sehingga dapat menjadi dasar untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja pada periode berikutnya.

2.2 **Penelitian Sebelumnya**

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, terdapat beberapa penelitian yang membahas mengenai kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru. Penelitian pertama dilakukan oleh Cahyaningtyas dan Saragih (2021) dengan judul *“Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru (Studi Pada SMA Negeri 90 Jakarta)”*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Penelitian kedua dilakukan oleh Parizal dkk. (2022) dengan judul *“Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru”*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan memperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan pengembangan karir dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Fitriani dan Rahman (2022) dengan judul *“Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Swasta di Medan”*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan memperoleh hasil bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian keempat dilakukan oleh Lusono dan Prasetyanto (2022) dengan judul *“Kesan Penilaian Kinerja, Struktur Organisasi dan Kinerja Kerja Guru”*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, struktur organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian kelima dilakukan oleh Saputra, A., dkk. (2023) dengan judul *“Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama”*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan motivasi kerja dapat meningkatkan efektivitas kerja guru.

Penelitian keenam dilakukan oleh Azki dkk. (2025) dengan judul “*Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Guru di Yayasan Waqaf Ar Risalah*”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, kelelahan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Secara simultan, kepuasan kerja, beban kerja, dan kelelahan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Purwanti, I. R., dkk. (2025) dengan judul “*Pengaruh Penilaian Kerja Guru, Motivasi, dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Kongbeng*”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, motivasi dan kompetensi pedagogik juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru (Studi Pada SMA Negeri 90 Jakarta)	Kuantitatif	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan, dan	Sama-sama meneliti variabel beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru.	- Tidak memasukkan lingkungan kerja - Waktu Penelitian - lokasi penelitian

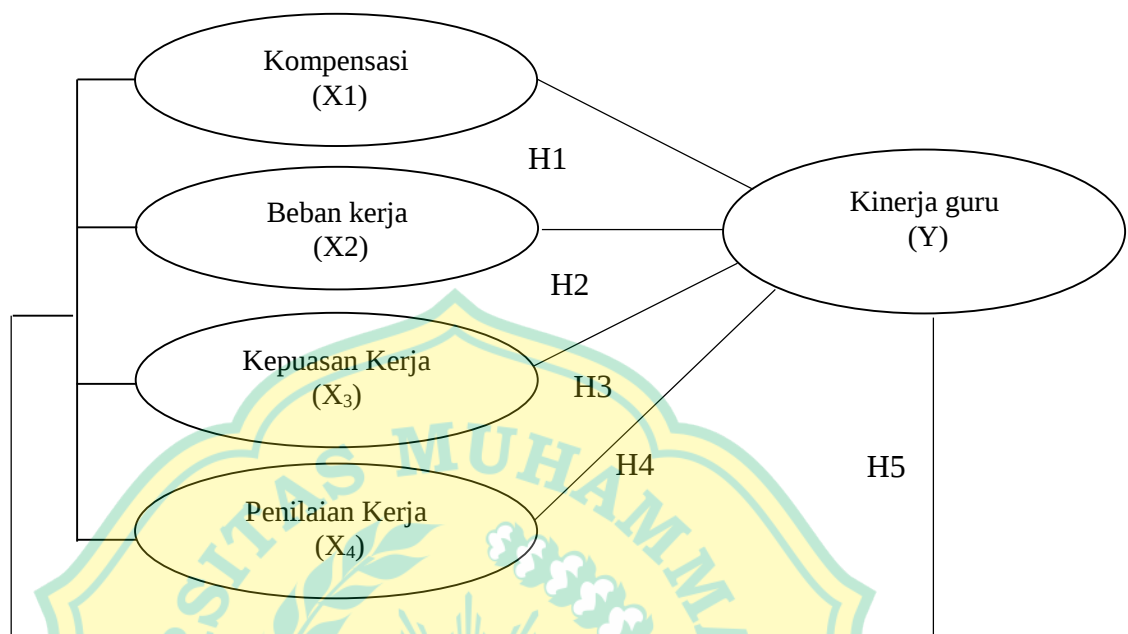
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Cahyaningtyas dan Saragih (2021).		lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.		
2	Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru. Parizal dkk. (2022).	Kuantitatif	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan pengembangan karir dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.	Sama-sama menggunakan variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru	- Tidak membahas Variabel Pengembangan Karir - Waktu Penelitian - lokasi penelitian
3	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Swasta di Medan” Fitriani dan Rahman (2022)	Kuantitatif	Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan.	Sama-sama meneliti variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru.	- Waktu Penelitian - lokasi penelitian
4	Kesan Penilaian Kinerja, Struktur Organisasi dan Kinerja Kerja Guru. Lusono dan Prasetyanto (2022).	Kuantitatif	Persepsi guru terhadap sistem penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.	Sama-sama meneliti pengaruh penilaian kerja terhadap kinerja guru.	- Variable struktur organisasi - Waktu penelitian - Lokasi penelitian
5	Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah	Kuantitatif	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan motivasi kerja meningkatkan	Sama-sama menggunakan variabel beban kerja dan kinerja guru.	- Variabel Motivasi kerja - Waktu Penelitian - lokasi penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pertama. Saputra, A. dkk. (2023).		efektivitas kerja guru.		
6	Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Guru di Yayasan Waqaf Ar Risalah. Azki dkk. (2025)	Kuantitatif	Kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, sedangkan kelelahan kerja juga mempengaruhi kinerja guru.	Sama-sama membahas kepuasan kerja, beban kerja, dan kinerja guru.	- Variabel Kelelahan kerja - Waktu Penelitian - lokasi penelitian
7	Pengaruh Penilaian Kinerja Guru, Motivasi, dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Kongbeng. Purwanti, I. R., dkk. (2025).	Kuantitatif	Penilaian kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan.	Sama-sama meneliti pengaruh penilaian kerja terhadap kinerja guru.	- Variabel motivasi dan kompetensi pedagogik - Waktu Penelitian - lokasi penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati dan diukur dengan melalui penelitian yang akan dilakukan. Berikut gambaran kerangka penelitian dalam penelitian ini.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya

2.4 Hipotesis

Dari kerangka diatas kita dapat mengetahui kajian Hipotesis Penelitian yang digunakan untuk mencari hubungan antar variabel, dimana:

H1: Diduga Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada MTsN 2 Banda Aceh.

H2: Diduga Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada MTsN 2 Banda Aceh.

H3: Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada MTsN 2 Banda Aceh.

H4: Diduga Penilaian Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada MTsN 2 Banda Aceh.

H5: Diduga Kompensasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Penilaian Kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada MTsN 2 Banda Aceh.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi valid, objektif, efisien, dan efektif.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memperoleh data dan informasi dalam penulisan skripsi ini yaitu kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja, penilaian kerja dan kinerja guru. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada MTsN 2 Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, serta analisis data. Adapun tujuan dari metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori dan/atau hipotesis tentang suatu fenomena, serta hubungan variabel dalam sebuah populasi.

Penelitian ini bersifat asosiatif kausal yaitu penelitian yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja dan penilaian kerja terhadap kinerja guru Pada MTsN 2 Banda Aceh.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini MTsN 2 Banda Aceh yang beralamat Jalan Tgk. Imeum Lueng Bata, Kecamatan Lueng Bata, Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh. Objek penelitian ini difokuskan kepada seluruh guru di MTsN 2 Banda Aceh. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada lima variabel yang akan dibahas kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja, penilaian kerja dan kinerja guru. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada guru yang menjadi objek penelitian untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan.

3.1.4 Horizon Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2026 sampai dengan selesai. Menurut Suyanto dan Susila dalam Valentin (2020:34), studi *one shot* merupakan penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu dengan satu fokus. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

No	Keterangan	Mei 2026	Juni 2026	Juli 2026	Agust 2026
1	Pengajuan Judul Proposal				
2	Observasi awal				
3	Penyusunan Proposal				
4	Seminar Proposal				

No	Keterangan	Mei 2026	Juni 2026	Juli 2026	Agust 2026
5	Pembagian Kuisisioner				
6	Penyusunan Skripsi				
7	Sidang				

Sumber: Data diolah (2026)

3.1.5 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno, 2022:45). Dalam pengertian lain, unit analisis merupakan seluruh hal yang diteliti untuk mendapatkan penjelasan secara ringkas mengenai keseluruhan unit yang dianalisis. Unit analisis juga bisa berupa individu, benda, peristiwa seperti aktivitas individu atau sekelompok orang sebagai subjek penelitian. Dalam penelitian ini terdapat unit yang diperlukan penulis sebagai alat penunjang selama melakukan penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah guru Pada MTsN 2 Banda Aceh, dimana peneliti ingin menganalisis pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Penilaian Kerja terhadap Kinerja guru.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada MTsN 2 Banda Aceh yang berstatus sebagai Apartur Sipil Negara (ASN), baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berjumlah 60 orang. Adapun rincian populasi penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Populasi Penelitian MTsN 2 Banda Aceh

NO	Kategori	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1.	Guru	10	50	60
Total		10	50	60

Sumber: Data MTsN 2 Banda Aceh, 2026

Menurut Sugiyono (2022), **sampling jenuh** merupakan teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik ini digunakan apabila jumlah populasi masih dapat dijangkau oleh peneliti sehingga seluruh anggota populasi dapat dijadikan responden.

Karena jumlah populasi guru di MTsN 2 Banda Aceh hanya sebanyak 60 orang dan masih memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan, maka penelitian ini menggunakan teknik **sampling jenuh (sensus)**. Dengan demikian, seluruh guru yang berjumlah **60 orang** dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2022: 142).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model *likert* 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Arikunto (2020)

2. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantu menunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku, jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2020:58) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat Kinerja

guru (Y) dan variabel bebas Kompensasi (X_1), Beban kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3)

dan Penilaian Kerja (X_4) seperti terlihat pada Tabel 3.4 dibawah ini:

Tabel 3.4
Definisi dan Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
Variabel Dependen					
1.	Kinerja Guru (Y)	Kinerja guru adalah sebagai prestasi kerja atau hasil kerja guru dalam periode tertentu yang dibandingkan dengan sasaran atau standar yang telah ditetapkan. Dalam dunia pendidikan, kinerja mencerminkan hasil kerja, kemampuan, serta dorongan guru dalam melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Waryani (2020;13)	1. Bekerja dengan siswa secara individual 2. Persiapan dan perencanaan pembelajaran 3. Pendayagunaan media pembelajaran 4. Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar 5. Melaksanakan kepemimpinan yang aktif. Waryani, (2020:4)	Likert	A1-A5
Variabel Independen					
2.	Kompensasi (X_1)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang sesuai diharapkan mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, loyalitas, dan kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Afandi (2018)	1. Upah dan Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas Afandi, (2018)	Likert	B1-B4
3.	Beban Kerja (X_2)	beban kerja adalah kesenjangan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi, sehingga	1. Jumlah Pekerjaan 2. Tingkat Kesulitan Pekerjaan	Likert	C1-C5

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
		dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. (Meilanti dkk. 2025)	3. Tekanan Waktu 4. Kesesuaian Kemampuan dengan Tugas 5. Kondisi Kerja (Meilanti dkk. 2025)		
4.	Kepuasan Kerja (X3)	kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang menunjukkan adanya perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan jumlah yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif maupun negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, maka semakin besar motivasi dan komitmen individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Wibowo, (2018)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Peluang promosi 4. Supervisi 5. Teman sekerja Wibowo, (2018)	Likert	D1-D5
5.	Penilaian Kerja (X4)	Penilaian kerja merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan kriteria penilaian yang jelas, objektif, dan berbasis perilaku untuk mengukur kinerja pegawai. Penilaian kerja bertujuan menciptakan proses evaluasi yang adil, transparan, dan akurat sehingga hasilnya dapat digunakan sebagai dasar dalam pemberian umpan balik, pengembangan kompetensi, penghargaan, maupun pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia. Rajuddin et al, (2024)	1. Kriteria penilaian yang Jelas 2. Objektivitas penilaian 3. Transparansi penilaian 4. Keadilan penilaian 5. Umpan balik Rajuddin et al, (2024)	Likert	E1-E5

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda dan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) Versi 27. Adapun persamaan model Regresi Linear Berganda dalam penelitian ini dapat di formulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + b_4.X_4 + e$$

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya sebagai berikut:

Y	= Kinerja Guru
a	= Konstanta
X ₁	= Kompensasi
X ₂	= Beban kerja
X ₃	= Kepuasan Kerja
X ₄	= Penilaian Kerja
b ₁ , b ₂ , b ₃ dan b ₄	= Koefisien regresi
e	= Error term

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Imam Ghazali, 2022). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = n-2 dengan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2022:22). Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai Cronbach Alpha. Suatu variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linear berganda maka diperlukan pengujian asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak (Imam Ghozali, 2022:23). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika $\text{asym.sig} > \alpha 0,05$ maka data terdistribusi normal tetapi jika $\text{asym.sig} < \alpha 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*Variable Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen (Imam Ghazali, 2022:23). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara suatu pengamatan dengan pengamatan yang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu (Imam Ghazali, 2022:23).

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-tes) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

1. Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y , X_2 terhadap Y , X_3 terhadap Y dan X_4 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

H_{o1} = Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pada MTsN 2 Banda Aceh.

H_{a1} = Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pada MTsN 2 Banda Aceh.

H_{o2} = Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pada MTsN 2 Banda Aceh.

H_{a2} = Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pada MTsN 2 Banda Aceh.

H_{o3} = Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pada MTsN 2 Banda Aceh

H_{a3} = Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pada MTsN 2 Banda Aceh.

H_{o4} = Penilaian Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pada MTsN 2 Banda Aceh

H_{a4} = Penilaian Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pada MTsN 2 Banda Aceh.

2. Uji Simultan (Uji F)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian :

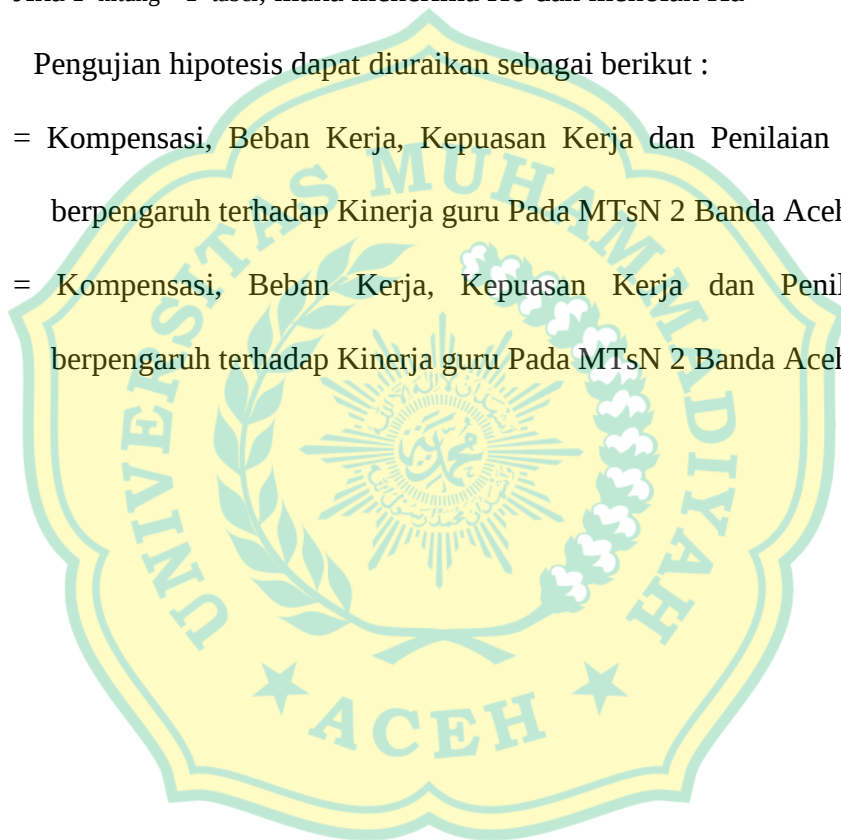
Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

H_{o5} = Kompensasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Penilaian Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru Pada MTsN 2 Banda Aceh.

H_{a5} = Kompensasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Penilaian Kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru Pada MTsN 2 Banda Aceh.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum MTsN 2 Banda Aceh

Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 2 Banda Aceh merupakan salah satu lembaga pendidikan menengah pertama yang berada di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia. Sebagai lembaga pendidikan Islam negeri, MTsN 2 Banda Aceh memiliki peran penting dalam menyelenggarakan pendidikan yang mengintegrasikan ilmu pengetahuan umum dengan pendidikan agama Islam.

MTsN 2 Banda Aceh berlokasi di Jalan Teungku Imuem Lueng Bata, Kecamatan Lueng Bata, Kota Banda Aceh. Madrasah ini memiliki berbagai sarana dan prasarana, seperti ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, ruang komputer, musala, dan lapangan olahraga yang mendukung proses pembelajaran."

Sejarah berdirinya MTsN 2 Banda Aceh tidak terlepas dari upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas pendidikan Islam di Provinsi Aceh. Seiring berjalannya waktu, MTsN 2 Banda Aceh terus mengalami perkembangan dalam penyelenggaraan pendidikan dan peningkatan fasilitas pembelajaran."

Dalam menjalankan kegiatan pendidikan, MTsN 2 Banda Aceh memiliki struktur organisasi yang terdiri atas kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru, tenaga administrasi, pustakawan, laporan, serta tenaga pendukung lainnya. Berbagai prestasi akademik maupun nonakademik telah berhasil diraih oleh siswa-siswi MTsN 2 Banda Aceh di tingkat kota, provinsi, maupun nasional sehingga

semakin memperkuat eksistensi madrasah sebagai salah satu lembaga pendidikan unggulan di Kota Banda Aceh.

Sebagai pedoman dalam penyelenggaraan pendidikan, MTsN 2 Banda Aceh memiliki visi, misi, dan tujuan yang menjadi arah dalam mewujudkan mutu pendidikan. Adapun visi, misi, dan tujuan MTsN 2 Banda Aceh adalah sebagai berikut.

Visi

"Terwujudnya Insan Berilmu, Berprestasi yang Berbasiskan Iman dan Taqwa."

Misi

1. Melaksanakan pengajaran dan bimbingan secara aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan.
2. Melaksanakan pembelajaran dengan sistem *mastery learning* (pembelajaran tuntas).
3. Melengkapi sarana dan prasarana yang memadai.
4. Melaksanakan supervisi dan bimbingan terhadap kinerja madrasah.
5. Melaksanakan manajemen yang akuntabel dan profesional.
6. Menciptakan suasana yang harmonis sesama warga madrasah.
7. Mewujudkan lingkungan madrasah yang bersih, sehat, dan asri.
8. Melaksanakan evaluasi pembelajaran secara berkala, terencana, efektif, dan efisien.
9. Meningkatkan prestasi akademik dan nonakademik peserta didik.
10. Mewujudkan lulusan yang berkualitas, berkarakter, serta bertakwa kepada Allah Swt.

Tujuan

1. Memahami dan mengamalkan ajaran agama Islam dalam kehidupan sehari-hari.
2. Memahami hak dan kewajiban dalam berkarya serta memanfaatkan lingkungan secara bertanggung jawab.
3. Mengembangkan kemampuan berpikir logis, kritis, kreatif, dan inovatif serta mampu berkomunikasi dengan baik.
4. Meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.
5. Membiasakan pola hidup bersih dan sehat.
6. Berpartisipasi dalam kehidupan bermasyarakat sebagai cerminan pribadi yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia.

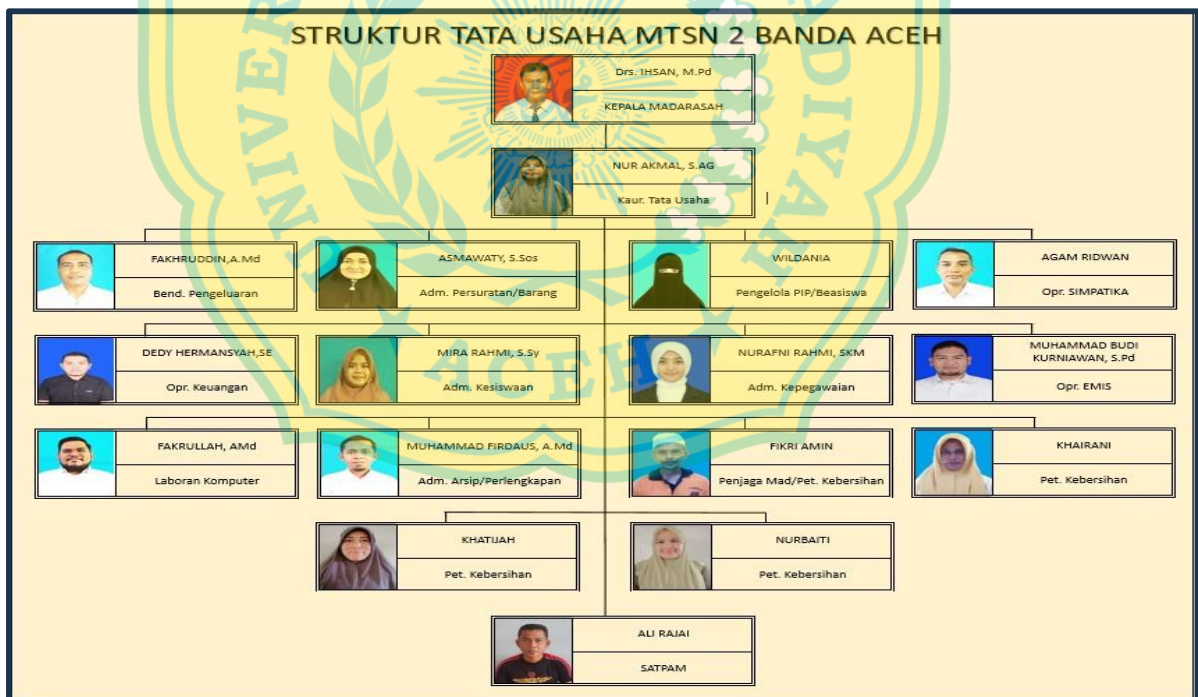
Dalam melaksanakan penyelenggaraan pendidikan, MTsN 2 Banda Aceh menjalankan berbagai fungsi yang mendukung tercapainya visi, misi, dan tujuan madrasah. Fungsi tersebut menjadi pedoman dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan, pembinaan peserta didik, serta pengelolaan madrasah. Adapun fungsi MTsN 2 Banda Aceh adalah sebagai berikut.

1. Menyelenggarakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku.
2. Menanamkan nilai-nilai keimanan, ketakwaan, dan akhlakul karimah kepada peserta didik.
3. Melaksanakan penilaian dan evaluasi hasil belajar peserta didik.
4. Membina kegiatan intrakurikuler, kokurikuler, dan ekstrakurikuler guna mengembangkan potensi akademik maupun nonakademik peserta didik.

5. Meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan melalui pembinaan dan pengembangan profesional

4.2 Stuktur Organisasi

Struktur organisasi MTsN 2 Banda Aceh disusun untuk mendukung penyelenggaraan pendidikan secara efektif dan efisien. Struktur organisasi dipimpin oleh Kepala Madrasah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan penyelenggaraan pendidikan. Dalam menjalankan tugasnya, Kepala Madrasah dibantu oleh Wakil Kepala Madrasah yang membidangi kurikulum, kesiswaan, sarana dan prasarana, serta hubungan masyarakat. Adapun struktur organisasi MTsN 2 Banda Aceh adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.3 Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik responden menggambarkan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Identitas responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama masa kerja. Karakteristik tersebut diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada 60 orang guru MTsN 2 Banda Aceh. Adapun karakteristik responden dapat dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Penelitian

No.	Variabel	Frekuensi	Presentase
1.	Jenis Kelamin :		
	- Laki-laki	10	16,7%
	- Perempuan	50	83,3%
	Jumlah	60	100%
2.	Usia :		
	- ≤ 30 tahun	14	23%
	- 30-35 tahun	18	30%
	- 36-40 tahun	12	20%
	- ≥ 40 tahun	16	27%
	Jumlah	60	100%
3.	Pendidikan Terakhir :		
	- Diploma (D3)	8	13%
	- Sarjana (S1)	43	72%
	- Strata 2 (S2)	7	12%
	- Strata 3 (S3)	2	3%
	Jumlah	60	100%
4.	Lama Masa Kerja :		
	- ≤ 5 tahun	16	27%
	- 5-10 tahun	20	33%
	- 11-15 tahun	10	17%
	- 16-20 tahun	8	13%
	- ≥ 20 tahun	6	10%
	Jumlah	60	100%

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan Tabel 4.1, menunjukkan bahwa dari 60 responden yang menjadi sampel penelitian, sebanyak 10 responden (16,7%) berjenis kelamin laki-laki dan 50 responden (83,3%) berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh guru berjenis kelamin perempuan, sedangkan responden laki-laki hanya merupakan sebagian kecil dari keseluruhan responden. Dominasi guru perempuan ini mencerminkan komposisi tenaga pendidik di MTsN 2 Banda Aceh.

Berdasarkan usia, responden yang berusia ≤ 30 tahun berjumlah 14 orang (23%), usia 30–35 tahun sebanyak 18 orang (30%), usia 36–40 tahun sebanyak 12 orang (20%), dan usia ≥ 40 tahun sebanyak 16 orang (27%). Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia 30–35 tahun, yang mencerminkan bahwa mayoritas guru berada pada usia produktif sehingga diharapkan mampu memberikan penilaian yang objektif terhadap kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja, penilaian kerja, serta kinerja guru.

Berdasarkan pendidikan terakhir, sebanyak 8 orang (13%) memiliki pendidikan Diploma (D3), 43 orang (72%) berpendidikan Sarjana (S1), 7 orang (12%) berpendidikan Strata 2 (S2), dan 2 orang (3%) berpendidikan Strata 3 (S3). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru di MTsN 2 Banda Aceh telah memiliki kualifikasi pendidikan Sarjana (S1), sesuai dengan standar kompetensi pendidik yang berlaku.

Sementara itu, berdasarkan lama masa kerja, sebanyak 16 orang (27%) memiliki masa kerja ≤ 5 tahun, 20 orang (33%) memiliki masa kerja 5–10 tahun, 10 orang (17%) memiliki masa kerja 11–15 tahun, 8 orang (13%) memiliki masa

kerja 16–20 tahun, dan 6 orang (10%) memiliki masa kerja ≥ 20 tahun. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden telah memiliki pengalaman kerja 5–10 tahun, sehingga memiliki pengalaman yang cukup dalam melaksanakan tugas sebagai guru dan mampu memberikan persepsi yang baik mengenai kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja, penilaian kerja, dan kinerja guru.

Secara keseluruhan, karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah guru perempuan, berada pada usia produktif, memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1), serta memiliki pengalaman kerja antara 5–10 tahun. Karakteristik tersebut diharapkan mampu memberikan informasi yang representatif mengenai pengaruh kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja, dan penilaian kerja terhadap kinerja guru pada MTsN 2 Banda Aceh.

4.4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.4.1 Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product Moment Coefficient of Correlation* dengan bantuan program SPSS versi 27. Berdasarkan out-put komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%. r hitung lebih besar dari r tabel. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* di mana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu di atas 0.254 (lihat

Tabel Nilai Kritis Korelasi r *Product-Moment* untuk $df=(N-2)$ $58 = 0.254$ pada lampiran Titik Kritis).

Sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstruk, yang dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut bersifat sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Uji Validitas

Butir Pertanyaan	Variabel	R hitung	R tabel	Status
A1	Kinerja Guru (Y)	0.773	0.254	Valid
A2		0.759	0.254	Valid
A3		0.813	0.254	Valid
A4		0.655	0.254	Valid
A5		0.806	0.254	Valid
B1	Kompensasi (X1)	0.818	0.254	Valid
B2		0.875	0.254	Valid
B3		0.773	0.254	Valid
B4		0.756	0.254	Valid
C1	Beban Kerja (X2)	0.772	0.254	Valid
C2		0.837	0.254	Valid
C3		0.806	0.254	Valid
C4		0.853	0.254	Valid
C5		0.684	0.254	Valid
D1	Kepuasan kerja (X3)	0.754	0.254	Valid
D2		0.828	0.254	Valid
D3		0.782	0.254	Valid
D4		0.755	0.254	Valid
D5		0.771	0.254	Valid
E1	Penilaian kerja (X4)	0.827	0.254	Valid
E2		0.770	0.254	Valid
E3		0.767	0.254	Valid
E4		0.764	0.254	Valid
E5		0.780	0.254	Valid

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.2 diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,254. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Secara keseluruhan, hasil uji validitas menunjukkan bahwa 24 butir pernyataan yang terdiri atas variabel Kinerja Guru (Y), Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Penilaian Kerja (X4) memiliki tingkat validitas yang baik. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut, seperti uji reliabilitas, analisis regresi, dan pengujian hipotesis.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas berdasarkan Cronbach Alpha yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada. Sahir (2021:33) menyatakan “Reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keakurasian dan konsistensi instrumen. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 ”.

Untuk lebih jelas besarnya nilai alpha pada masing-masing variabel diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Kinerja Guru (Y)	0.820	0,60	Reliabel
Kompensasi (X1)	0.819	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0.851	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0.837	0,60	Reliabel
Penilaian Kerja (X4)	0.841	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.3 diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar daripada nilai kriteria reliabilitas sebesar 0,60. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel atau memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Secara keseluruhan, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu Kinerja Guru (Y), Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Penilaian Kerja (X4) memiliki nilai Cronbach's Alpha berkisar antara 0,819 hingga 0,851. Seluruh nilai tersebut telah memenuhi kriteria reliabilitas karena lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan yang baik. Dengan demikian, instrumen penelitian mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dan dapat digunakan untuk tahap analisis data selanjutnya, seperti uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis.

4.4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap

item-item pertanyaan variabel Kompensasi, Beban Kerja, Kepuasan kerja, Penilaian Kerja, dan Kinerja Guru.

4.4.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel

Kinerja Guru adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

No	Kinerja Guru (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya mampu mengarahkan dan mengajar materi pembelajaran untuk masing-masing siswa secara individual	15	25.0	26	43.3	19	31.7	0	0	0	0	3.93
2	Saya dapat mempersiapkan bahan ajar yang dibutuhkan dan membuat rencana pembelajaran sesuai standar kompetensi	16	26.7	27	45.0	17	28.3	0	0	0	0	3.98
3	Saya dapat memanfaatkan dan menggunakan media belajar yang dibutuhkan baik yang telah ada di sekolah maupun merancang sendiri	22	36.7	15	25.0	23	38.3	0	0	0	0	3.98
4	Saya dapat meningkatkan keterlibatan siswa dalam memperhatikan, bertanya dan memberi argument dalam kelas	16	26.7	28	46.7	16	26.7	0	0	0	0	4.00

No	Kinerja Guru (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
5	Saya dapat mengarahkan dan membimbing dan mempengaruhi perilaku siswa secara aktif selama proses belajar berlangsung	22	36.7	22	36.7	16	26.7	0	0	0	0	4.10
Nilai Rerata												4.00

Sumber : Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui bahwa distribusi frekuensi pada variabel Kinerja Guru (Y) menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju terhadap seluruh pernyataan yang diajukan. Pada item pertama mengenai kemampuan mengarahkan dan mengajar materi pembelajaran untuk masing-masing siswa secara individual, diperoleh nilai mean sebesar 3,93, yang menunjukkan bahwa guru telah mampu memberikan pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan peserta didik.

Selanjutnya, pada item kedua mengenai kemampuan mempersiapkan bahan ajar dan menyusun rencana pembelajaran sesuai standar kompetensi, diperoleh nilai mean sebesar 3,98. Hasil ini menunjukkan bahwa guru telah melaksanakan perencanaan pembelajaran dengan baik sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan. Pada item ketiga mengenai kemampuan memanfaatkan dan menggunakan media pembelajaran, juga diperoleh nilai mean sebesar 3,98, yang mengindikasikan bahwa guru telah mampu menggunakan maupun merancang media pembelajaran untuk menunjang proses belajar mengajar.

Pada item keempat mengenai kemampuan meningkatkan keterlibatan siswa dalam memperhatikan, bertanya, dan memberikan argumentasi di dalam kelas, diperoleh nilai mean sebesar 4,00. Hasil ini menunjukkan bahwa guru mampu menciptakan pembelajaran yang aktif dan mendorong partisipasi siswa selama proses pembelajaran berlangsung. Sementara itu, item kelima mengenai kemampuan mengarahkan, membimbing, dan mempengaruhi perilaku siswa secara aktif selama proses belajar berlangsung memperoleh nilai mean tertinggi, yaitu sebesar 4,10. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki kemampuan yang sangat baik dalam membina dan membimbing siswa sehingga tercipta proses pembelajaran yang kondusif.

Secara keseluruhan, variabel Kinerja Guru (Y) memperoleh nilai rerata sebesar 4,00, yang berada pada kategori baik (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di MTsN 2 Banda Aceh telah berjalan dengan baik, baik dalam aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, pemanfaatan media pembelajaran, peningkatan partisipasi siswa, maupun pembinaan perilaku siswa. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa para guru telah mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional sehingga mendukung tercapainya tujuan pembelajaran di MTsN 2 Banda Aceh.

4.4.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Kompensasi

No	Kompensasi (X ₁)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang saya jalankan.	21	35.0	19	31.7	20	33.3	0	0	0	0	4.02
2	Insentif yang diberikan sekolah mampu meningkatkan motivasi kerja saya.	15	25.0	21	35.0	24	40.0	0	0	0	0	3.85
3	Tunjangan yang saya terima telah memenuhi harapan saya sebagai guru.	18	30.0	21	35.0	21	35.0	0	0	0	0	3.95
4	Fasilitas kerja yang disediakan sekolah mendukung pelaksanaan tugas saya dengan baik.	14	23.3	23	38.3	23	38.3	0	0	0	0	3.85
Nilai Rerata												3.91

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa distribusi frekuensi pada variabel Kompensasi (X₁) menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju terhadap seluruh pernyataan yang diajukan. Pada item pertama, yaitu gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang dijalankan, diperoleh nilai mean sebesar 4,02, yang menunjukkan bahwa sebagian besar guru menilai gaji yang diterima telah sesuai dengan beban tugas yang diemban.

Selanjutnya, pada item kedua mengenai insentif yang diberikan sekolah mampu meningkatkan motivasi kerja, diperoleh nilai mean sebesar 3,85. Hasil ini menunjukkan bahwa insentif yang diberikan dinilai cukup mampu mendorong

motivasi kerja guru, meskipun masih terdapat sebagian responden yang memberikan penilaian cukup setuju. Pada item ketiga, yaitu tunjangan yang diterima telah memenuhi harapan sebagai guru, diperoleh nilai mean sebesar 3,95, yang mengindikasikan bahwa tunjangan yang diberikan sekolah dinilai telah cukup memenuhi harapan guru.

Sementara itu, item keempat mengenai fasilitas kerja yang disediakan sekolah mendukung pelaksanaan tugas dengan baik memperoleh nilai mean sebesar 3,85. Hasil ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang tersedia dinilai telah mendukung pelaksanaan tugas guru, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang dapat terus ditingkatkan agar lebih optimal.

Secara keseluruhan, variabel Kompensasi (X1) memperoleh **nilai rerata sebesar 3,91, yang berada pada kategori baik (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan di MTsN 2 Banda Aceh, yang meliputi gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas kerja, telah dinilai baik oleh para guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan sekolah telah mampu memberikan dukungan yang cukup dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

4.4.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Beban Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Beban Kerja

No	Beban Kerja (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Jumlah pekerjaan yang saya terima sesuai	10	16.7	25	41.7	25	41.7	0	0	0	0	3.75

	dengan kemampuan saya untuk menyelesaikannya.											
2	Tingkat kesulitan pekerjaan yang saya hadapi masih dapat saya kerjakan dengan baik.	17	28.3	20	33.3	23	38.3	0	0	0	0	3.90
3	Batas waktu penyelesaian tugas yang diberikan sering menimbulkan tekanan bagi saya.	13	21.7	18	30.0	29	48.3	0	0	0	0	3.73
4	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang saya miliki.	20	33.3	17	28.3	23	38.3	0	0	0	0	3.95
5	Kondisi lingkungan kerja mendukung saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	19	31.7	24	40.0	17	28.3	0	0	0	0	4.03
Nilai Rerata												3,87

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui bahwa distribusi frekuensi pada variabel Beban Kerja (X2) menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju terhadap seluruh pernyataan yang diajukan. Pada item pertama mengenai jumlah pekerjaan yang diterima sesuai dengan kemampuan untuk menyelesaikannya, diperoleh nilai mean sebesar 3,75. Hasil ini menunjukkan bahwa guru menilai beban pekerjaan yang diberikan umumnya masih sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, meskipun masih terdapat beberapa responden yang memberikan penilaian cukup setuju.

Selanjutnya, pada item kedua mengenai tingkat kesulitan pekerjaan yang dihadapi masih dapat dikerjakan dengan baik, diperoleh nilai mean sebesar 3,90. Hasil ini mengindikasikan bahwa guru mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya meskipun memiliki tingkat kesulitan yang beragam. Pada item

ketiga mengenai batas waktu penyelesaian tugas yang sering menimbulkan tekanan, diperoleh nilai mean sebesar 3,73, yang merupakan nilai terendah di antara seluruh indikator. Meskipun demikian, nilai tersebut masih berada pada kategori baik, yang menunjukkan bahwa tekanan akibat tenggat waktu masih dapat dikelola oleh sebagian besar guru.

Pada item keempat mengenai kesesuaian tugas dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki, diperoleh nilai mean sebesar 3,95. Hasil ini menunjukkan bahwa tugas yang diberikan kepada guru umumnya telah sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sehingga dapat diselesaikan secara optimal. Sementara itu, item kelima mengenai kondisi lingkungan kerja yang mendukung penyelesaian pekerjaan memperoleh nilai mean tertinggi, yaitu sebesar 4,03. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di MTsN 2 Banda Aceh dinilai telah memberikan dukungan yang baik bagi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Secara keseluruhan, variabel Beban Kerja (X_2) memperoleh nilai rerata sebesar 3,87, yang berada pada kategori baik (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima guru di MTsN 2 Banda Aceh secara umum telah sesuai dengan kemampuan, kompetensi, dan kondisi kerja yang ada. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang diberikan masih dapat dikelola dengan baik oleh para guru sehingga tidak menghambat pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja secara optimal.

4.4.3.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

No	Kepuasan Kerja (X ₃)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya sebagai guru.	23	38.3	20	33.3	17	28.3	0	0	0	0	4.10
2	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima saat ini.	19	31.7	21	35.0	20	33.3	0	0	0	0	3.98
3	Saya memiliki kesempatan yang baik untuk memperoleh promosi atau pengembangan karier.	19	31.7	21	35.0	20	33.3	0	0	0	0	3.98
4	Saya merasa puas dengan arahan dan dukungan yang diberikan oleh atasan.	17	28.3	23	38.3	20	33.3	0	0	0	0	3.95
5	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan sesama guru dan pegawai di sekolah.	17	28.3	21	35.0	22	36.7	0	0	0	0	3.92
Nilai Rerata												3.98

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui bahwa distribusi frekuensi pada variabel Kepuasan Kerja (X₃) menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju terhadap seluruh pernyataan yang diajukan. Pada item pertama mengenai kepuasan terhadap pekerjaan sebagai guru, diperoleh nilai mean sebesar 4,10, yang merupakan nilai tertinggi di antara seluruh indikator. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru merasa puas dengan profesi dan pekerjaan yang dijalankan di MTsN 2 Banda Aceh.

Selanjutnya, pada item kedua mengenai kepuasan terhadap gaji yang diterima saat ini, diperoleh nilai mean sebesar 3,98. Hasil ini menunjukkan bahwa guru pada

umumnya merasa cukup puas terhadap kompensasi yang diterima. Pada item ketiga mengenai kesempatan memperoleh promosi atau pengembangan karier, juga diperoleh nilai mean sebesar 3,98, yang mengindikasikan bahwa guru menilai adanya peluang yang cukup baik untuk mengembangkan karier di lingkungan sekolah.

Pada item keempat mengenai kepuasan terhadap arahan dan dukungan yang diberikan oleh atasan, diperoleh nilai mean sebesar 3,95. Hasil ini menunjukkan bahwa guru merasa memperoleh dukungan dan arahan yang baik dari pimpinan dalam melaksanakan tugasnya. Sementara itu, item kelima mengenai hubungan kerja dengan rekan sesama guru dan pegawai di sekolah memperoleh nilai mean sebesar 3,92, yang merupakan nilai terendah di antara seluruh indikator. Meskipun demikian, nilai tersebut masih berada pada kategori baik, yang menunjukkan bahwa hubungan kerja antarpegawai telah terjalin dengan harmonis dan mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Secara keseluruhan, variabel Kepuasan Kerja (X3) memperoleh nilai rerata sebesar 3,98, yang berada pada kategori baik (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa guru di MTsN 2 Banda Aceh secara umum merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari aspek pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan pengembangan karier, dukungan atasan, maupun hubungan kerja dengan rekan sejawat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja guru tergolong baik sehingga mampu mendukung semangat kerja dan pelaksanaan tugas secara optimal.

4.4.3.5 Distribusi Frekuensi Variabel Penilaian Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Penilaian Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Distribusi Frekuensi Penilaian Kerja

No	Penilaian Kerja (X ₄)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya memahami kriteria yang digunakan dalam penilaian kerja guru di MTsN 2 Banda Aceh.	24	40.0	19	31.7	17	28.3	0	0	0	0	4.12
2	Penilaian kerja saya dilakukan berdasarkan hasil kerja dan pelaksanaan tugas sebagai guru secara objektif.	23	38.3	19	31.7	18	30.0	0	0	0	0	4.08
3	Proses penilaian kerja guru dilaksanakan secara terbuka dan mudah dipahami.	16	26.7	23	38.3	21	35.0	0	0	0	0	3.92
4	Penilaian kerja guru dilakukan secara adil kepada seluruh guru tanpa membedakan status atau kedekatan dengan pimpinan.	17	28.3	16	26.7	27	45.0	0	0	0	0	3.83
5	Saya memperoleh umpan balik yang jelas mengenai hasil penilaian kerja untuk meningkatkan kualitas mengajar.	18	30.0	17	28.3	25	41.7	0	0	0	0	3.88
Nilai Rerata												3.96

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui bahwa distribusi frekuensi pada variabel Penilaian Kerja (X₄) menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju terhadap seluruh pernyataan yang diajukan. Pada item pertama mengenai pemahaman terhadap kriteria yang digunakan dalam penilaian kerja guru di MTsN 2 Banda Aceh, diperoleh nilai mean sebesar 4,12, yang merupakan nilai tertinggi di antara seluruh indikator. Hasil ini menunjukkan bahwa guru telah memahami dengan baik kriteria yang digunakan dalam proses penilaian kerja.

Selanjutnya, pada item kedua mengenai penilaian kerja yang dilakukan secara objektif berdasarkan hasil kerja dan pelaksanaan tugas, diperoleh nilai mean sebesar 4,08. Hasil ini mengindikasikan bahwa guru menilai proses penilaian kerja telah dilaksanakan secara objektif sesuai dengan pelaksanaan tugas masing-masing. Pada item ketiga mengenai proses penilaian kerja yang dilaksanakan secara terbuka dan mudah dipahami, diperoleh nilai mean sebesar 3,92, yang menunjukkan bahwa mekanisme penilaian kerja telah cukup transparan dan dapat dipahami oleh para guru.

Pada item keempat mengenai penilaian kerja yang dilakukan secara adil kepada seluruh guru tanpa membedakan status atau kedekatan dengan pimpinan, diperoleh nilai mean sebesar 3,83, yang merupakan nilai terendah di antara seluruh indikator. Meskipun demikian, nilai tersebut masih berada pada kategori baik, sehingga menunjukkan bahwa guru pada umumnya menilai proses penilaian telah berlangsung secara adil, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan dalam aspek pemerataan dan keadilan penilaian. Sementara itu, item kelima mengenai pemberian umpan balik yang jelas atas hasil penilaian kerja untuk meningkatkan kualitas mengajar memperoleh nilai mean sebesar 3,88. Hal ini menunjukkan bahwa guru telah memperoleh umpan balik yang cukup baik sebagai bahan evaluasi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Secara keseluruhan, variabel Penilaian Kerja (X4) memperoleh nilai rerata sebesar 3,96, yang berada pada kategori baik (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja guru di MTsN 2 Banda Aceh telah berjalan dengan baik, baik dari aspek pemahaman kriteria, objektivitas, keterbukaan, keadilan, maupun pemberian umpan balik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan penilaian kerja

telah mampu memberikan gambaran yang baik mengenai kinerja guru serta mendukung upaya peningkatan profesionalisme dalam melaksanakan tugas.

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

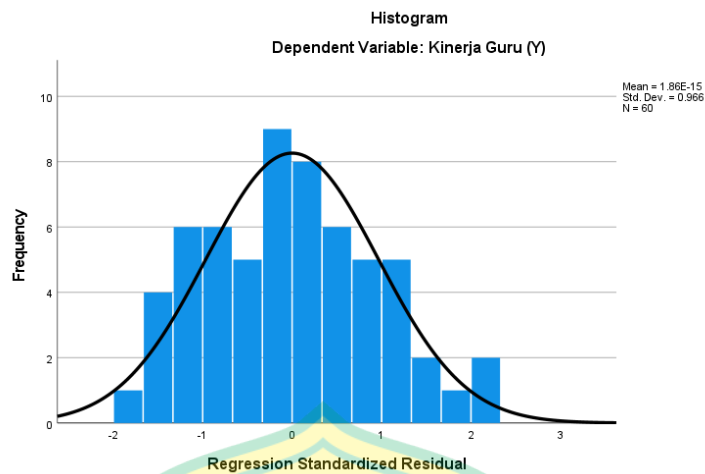
Pengujian asumsi normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika distribusi data normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistik parametrik. Pengujian normalitas data menggunakan uji kolmogorov-smirnov one sampel test dengan kriteria uji: jika probabilitas signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Pengolahan data dalam penelitian ini memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13
Uji Normalitas

Normalitas	Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0.200
Sig.	0.784

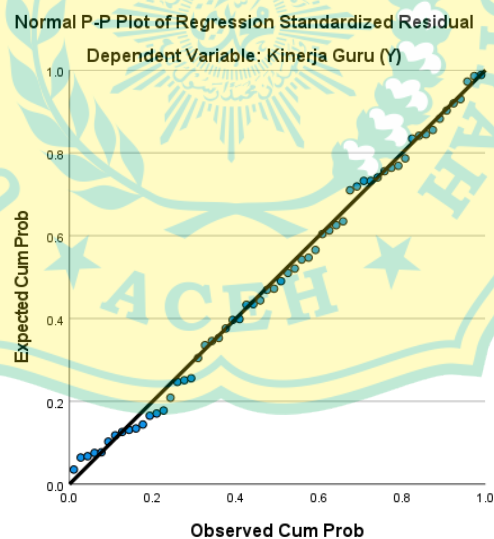
Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel penelitian adalah sebesar 0.784. Hal ini berarti nilai signifikansi tersebut lebih besar dari nilai α (0,05), ini berarti seluruh data berdistribusi normal.



Gambar 4.2 Grafik Histrogram

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa grafik histogram berada di tengah pada bagian dalam lengkungan distribusi data, grafik tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan.



Gambar 4.3 P-Plot

Apabila hasil P-Plot menunjukkan titik-titik *plotting* berada sekitar atau mengikuti garis diagonal maka pengujian atau pengamatan tersebut dapat

dikatakan terdistribusi dengan normal. Gambar 4.3 menunjukkan bahwa data terdistribusi normal karena sesuai dengan ketentuan hasil P-Plot.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Pedoman pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas dengan menggunakan SPSS adalah dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF, yaitu:

1. Berdasarkan nilai tolerance
 - Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi
 - Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
2. Berdasarkan nilai VIF
 - Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi
 - Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 4.14
Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

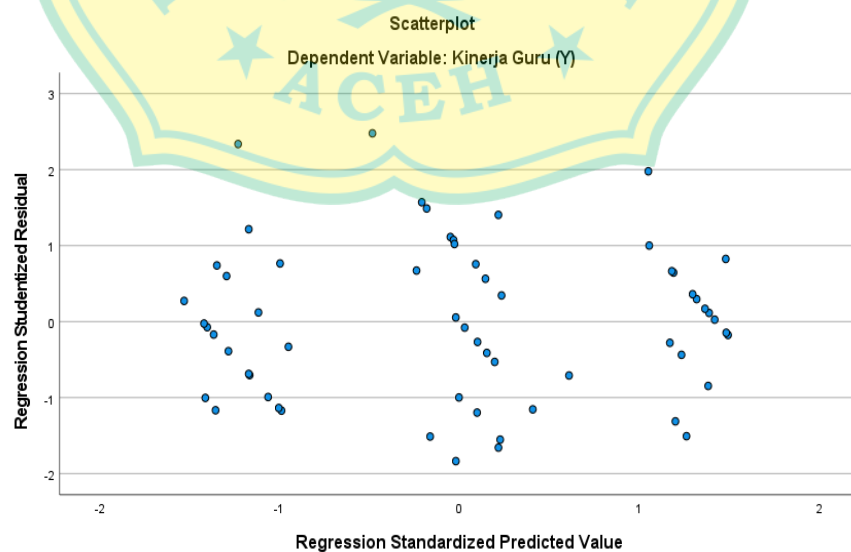
Variabel	Kolonieritas	
	Tolerance	VIF
Kompensasi (X1)	0.221	4.532
Beban Kerja (X2)	0.267	3.741
Kepuasan kerja (X3)	0.239	4.183
Penilaian kerja (X4)	0.261	3.836

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan hasil output uji multikolinearitas di atas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance keseluruhan variabel lebih besar dari 0.10, dan nilai VIF dari keseluruhan variabel lebih kecil dari 10. Dengan demikian, mengacu pada dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada keseluruhan variabel tersebut.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Sahir (2021:69) menyatakan “Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika residual mempunyai varian yang sama, disebut homoskedastisitas dan jika tidak disebut heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis uji ini menggunakan SPSS Versi 27 melalui grafik scatterplot antara z prediction (ZPRED) untuk variabel bebas (sumbu Y-Y prediksi-Y rill). Hasil olah data untuk uji homoskedastisitas tersebut dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Gambar 4.4 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Dari hasil output gambar 4.4 scatterplot di atas, didapat titik-titik menyebar di bawah serta di atas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas diatas tidak terjadi heterokedastisitas atau bersifat homoskedastisitas.

4.6 Hasil Uji Hipotesis

4.6.1 Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Seperti dikemukakan pada rumusan masalah dan hipotesis penelitian yaitu menganalisis variabel Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), Kepuasan kerja (X3) dan Penilaian kerja (X4) sebagai variabel bebas (*independen variable*) baik secara simultan maupun parsial, maka untuk menjelaskan didasarkan kepada analisis regresi linier berganda seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.294	0.950		1.362	0.179
	Kompensasi (X1)	0.316	0.115	0.275	2.754	0.008
	Beban Kerja (X2)	0.186	0.086	0.196	2.166	0.035
	Kepuasan kerja (X3)	0.330	0.091	0.348	3.628	0.001
	Penilaian kerja (X4)	0.180	0.085	0.194	2.117	0.039
a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)						

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan hasil *output* komputer melalui program SPSS versi 27, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.294 + 0.316X_1 + 0.186X_2 + 0.330X_3 + 0.180X_4$$

Berdasarkan hasil regresi linear berganda disebutkan dalam tabel 4.15 diatas, maka koefisien regresi masing-masing variabel sebagai berikut:

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 1,294 berarti apabila variabel Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), Kepuasan kerja (X3) dan Penilaian kerja (X4) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Guru (Y) sebesar 1,294.

1. Koefisien regresi Kompensasi (X1) sebesar 0,316 dengan nilai t hitung sebesar 2,754 dan nilai signifikansi 0,008. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,008 < 0,05$), maka Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kompensasi akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,316 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Koefisien regresi Beban Kerja (X2) sebesar 0,186 dengan nilai t hitung sebesar 2,166 dan nilai signifikansi 0,035. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,035 < 0,05$), maka Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Artinya, semakin sesuai pengelolaan Beban Kerja, maka Kinerja Guru juga akan meningkat sebesar 0,186 satuan.
3. Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,330 dengan nilai t hitung sebesar 3,628 dan nilai signifikansi 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Variabel ini memiliki nilai koefisien beta terstandarisasi (Beta = 0,348) yang merupakan nilai terbesar dibandingkan variabel independen lainnya, sehingga Kepuasan Kerja merupakan variabel

yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Guru dalam penelitian ini.

4. Koefisien regresi Penilaian Kerja (X4) sebesar 0,180 dengan nilai t hitung sebesar 2,117 dan nilai signifikansi 0,039. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,039 < 0,05$), maka Penilaian Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Penilaian Kerja, maka Kinerja Guru juga akan meningkat sebesar 0,180 satuan.

Secara parsial, seluruh variabel independen, yaitu Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Penilaian Kerja (X4) memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga seluruhnya terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Berdasarkan nilai koefisien beta terstandarisasi, variabel Kepuasan kerja (X3) merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap Kinerja Guru, diikuti oleh Kompensasi, Beban Kerja dan Penilaian Kerja.

4.6.2 Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Koefisien determinasi dengan symbol (R^2) bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat dari persamaan regresi tersebut. Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.16
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					Keterangan
Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate	
1	0.938	0.879	0.870	1.075	Korelasi Sangat Kuat

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

1. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4.16, diperoleh nilai R 0,938. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), Kepuasan kerja (X3) dan Penilaian kerja (X4) dengan Kinerja Guru (Y) berada pada kategori sangat kuat. Hal ini didasarkan pada pedoman interpretasi koefisien korelasi yang menyatakan bahwa nilai korelasi antara 0,80–1,00 termasuk dalam kategori sangat kuat.
2. Nilai R Square (R^2) sebesar 0,879 menunjukkan bahwa sebesar 87,9% variasi atau perubahan pada variabel Kinerja Guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel variabel Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), Kepuasan kerja (X3) dan Penilaian kerja (X4) secara bersama-sama. Sementara itu, sisanya sebesar 12,1% ($100\% - 87,9\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan faktor-faktor lainnya.
3. Selanjutnya, nilai Adjusted R Square sebesar 0,870 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen dan jumlah sampel penelitian, kemampuan model dalam menjelaskan variasi Kinerja Guru adalah sebesar 87,0%. Nilai Adjusted R Square yang tidak jauh berbeda dengan nilai R Square mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan prediksi yang baik dan relatif stabil.

4.6.3 Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Uji parsial digunakan untuk menguji kemaknaan parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, pengambilan keputusan dilakukan

dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$.

Hasil perhitungan yang diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17
Uji Parsial (Uji T)

No.	Variabel Independen	t-tabel	t-hitung	Sig
1.	Kompensasi (X1)	1.673	2.754	0.008
2.	Beban Kerja (X2)	1.673	2.166	0.035
3.	Kepuasan kerja (X3)	1.673	3.628	0.001
4	Penilaian kerja (X4)	1.673	2.117	0.039

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada Tabel 4.17, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} (1,673) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, secara parsial seluruh variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Variabel Kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,754, lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,673, dengan nilai signifikansi 0,008 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru diterima (H_1 diterima).

2. Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Variabel Beban Kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,166, lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,673, dengan nilai signifikansi 0,035 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Beban Kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru diterima (H_2 diterima).

3. Pengaruh Kepuasan kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Variabel Kepuasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,628, lebih besar daripada t tabel sebesar 1,673, dengan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Di antara seluruh variabel independen, Kepuasan kerja memiliki nilai t hitung terbesar, sehingga menunjukkan pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru diterima (H_3 diterima).

4. Pengaruh Penilaian kerja (X_4) terhadap Kinerja Guru (Y)

Variabel Penilaian kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2,117, lebih besar daripada t tabel sebesar 1,673, dengan nilai signifikansi 0,039 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Penilaian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Penilaian kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru diterima (H_4 diterima).

4.6.4 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah ke empat variabel independen mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru pada MTsN 2 Banda Aceh seperti pada tabel berikut ini:

4.18
Analysis of Variance (Anova)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Squares	F hitung	F Tabel	Sig.
1	Regression	462.389	4	115.597	99.949	2.540	0.000
	Residual	63.611	55	1.157			
	Total	526.000	59				

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) pada Tabel 4.18, diperoleh nilai F hitung sebesar 99,949, sedangkan nilai F tabel sebesar 2,540, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa F hitung lebih besar daripada F tabel ($99,949 > 2,540$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara simultan variabel Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), Kepuasan kerja (X3) dan Penilaian kerja (X4) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

Hasil uji ini menunjukkan bahwa keempat variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan pada variabel Kinerja Guru. Dengan kata lain, peningkatan Kompensasi, kesesuaian/pengelolaan Beban Kerja, Kepuasan kerja dan Penilaian kerja secara bersamaan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan Kinerja Guru.

Selain itu, nilai *Sum of Squares Regression* sebesar 462,389 yang jauh lebih besar dibandingkan *Sum of Squares Residual* sebesar 63,611 menunjukkan bahwa sebagian besar variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh model regresi yang dibentuk. Hal ini juga didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang

menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Dengan demikian, hasil uji F membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kelayakan model (*goodness of fit*), sehingga analisis regresi linear berganda dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Kepuasan kerja dan Penilaian kerja terhadap Kinerja Guru secara simultan.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Kepuasan kerja dan Penilaian kerja Terhadap Kinerja Guru pada MTsN 2 Banda Aceh

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 99,949 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 2,540 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Penilaian Kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada MTsN 2 Banda Aceh. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa keempat variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sistem kompensasi, pengelolaan beban kerja yang sesuai, terciptanya kepuasan kerja guru, serta penerapan penilaian kerja yang objektif akan meningkatkan kinerja guru di MTsN 2 Banda Aceh. Guru yang memperoleh penghargaan yang layak, memiliki pembagian tugas yang proporsional, merasa puas terhadap pekerjaannya, dan mendapatkan penilaian kerja yang adil cenderung menunjukkan kinerja yang lebih

baik dalam melaksanakan tugas pembelajaran maupun tanggung jawab profesional lainnya.

Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,879 menunjukkan bahwa 87,9% variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh Kompensasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Penilaian Kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 12,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, lingkungan kerja, kompetensi guru, budaya organisasi, maupun faktor lainnya yang tidak diteliti.

4.7.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru pada MTsN 2 Banda Aceh

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,754, lebih besar daripada t tabel sebesar 1,673, dengan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada MTsN 2 Banda Aceh.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima guru, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, insentif maupun bentuk penghargaan lainnya, maka semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Pemberian kompensasi yang sesuai mampu meningkatkan motivasi, tanggung jawab, disiplin, dan semangat kerja guru sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran dan pelayanan pendidikan di MTsN 2 Banda Aceh.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parizal dkk. (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Fitriani dan Rahman (2022),

yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja guru.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan secara layak dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan dapat memberikan penghargaan terhadap kontribusi guru. Ketika guru merasa bahwa imbalan yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, maka dapat meningkatkan dorongan untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat tercermin melalui peningkatan kedisiplinan, tanggung jawab, kualitas pelaksanaan pembelajaran, serta pencapaian tugas guru.

4.7.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru pada MTsN 2 Banda Aceh

Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 2,166 dengan nilai signifikansi 0,035, sehingga t hitung $>$ t tabel dan $\text{sig} < 0,05$. Dengan demikian, Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada MTsN 2 Banda Aceh.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang sesuai sangat penting dalam mendukung kinerja guru. Pembagian tugas mengajar, administrasi, maupun kegiatan sekolah yang proporsional akan membantu guru menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Sebaliknya, beban kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat mengurangi fokus dan produktivitas guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Cahyaningtyas dan Saragih (2021) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 90 Jakarta. Hasil tersebut juga sejalan dengan penelitian Saputra, A., dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama. Kesamaan hasil penelitian tersebut memperkuat temuan bahwa beban kerja dapat menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru.

Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Azki dkk. (2025), yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja dapat berbeda bergantung pada kondisi organisasi, karakteristik guru, serta bagaimana beban kerja tersebut diberikan dan dikelola. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas guru dapat menjadi dorongan bagi guru untuk menjalankan tugas secara lebih terarah, sedangkan beban kerja yang terlalu tinggi dan tidak seimbang berpotensi menimbulkan kelelahan dan menurunkan kinerja.

4.7.4 Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Guru pada MTsN 2 Banda Aceh

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,628 dengan nilai signifikansi 0,001, sehingga lebih besar daripada t tabel dan memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada MTsN 2 Banda Aceh.

Di antara seluruh variabel independen, Kepuasan Kerja memiliki nilai t hitung tertinggi, sehingga menunjukkan pengaruh yang paling besar terhadap Kinerja Guru dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari aspek lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan berkembang, maupun penghargaan yang diterima, cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fitriani dan Rahman (2022), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Azki dkk. (2025), yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Waqaf Ar Risalah. Kesamaan hasil tersebut memperkuat temuan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja guru.

Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Cahyaningtyas dan Saragih (2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil yang berbeda tersebut dapat terjadi karena adanya perbedaan karakteristik responden, lingkungan organisasi, kondisi kerja, maupun objek penelitian. Dengan demikian, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tidak selalu menunjukkan hasil yang sama pada setiap organisasi.

4.7.5 Pengaruh Penilaian kerja Terhadap Kinerja Guru pada MTsN 2 Banda Aceh

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa variabel Penilaian Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,117, lebih besar daripada t tabel sebesar 1,673, dengan nilai signifikansi $0,039 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Penilaian Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada MTsN 2 Banda Aceh.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa sistem penilaian kerja yang objektif, transparan, dan sesuai dengan kinerja guru mampu mendorong peningkatan kualitas kerja guru. Penilaian kerja yang baik memberikan umpan balik kepada guru mengenai pencapaian kinerja, kekurangan yang perlu diperbaiki, serta menjadi dasar dalam pengembangan kompetensi dan pemberian penghargaan. Oleh karena itu, semakin baik pelaksanaan penilaian kerja di MTsN 2 Banda Aceh, maka semakin baik pula kinerja guru yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lusono dan Prasetyanto (2022) yang menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Purwanti, I. R., dkk. (2025), yang menemukan bahwa penilaian kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa penilaian kerja dapat menjadi salah satu instrumen penting dalam mendorong peningkatan kinerja guru.

4.8 Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam bidang manajemen pendidikan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Penilaian Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada MTsN 2 Banda Aceh. Temuan ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh kombinasi faktor penghargaan yang diterima, pengelolaan beban pekerjaan, tingkat kepuasan terhadap pekerjaan, serta sistem penilaian kinerja yang diterapkan oleh organisasi. Dengan demikian, penelitian ini mendukung konsep bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari sinergi beberapa aspek manajemen sumber daya manusia.

Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, khususnya pada lembaga pendidikan. Nilai koefisien determinasi sebesar 87,9% menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut memiliki kemampuan yang sangat besar dalam menjelaskan variasi kinerja guru. Meskipun demikian, masih terdapat 12,1% variasi kinerja yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, kompetensi, atau lingkungan kerja untuk memperoleh

gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pihak MTsN 2 Banda Aceh, khususnya kepala madrasah dan pihak manajemen sekolah, dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian, peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban tugas, pengelolaan beban kerja secara proporsional, peningkatan kepuasan kerja melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta penerapan sistem penilaian kerja yang objektif, transparan, dan berorientasi pada pengembangan kompetensi guru. Langkah-langkah tersebut diharapkan mampu meningkatkan motivasi, tanggung jawab, dan profesionalisme guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Di samping itu, hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan dasar penyusunan program pengembangan sumber daya manusia di MTsN 2 Banda Aceh. Pihak sekolah diharapkan dapat melakukan evaluasi secara berkala terhadap sistem kompensasi, pembagian beban kerja, tingkat kepuasan guru, serta mekanisme penilaian kerja agar tetap sesuai dengan kebutuhan organisasi dan perkembangan dunia pendidikan. Dengan kebijakan yang tepat pada aspek-aspek tersebut, diharapkan kualitas kinerja guru semakin meningkat sehingga mampu mendukung tercapainya tujuan pendidikan, meningkatkan mutu pembelajaran, dan menghasilkan lulusan yang berkualitas.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Penilaian Kerja terhadap Kinerja Guru pada MTsN 2 Banda Aceh, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa Kompensasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Penilaian Kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada MTsN 2 Banda Aceh. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 99,949 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,540 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa keempat variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru diterima.
2. Hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada MTsN 2 Banda Aceh, dengan nilai t hitung sebesar 2,754 dan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja guru.
3. Hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada MTsN 2 Banda Aceh, dengan nilai t hitung sebesar 2,166 dan nilai signifikansi

0,035 < 0,05. Pengelolaan beban kerja yang sesuai mampu mendukung peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

4. Hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada MTsN 2 Banda Aceh, dengan nilai t hitung sebesar 3,628 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Variabel ini merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Guru dalam penelitian ini.
5. Hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa Penilaian Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada MTsN 2 Banda Aceh, dengan nilai t hitung sebesar 2,117 dan nilai signifikansi $0,039 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan sistem penilaian kerja yang objektif dan transparan mampu meningkatkan kualitas kinerja guru.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak MTsN 2 Banda Aceh, diharapkan dapat terus meningkatkan sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan tanggung jawab guru agar motivasi dan semangat kerja tetap terjaga. Selain itu, pembagian beban kerja hendaknya disesuaikan dengan kemampuan dan kompetensi masing-masing guru sehingga tugas dapat diselesaikan secara optimal tanpa menimbulkan beban yang berlebihan.
2. Pihak sekolah diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan kesempatan

pengembangan kompetensi melalui pelatihan, serta membangun hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan guru. Mengingat Kepuasan Kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam penelitian ini, maka aspek ini perlu menjadi perhatian utama dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

3. Sistem penilaian kerja hendaknya dilaksanakan secara objektif, transparan, terukur, dan berkelanjutan. Hasil penilaian kerja sebaiknya digunakan sebagai dasar dalam memberikan penghargaan, pembinaan, maupun pengembangan karier guru sehingga dapat mendorong peningkatan profesionalisme dan kualitas kinerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti, seperti motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, atau kompetensi guru. Selain itu, penelitian juga dapat dilakukan pada sekolah atau madrasah lain dengan jumlah responden yang lebih besar agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Pekanbaru: Zanafafa Publishing.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arini, E. Z. (2025). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan: Pendekatan teori keadilan (*Equity Theory*). *Salewangang*.
- Arjunaini, A., Dahliawati, D., Ridho, M., Sabandi, A., & Yahya, Y. (2023). *Persepsi Guru dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Berbasis Sistem Informasi Manajemen di SDN 22 Padang*. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 5(2), 5360–5365. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i2.14383>
- Aswaruddin, A., et al. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 45–56.
- Azki, A., Muljono, P., & Pandjaitan, N. K. (2025). Pengaruh kepuasan kerja, beban kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Waqaf Ar Risalah. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 5(1), 235–246.
- Cahyaningtyas, D. N., & Saragih, L. (2021). Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru (Studi pada SMA Negeri 90 Jakarta). *SWOT: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 11(3).
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2022). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York: Guilford Press.
- Dewi, N. L. P., & Purnawati, N. K. (2024). Pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja guru. *E-Jurnal Manajemen*, 13(2), 200–210.
- Fitriani, R., & Rahman, A. (2022). *Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMA Swasta di Medan*.
- Firdausi, Q. (2021, June 8). *Kualitas guru pengaruhi kualitas pendidikan di Indonesia*. Suara Jelata. Diakses 17 Juni 2026

- Ghozali, I. (2022). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartini, H., Rahmawati, R., & Asmin, E. A. (2021). *Motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 52–65. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i1.3950>
- Hasanah, N. I., Chusniyah, A., & Ibrahim, R. (2024). *Analisis Beban Kerja Guru: Studi Kasus MI Al Islam Ngemplak Boyolali*. *Inovatif: Jurnal Penelitian Pendidikan, Agama, dan Kebudayaan*, 10(1), 58–67. <https://doi.org/10.55148/inovatif.v10i1.781>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartiko, R., & Rokhman, F. (2024). Peningkatan kinerja guru melalui budaya organisasi dan kepemimpinan. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kemahasiswaan*, 14(2).
- Kinicki, A., & Williams, B. K. (2020). *Management: A practical introduction*. New York: McGraw-Hill Education.
- Kuvaas, B. (2023). Work-life balance and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 44(1), 90–110.
- Lestari, D., & Nugroho, A. (2024). Pengaruh teamwork dan motivasi terhadap Kinerja guru. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 50–60.
- Lusono, A., & Prasetyanto, W. E. (2022). Kesan penilaian kinerja, struktur organisasi dan kinerja kerja guru. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 1(3), 339–347.
- Locke, E. A. (2020). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 213–245.
- Mahaputri, C., & Yaimin. (2025). Employee Perception of Employee Performance Assessment at The Ministry of Health Polytechnic Surabaya. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 9(1), 82–91.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2023). *Human resource management*. Boston: Cengage Learning.
- Meilanti, S., Marsha, G. C., & Ariani, L. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Work Life Balance pada Pegawai Kontrak. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(5), 531–542. <https://doi.org/10.56799/jceki.v4i5.10966>

- Melati, R., & Kharismasyah, A. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja guru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(3), 800–810.
- Miftah, Rizkiyawan dkk. (2025). “Pengaruh Compensation Fairness dan Career Development terhadap Employee Retention melalui Organizational Commitment sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Sinar Mentari Abadi Logistik”
- Mubaroq, A., et al. (2023). Analisis kompensasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen SDM*, 6(1), 30–40.
- Mukhtar Rosyid, M., et al. (2024). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 100–110.
- Novitasari, D., & Bkahri, S. (2023). Pengaruh kinerja terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 9(3), 970–980.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2023). PISA 2022 results (Volume I): The state of learning and equity in education. OECD.
- Parizal., Nasrul, H. W., & Hakim, L. (2022). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.
- Pratama, R. (2023). Analisis kepuasan kerja dan kompensasi terhadap Kinerja guru. *Jurnal Ekonomi Modern*, 7(2), 120–130.
- Presilawati, & Shalhah P. (2023). Pengaruh Kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (Kajian pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar). *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 13(1), 10-20
- Presilawati, F., Fatma, S., & Adira, R. A. (2024). Pengaruh kompetensi kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie, Aceh. *JSI: Jurnal Saudagar Indonesia*, 4(1), 23-33
- Priyambudi, E., Prasetyaningrum, D., & Anggoro, P. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Cilacap Segara Artha (Perseroda). *AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 7(2).
- Purwanti, I. R., dkk. (2025). *Pengaruh penilaian kinerja guru, motivasi, dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SMKN 1 Kongbeng.*
- Rajuddin, W. O. N., Eliza, E., & Nurdiana, A. (2024). *Developing Behavior-Based Assessment Scales to Promote Fairness in Performance Assessment.* Kompartemen: Kumpulan Orientasi Pasar Konsumen, 2(1), 31–36.

- Ramadhan, F., et al. (2025). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja guru. *Jurnal Manajemen Terapan*, 11(1), 70–80.
- Ramlall, S. (2022). Employee recognition and job satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 12(2), 50–60.
- Republik Indonesia. (2005). *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta.
- Rosyidah, Y., & Umam, M. R. K. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Melalui Stres Kerja Terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 7(2), 254–265. <https://doi.org/10.32493/JEE.v7i2.48065>
- Saks, A. M. (2021). Employee engagement and job satisfaction. *Journal of Organizational Effectiveness*, 8(2), 150–165.
- Saputra, A., dkk. (2023). *Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama*.
- Sari, N., & Putra, R. (2025). Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 14(1), 10–20.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syahputra, B., & Susanti, D. (2023). Penilaian Kinerja guru dalam organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(4), 1070–1080.
- Tanjung, H., Agustina, I., & Pradesa, H. A. (2022). Explaining compensation satisfaction among public officers from equity and expectancy perspective. *Publik: Jurnal Ilmu Administrasi*, 11(1), 28–44. <https://doi.org/10.31314/pjia.11.1.28-44.2022>
- Waryani. (2020). *Dinamika Kinerja Guru dan Gaya Belajar: Konsep dan Implementasi terhadap Prestasi Belajar*. Penerbit Adab.
- Vroom, V. H. (1964) *Expectancy theory and motivation*. New York: Wiley.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (Edisi ke-5). Depok: Rajawali Pers

Yanti, R., & Musyidi, M. (2022). Pengaruh Kinerja guru terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 9(2), 280–290.



Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

“ PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN PENILAIAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA MTSN 2 BANDA ACEH ”

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk mendapatkan data bagi penulis skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Saya sangat menghargai bantuan Bapak/Ibu yang telah menjawab semua pertanyaan dengan kondisi yang berlaku pada Bapak/Ibu sendiri.

A. Petunjuk Pengisian:

1. Bapak/ibu dimohon untuk mengisi identitas responden yang disediakan.
2. Untuk mengisi pertanyaan – pertanyaan di bawah ini, bapak/ibu di mohon untuk memberikan jawaban dengan checklist (√) pada kolom yang telah disediakan.

Keterangan Skor Penelitian:

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

B. Identitas Responden:

1. Jenis Kelamin:

- Laki-Laki ☐
- Perempuan ☐

2. Usia:

- ≤ 30 tahun ☐
- 30-35 tahun ☐
- 36-40 tahun ☐
- ≥ 40 tahun ☐

3. Pendidikan Terakhir:

- Diploma (D3)
- Sarjana (S1)
- Strata 2 (S2)
- Strata 3 (S3)

4. Lama Masa Kerja:

- ≤ 5 tahun
- 5-10 tahun
- 11-15 tahun
- 16-20 tahun
- ≥ 20 tahun

C. Variable Penelitian:

1. Kinerja guru (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mampu mengarahkan dan mengajar materi pembelajaran untuk masing-masing siswa secara individual					
2.	Saya dapat mempersiapkan bahan ajar yang dibutuhkan dan membuat rencana pembelajaran sesuai standar kompetensi					
3.	Saya dapat memanfaatkan dan menggunakan media belajar yang dibutuhkan baik yang telah ada di sekolah maupun merancang sendiri					
4.	Saya dapat meningkatkan keterlibatan siswa dalam memperhatikan, bertanya dan memberi argument dalam kelas					
5.	Saya dapat mengarahkan dan membimbing dan mempengaruhi perilaku siswa secara aktif selama proses belajar berlangsung					

2. Kompensasi (X1)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang saya jalankan..					
2.	Insentif yang diberikan sekolah mampu meningkatkan motivasi kerja saya.					
3.	Tunjangan yang saya terima telah memenuhi harapan saya sebagai guru.					
4.	Fasilitas kerja yang disediakan sekolah mendukung pelaksanaan tugas saya dengan baik.					

3. Beban Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Jumlah pekerjaan yang saya terima sesuai dengan kemampuan saya untuk menyelesaikannya.					
2.	Tingkat kesulitan pekerjaan yang saya hadapi masih dapat saya kerjakan dengan baik.					
3.	Batas waktu penyelesaian tugas yang diberikan sering menimbulkan tekanan bagi saya.					
4.	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang saya miliki.					
5.	Kondisi lingkungan kerja mendukung saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					

4. Kepuasan Kerja (X3)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya sebagai guru.					
2.	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima saat ini.					
3.	Saya memiliki kesempatan yang baik untuk memperoleh promosi atau pengembangan karier.					
4.	Saya merasa puas dengan arahan dan dukungan yang diberikan oleh atasan.					
5.	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan sesama guru dan pegawai di sekolah.					

5. Penilaian Kerja (X4)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memahami kriteria yang digunakan dalam penilaian kerja guru di MTsN 2 Banda Aceh.					
2.	Penilaian kerja saya dilakukan berdasarkan hasil kerja dan pelaksanaan tugas sebagai guru secara objektif.					
3.	Proses penilaian kerja guru dilaksanakan secara terbuka dan mudah dipahami.					
4.	Penilaian kerja guru dilakukan secara adil kepada seluruh guru tanpa membedakan status atau kedekatan dengan pimpinan.					
5.	Saya memperoleh umpan balik yang jelas mengenai hasil penilaian kerja untuk meningkatkan kualitas mengajar.					

Lampiran 2. Data Tabulasi

responden	kinerja guru (r)						kompetensi (p2)					beban kerja (p2)					kepuasan kerja (p2)					penerimaan kerja (p4)								
	A1	A2	A3	A4	A5	Total	B1	B2	B3	B4	Total	C1	C2	C3	C4	C5	Total	D1	D2	D3	D4	D5	Total	E1	E2	E3	E4	E5	Total	
1	4	3	4	3	4	18	3	3	3	3	13	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	4	16	4	3	3	4	3	17	
2	5	4	4	3	5	21	5	4	4	4	17	4	4	3	4	4	19	3	4	3	4	3	17	4	5	4	3	4	20	
3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	4	3	4	3	3	17	
4	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	12	3	3	3	3	4	16	4	3	3	3	4	17	3	4	3	3	4	17	
5	4	4	5	5	4	22	4	5	4	5	18	5	5	4	5	5	24	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	4	24	
6	4	4	5	3	5	21	4	4	5	4	17	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	5	4	5	3	3	20	
7	4	3	3	5	5	20	4	4	3	4	15	3	4	3	3	5	18	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	5	21	
8	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	12	3	3	3	4	3	16	4	3	3	3	3	16	4	4	3	3	3	17	
9	4	5	3	4	5	21	5	4	4	4	17	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20	5	3	3	4	3	18	
10	4	3	3	5	4	19	3	4	5	4	16	4	4	4	3	5	20	4	5	5	3	3	20	4	4	4	5	3	20	
11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	4	16	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	
12	3	3	3	4	4	17	4	4	3	3	14	3	3	3	3	4	16	4	4	3	4	3	18	3	3	3	3	3	15	
13	4	5	5	5	5	24	5	4	4	5	18	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5	5	4	4	4	22	
14	3	3	3	4	3	16	4	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15	
15	3	4	3	3	3	16	3	3	4	3	13	3	3	3	3	4	16	4	3	4	3	3	17	3	4	3	4	4	18	
16	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	4	19	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	23
17	4	5	4	4	4	21	5	3	3	3	4	15	4	5	4	5	4	22	5	3	4	3	3	18	4	3	5	3	4	19
18	5	4	4	4	5	22	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	4	22	5	4	5	5	5	24	
19	4	3	3	4	4	18	3	4	5	4	16	3	5	4	3	5	20	3	3	5	5	3	19	3	5	4	4	4	20	
20	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	4	19	4	4	5	4	5	22	5	5	5	4	4	23	5	5	4	5	5	24
21	3	5	5	3	4	20	3	3	4	3	13	3	4	4	5	5	21	5	3	4	5	3	20	4	3	3	5	4	19	
22	3	4	4	5	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	3	20	4	4	4	4	3	19	
23	4	4	3	4	3	18	4	3	3	3	13	3	4	3	3	4	17	4	4	3	3	4	18	3	3	3	3	3	15	
24	3	3	3	4	4	17	3	3	4	3	13	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	4	17	3	4	3	3	3	16	
25	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	4	5	5	5	4	23	4	5	5	3	3	20	
26	4	4	5	5	3	21	5	5	4	3	17	5	4	4	5	3	21	3	4	4	3	5	19	3	3	5	3	3	17	
27	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	12	3	4	3	3	3	16	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	3	15	
28	4	5	4	3	4	20	5	5	4	3	17	3	4	5	5	5	22	3	4	4	4	3	18	4	3	4	3	4	18	
29	4	4	3	4	4	19	5	4	4	4	16	5	5	4	5	4	23	4	4	3	4	3	18	4	5	4	3	3	19	
30	5	4	5	5	5	24	4	4	4	5	5	18	4	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	5	24	
31	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	4	13	3	3	3	4	16	3	3	3	3	4	16	4	4	3	3	3	17	
32	4	4	4	4	5	21	5	5	3	5	18	4	3	3	4	4	18	5	4	5	5	4	23	5	5	3	3	5	21	
33	5	4	5	4	5	23	4	5	5	5	19	4	4	5	4	5	22	5	5	5	4	5	24	4	5	5	4	5	23	
34	3	4	4	4	5	20	4	4	3	5	16	4	3	4	4	3	18	5	4	3	4	4	20	5	5	4	4	3	21	
35	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	12	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	
36	4	4	4	4	3	19	4	4	4	5	17	4	3	5	3	3	18	4	3	4	4	4	19	5	5	5	4	5	24	
37	4	4	4	5	4	21	4	4	3	3	14	3	4	3	3	4	17	5	4	5	4	5	23	4	5	4	4	4	21	
38	3	3	3	4	3	16	4	3	4	3	14	3	3	3	4	3	16	3	3	4	3	4	17	3	3	3	3	4	16	
39	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	15	3	5	5	5	4	22	4	5	4	5	5	23	3	5	3	3	5	19	
40	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	19	4	4	4	4	5	21	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	
41	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	3	16	3	3	3	4	3	16	
42	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	16	3	4	3	3	4	17	4	3	3	3	3	16	
43	4	5	5	5	5	24	5	5	4	4	18	4	4	5	4	4	21	5	5	5	4	5	24	5	4	4	5	5	23	
44	4	4	5	4	5	22	4	5	4	5	18	4	3	4	4	5	20	5	3	3	3	4	18	5	4	4	5	4	22	
45	4	5	4	4	4	21	3	3	4	3	13	3	3	3	4	4	17	4	4	3	4	3	18	5	4	4	4	5	23	
46	5	4	5	5	5	24	5	4	4	4	17	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	
47	5	4	5	5	4	23	5	4	5	4	18	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	
48	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24	5	5	4	4	5	23	
49	3	4	5	4	3	19	3	4	4	5	16	4	5	3	4	4	20	4	3	5	4	4	20	5	5	4	3	5	22	
50	3	4	3	4	4	18	4	3	4	4	15	3	4	3	3	3	16	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	3	20	
51	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	12	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	4	17	
52	5	5	5	4	5	24	5	4	5	5	19	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	24	
53	4	4	5	4	4	21	4	3	3	4	14	4	3	3	5	4	19	5	5	3	4	5	22	5	5	5	4	4	23	
54	4	3	3	3	3	16	3	3	3	4	13	3	3</																	

Lampiran 3. Hasil SPSS Out Put

Hasil Distribusi Frekuensi

		Statistics					Kinerja Guru (Y)
		A1	A2	A3	A4	A5	
N	Valid	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.93	3.98	3.98	4.00	4.10	20.00

Frequency Table

		A1			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	3	19	31.7	31.7	31.7
	4	26	43.3	43.3	75.0
	5	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

		A2			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	3	17	28.3	28.3	28.3
	4	27	45.0	45.0	73.3
	5	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

		A3			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	3	23	38.3	38.3	38.3
	4	15	25.0	25.0	63.3
	5	22	36.7	36.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

A4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	26.7	26.7	26.7
	4	28	46.7	46.7	73.3
	5	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

A5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	26.7	26.7	26.7
	4	22	36.7	36.7	63.3
	5	22	36.7	36.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Kinerja Guru (Y)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15	2	3.3	3.3	3.3
	16	10	16.7	16.7	20.0
	17	4	6.7	6.7	26.7
	18	4	6.7	6.7	33.3
	19	5	8.3	8.3	41.7
	20	7	11.7	11.7	53.3
	21	10	16.7	16.7	70.0
	22	3	5.0	5.0	75.0
	23	3	5.0	5.0	80.0
	24	10	16.7	16.7	96.7
	25	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Statistics						Kompensasi (X1)
		B1	B2	B3	B4	
N	Valid	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.02	3.85	3.95	3.85	15.67

Frequency Table

		B1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	33.3	33.3	33.3
	4	19	31.7	31.7	65.0
	5	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

		B2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	24	40.0	40.0	40.0
	4	21	35.0	35.0	75.0
	5	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

		B3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	21	35.0	35.0	35.0
	4	21	35.0	35.0	70.0
	5	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

		B4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	23	38.3	38.3	38.3
	4	23	38.3	38.3	76.7
	5	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

		Kompensasi (X1)			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	12	8	13.3	13.3	13.3
	13	11	18.3	18.3	31.7
	14	4	6.7	6.7	38.3
	15	5	8.3	8.3	46.7
	16	6	10.0	10.0	56.7
	17	8	13.3	13.3	70.0
	18	7	11.7	11.7	81.7
	19	8	13.3	13.3	95.0
	20	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

		Statistics					Beban Kerja (X2)
		C1	C2	C3	C4	C5	
N	Valid	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.75	3.90	3.73	3.95	4.03	19.37

Frequency Table

		C1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	25	41.7	41.7	41.7
	4	25	41.7	41.7	83.3
	5	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

		C2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	23	38.3	38.3	38.3
	4	20	33.3	33.3	71.7
	5	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

		C3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	29	48.3	48.3	48.3
	4	18	30.0	30.0	78.3
	5	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

		C4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	23	38.3	38.3	38.3
	4	17	28.3	28.3	66.7
	5	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

		C5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	28.3	28.3	28.3
	4	24	40.0	40.0	68.3
	5	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Beban Kerja (X2)					Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	15	3	5.0	5.0	5.0
	16	16	26.7	26.7	31.7
	17	3	5.0	5.0	36.7
	18	6	10.0	10.0	46.7
	19	4	6.7	6.7	53.3
	20	4	6.7	6.7	60.0
	21	6	10.0	10.0	70.0
	22	5	8.3	8.3	78.3
	23	4	6.7	6.7	85.0
	24	7	11.7	11.7	96.7
	25	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Statistics						
		D1	D2	D3	D4	D5
N	Valid	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.10	3.98	3.98	3.95	3.92

Frequency Table

D1					Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	3	17	28.3	28.3	28.3
	4	20	33.3	33.3	61.7
	5	23	38.3	38.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

D2					Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	3	20	33.3	33.3	33.3
	4	21	35.0	35.0	68.3
	5	19	31.7	31.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

D3					Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	3	20	33.3	33.3	33.3

	4	21	35.0	35.0	68.3
	5	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

D4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	33.3	33.3	33.3
	4	23	38.3	38.3	71.7
	5	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

D5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	22	36.7	36.7	36.7
	4	21	35.0	35.0	71.7
	5	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Kepuasan kerja (X3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15	4	6.7	6.7	6.7
	16	6	10.0	10.0	16.7
	17	7	11.7	11.7	28.3
	18	8	13.3	13.3	41.7
	19	3	5.0	5.0	46.7
	20	7	11.7	11.7	58.3
	21	3	5.0	5.0	63.3
	22	3	5.0	5.0	68.3
	23	8	13.3	13.3	81.7
	24	8	13.3	13.3	95.0
	25	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Statistics

		E1	E2	E3	E4	E5	Penilaian kerja (X4)
N	Valid	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.12	4.08	3.92	3.83	3.88	19.83

Frequency Table

		E1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	28.3	28.3	28.3
	4	19	31.7	31.7	60.0
	5	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

		E2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	30.0	30.0	30.0
	4	19	31.7	31.7	61.7
	5	23	38.3	38.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

		E3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	21	35.0	35.0	35.0
	4	23	38.3	38.3	73.3
	5	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

		E4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	27	45.0	45.0	45.0
	4	16	26.7	26.7	71.7
	5	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

		E5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	25	41.7	41.7	41.7
	4	17	28.3	28.3	70.0
	5	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Penilaian kerja (X4)					Cumulative Percent
	Frequency	Percent	Valid Percent		
Valid	15	7	11.7	11.7	11.7
	16	5	8.3	8.3	20.0
	17	7	11.7	11.7	31.7
	18	3	5.0	5.0	36.7
	19	6	10.0	10.0	46.7
	20	7	11.7	11.7	58.3
	21	4	6.7	6.7	65.0
	22	3	5.0	5.0	70.0
	23	7	11.7	11.7	81.7
	24	8	13.3	13.3	95.0
	25	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Hasil Uji Validitas

Correlations

		Correlations				
		A1	A2	A3	A4	A5
A1	Pearson Correlation	1	.538**	.486**	.365**	.574**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.004	.000
	N	60	60	60	60	60
A2	Pearson Correlation	.538**	1	.571**	.277*	.515**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.032	.000
	N	60	60	60	60	60
A3	Pearson Correlation	.486**	.571**	1	.448**	.539**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60
A4	Pearson Correlation	.365**	.277*	.448**	1	.434**
	Sig. (2-tailed)	.004	.032	.000		.001
	N	60	60	60	60	60
A5	Pearson Correlation	.574**	.515**	.539**	.434**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	
	N	60	60	60	60	60
Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	.773**	.759**	.813**	.655**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60

Correlations

		Kinerja Guru (Y)
A1	Pearson Correlation	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
A2	Pearson Correlation	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
A3	Pearson Correlation	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60

A4	Pearson Correlation	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
A5	Pearson Correlation	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations				Kompensasi (X1)
		B1	B2	B3	B4	
B1	Pearson Correlation	1	.691**	.477**	.449**	.818**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60
B2	Pearson Correlation	.691**	1	.563**	.564**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60
B3	Pearson Correlation	.477**	.563**	1	.445**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60
B4	Pearson Correlation	.449**	.564**	.445**	1	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60
Kompensasi (X1)	Pearson Correlation	.818**	.875**	.773**	.756**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations				
		C1	C2	C3	C4	C5
C1	Pearson Correlation	1	.556**	.495**	.663**	.373**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.003
	N	60	60	60	60	60
C2	Pearson Correlation	.556**	1	.607**	.650**	.484**

	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60
C3	Pearson Correlation	.495**	.607**	1	.627**	.449**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60
C4	Pearson Correlation	.663**	.650**	.627**	1	.410**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001
	N	60	60	60	60	60
C5	Pearson Correlation	.373**	.484**	.449**	.410**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.001	
	N	60	60	60	60	60
Beban Kerja (X2)	Pearson Correlation	.772**	.837**	.806**	.853**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60

Correlations		Beban Kerja (X2)				
C1	Pearson Correlation					.772**
	Sig. (2-tailed)					.000
	N					60
C2	Pearson Correlation					.837**
	Sig. (2-tailed)					.000
	N					60
C3	Pearson Correlation					.806**
	Sig. (2-tailed)					.000
	N					60
C4	Pearson Correlation					.853**
	Sig. (2-tailed)					.000
	N					60
C5	Pearson Correlation					.684**
	Sig. (2-tailed)					.000
	N					60
Beban Kerja (X2)	Pearson Correlation					1
	Sig. (2-tailed)					
	N					60

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations		D1	D2	D3	D4	D5
D1	Pearson Correlation	1	.487**	.487**	.454**	.500**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60
D2	Pearson Correlation	.487**	1	.538**	.579**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60
D3	Pearson Correlation	.487**	.538**	1	.526**	.488**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60
D4	Pearson Correlation	.454**	.579**	.526**	1	.391**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.002
	N	60	60	60	60	60
D5	Pearson Correlation	.500**	.617**	.488**	.391**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	
	N	60	60	60	60	60
Kepuasan kerja (X3)	Pearson Correlation	.754**	.828**	.782**	.755**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60

Correlations

		Kepuasan kerja (X3)
D1	Pearson Correlation	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
D2	Pearson Correlation	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
D3	Pearson Correlation	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
D4	Pearson Correlation	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
D5	Pearson Correlation	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Kepuasan kerja (X3)	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		E1	E2	E3	E4	E5
E1	Pearson Correlation	1	.555**	.589**	.586**	.506**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60
E2	Pearson Correlation	.555**	1	.504**	.382**	.570**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.000
	N	60	60	60	60	60
E3	Pearson Correlation	.589**	.504**	1	.487**	.443**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60
E4	Pearson Correlation	.586**	.382**	.487**	1	.517**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000		.000
	N	60	60	60	60	60
E5	Pearson Correlation	.506**	.570**	.443**	.517**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	

	N	60	60	60	60	60
Penilaian kerja (X4)	Pearson Correlation	.827**	.770**	.767**	.764**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60

Correlations

		Penilaian kerja (X4)
E1	Pearson Correlation	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
E2	Pearson Correlation	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
E3	Pearson Correlation	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
E4	Pearson Correlation	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
E5	Pearson Correlation	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Penilaian kerja (X4)	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	60

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas

RELIABILITY

```

/VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.820	5

RELIABILITY

```

/VARIABLES=B1 B2 B3 B4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.819	4

RELIABILITY

```

/VARIABLES=C1 C2 C3 C4 C5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.851	5

RELIABILITY

/VARIABLES=D1 D2 D3 D4 D5

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.837	5

RELIABILITY

/VARIABLES=E1 E2 E3 E4 E5

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.841	5

Hasil Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Penilaian kerja (X4), Kepuasan kerja (X3), Beban kerja (X2), Kompensasi (X1) ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)
b. All requested variables entered.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 ^a	.879	.870	1.075

- a. Predictors: (Constant), Penilaian kerja (X4), Kepuasan kerja (X3), Beban kerja (X2), Kompensasi (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	462.389	4	115.597	99.949	.000 ^b
	Residual	63.611	55	1.157		
	Total	526.000	59			

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)
b. Predictors: (Constant), Penilaian kerja (X4), Kepuasan kerja (X3), Beban kerja (X2), Kompensasi (X1)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.294	.950		1.362	.179
	Kompensasi (X1)	.316	.115	.275	2.754	.008
	Beban Kerja (X2)	.186	.086	.196	2.166	.035
	Kepuasan kerja (X3)	.330	.091	.348	3.628	.001

Penilaian kerja (X4)	.180	.085	.194	2.117	.039
----------------------	------	------	------	-------	------

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi (X1)	.221	4.532
	Beban Kerja (X2)	.267	3.741
	Kepuasan kerja (X3)	.239	4.183
	Penilaian kerja (X4)	.261	3.836

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompensasi (X1)	Beban Kerja (X2)
1	1	4.968	1.000	.00	.00	.00
	2	.017	16.931	.98	.03	.02
	3	.007	26.709	.00	.08	.40
	4	.004	34.344	.01	.46	.16
	5	.004	35.490	.00	.43	.43

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions	
		Kepuasan kerja (X3)	Penilaian kerja (X4)
1	1	.00	.00
	2	.01	.02
	3	.10	.36
	4	.60	.19
	5	.29	.43

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

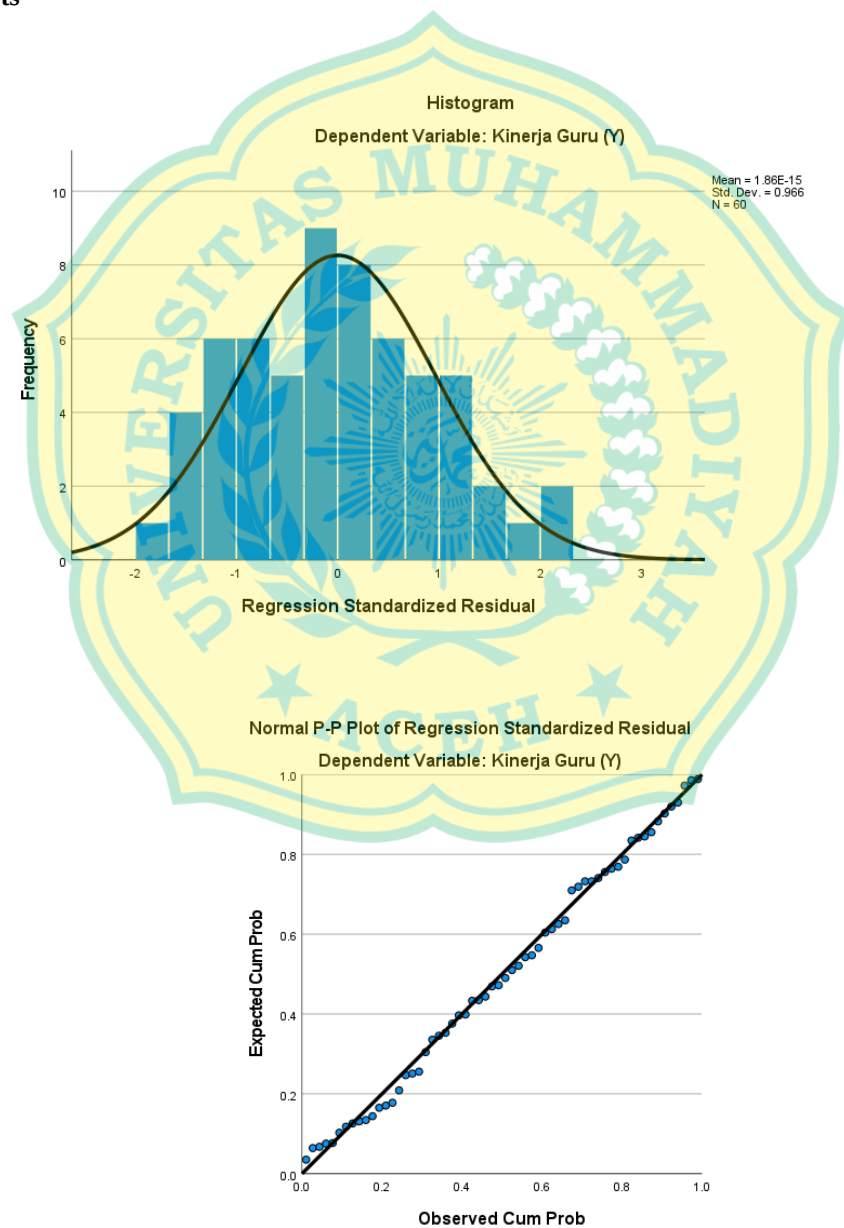
Residuals Statistics^a

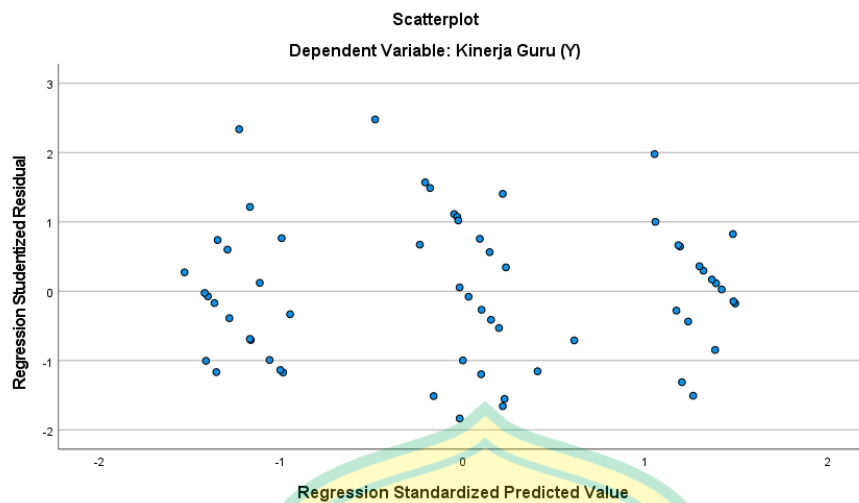
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	15.72	24.18	20.00	2.799	60
Std. Predicted Value	-1.530	1.493	.000	1.000	60
Standard Error of Predicted Value	.145	.505	.301	.075	60
Adjusted Predicted Value	15.70	24.20	19.99	2.811	60
Residual	-1.945	2.444	.000	1.038	60
Std. Residual	-1.809	2.272	.000	.966	60

Stud. Residual	-1.835	2.479	.004	1.016	60
Deleted Residual	-2.003	3.019	.009	1.151	60
Stud. Deleted Residual	-1.877	2.606	.007	1.032	60
Mahal. Distance	.089	12.017	3.933	2.496	60
Cook's Distance	.000	.347	.023	.049	60
Centered Leverage Value	.002	.204	.067	.042	60

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Charts





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.03833908
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.050
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.784
	99% Confidence Interval	Lower Bound .773
		Upper Bound .794

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Lampiran 4 Nilai R-Tabel, T-Tabel dan F-Tabel

NILAI R-TABEL

Tabel r untuk df = 51 - 100					
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633

NILAI T-TABEL

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 - 80)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67822	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837

NILAI F-TABEL

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82