

Analisis Kinerja guru berdasarkan aspek Kompensasi, *Punishment* dan Budaya Kerja di SDIT Assalam Islamic School Juenieb Kabupaten Bireuen

Samir Sabri ¹, Kamaruddin Kamaruddin ²

¹SDIT Assalam Islamic Scholl Jeunieb Kabupaten Bireuen
emai: sameerpuspa@gmail.com

²Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen – Aceh
email: kamal@uniki.ac.id

Article history

Received:
Dec 10, 2023
Accepted:
Dec 15, 2023
Published:
Des 20, 2023

Page:
61 – 69

Keywords:

Compensation,
Punishment, Work Culture,
Teacher Performance



© 2023
Oleh *authors.* *peusangan*
Almuslim Journal of Education
Management. Artikel ini bersifat
open access yang didis-
tribusikan di bawah syarat dan
ketentuan *Creative Commons*
Attribution-ShareAlike 4.0
International License

ABSTRACT: *Teacher performance analysis is an important part of evaluating school quality. Substantially and empirically, many people have studied it. Researchers try to examine the factors inherent in teachers' lives, such as aspects of compensation, punishment and work culture in schools. This is the focus of research in the case study of SDIT teachers at the Assalam Juenieb Islamic School in Bireuen Regency. Data collection uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability. Medium multiple regression analysis method. The research results show that partially compensation, punishment and work culture factors have a significant and positiv influence in supporting efforts to strengthen teacher performance. Apart from that, these three aspects simultaneously contributed 28.3% to increasing teacher performance.*

ABSTRAK: Analisis kinerja guru bagian penting dalam mengevaluasi mutu sekolah. Secara substansi dan empiris telah banyak yang mengkajinya. Peneliti mencoba mengkaji dari faktor yang melekat dalam kehidupam para guru, seperti aspek kompensasi, adanya *Punishment* dan budaya kerja di sekolah. Hal ini menjadi lokus penelitian ini terhadap studi kasus guru SDIT Assalam Islamic School Juenieb di Kabupaten Bireuen. Penjaringan data menggunakan kuesioner yang teruji validitas dan reliabilitasnya. Sedang metode analisis regresi berganda. Hasil Penelitian diketahui, secara parsial faktor-faktor kompensasi, *punishment* dan budaya kerja berpengaruh signifikans dalam upaya mendukung pemantapan kinerja guru. Juga secara simultans ketiga aspek ini memberi kontribusi sebesar 28,3% pada peningkatan kinerja guru.

1. Pendahuluan

Asumsi khalayak berbicara kinerja guru sering dikaitkan dengan napa yang terlihat dari cara seorang guru itu dalam menyelesaikan tugasnya. Dam hasil dari kinerja guru ini adalah prestasi belajar siswa. Namun pada daarnya, saat ini guru lebih banyak dituntut sebagai personal yang membawa perubahan dengan inovasi dan kretaifitasnya. Sehingga wajib guru memiliki pengetahuan dan keterampilan. Yang hal ini lalu dibungkus dengan komponen kompetensi.

Masih terdapat banyak masalah peningkatan mutu ataupun kualitas pendidikan, khususnya di daerah provinsi ujung Sumatera ini (Aceh). Buktinya mutu pendidikan di Aceh masih jauh tertinggal diukur dari perangkian secara nasional. Namun perlu diakui, masih terasa adanya kegagalan guru dalam melaksanakan

tugas tidak sepenuhnya menjadikan guru sebagai kambing hitam, tetapi bagaimana pimpinan yang berkaitan dengan ini mampu mengkoordinasikan potensi yang ada secara baik (Syahril & Konadi W, 2021).

Sudah terlalu banyak kajian dan riset berkaitan dengan faktor-faktor pendukung dan penghambat dari kinerja pendidik. Baik dari aspek internal yang melekat pada guru, dan juga faktor insternal di luar diri guru yang kadangkala sangat berkemungkinan memberi kontribusi lebih dalam meningkatkan perestasi dan kinerja guru. Seperti dengan memberi penghargaan pada guru yang berprestasi dengan adanya kompensasi yang baik dan layak ataupun reward. Juga disamping itu diberlakukan juga hukuman atas kelalaian atau ketidak pedulian yang menyebabkan rendahnya hasil kerja atau bisa merusak system dan iklim organisasi yang sering dinyatakan sebagai *punishment*.

Kompensasi yang diberikan haruslah sebanding dengan apa yang diberikan pendidik tersebut karena sekolah harus bisa bersikap adil kepada semua tenaga pendidik, Sehingga para pendidik dapat memberikan kinerja yang baik untuk sekolah tersebut. Kompensasi mengandung cakupan yang lebih luas daripada pemberian upah dan gaji. Menurut Martoyo (2012), kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi (*employers*) maupun (*employees*) baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial)".

Rizkan & Azhari (2022) menyatakan, dalam meningkatkan efesiensi dan produktivitasnya salah satu upaya yang ditempuh organisasi untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Dengan memberikan kompensasi, organisasi dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai. Penelitian mereka telah membuktikan faktor Kompensasi, baik aspek kompensasi finansial dan non finansial bagi pegawai berpengaruh positif terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai,

Maka, tidak ada salahnya bahwa orang menyetujui bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompetensi sesuai kebutuhannya.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan tenaga kependidikan diperlukan untuk mamacu semangat kerja tenaga pendidik. Sekolah harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui reward dan *punishment* (Rusman, 2011).

Memberikan reward atau penghargaan, dan punishment atau hukuman oleh atasan kepada pegawai atau tenaga pendidik juga dapat dipandang sebagai upaya peningkatan motivasi kerja (Notoatmodjo, 2015). Hal ini agar pegawai dan juga guru termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya secara baik dan tuntas serta bertanggungjawab.

Alaannya, dengan adanya *reward* dan *punishment* pegawai (tenaga pendidik) akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Dan diharapkan pada gilirannya termotivasi tinggi untuk meningkatkan kinerjanya. Seperti halnya pada SDIT Assalam Islamic School Jenieb yang berada di Kabupaten Bireuen yang juga mengusung nilai-nilai Islam dalam kinerjanya dan telah menerapkan sistem *Reward* dan *Punishment*.

Reward yang telah diterapkan dalam sekolah tersebut diantaranya melalui pemberian pujian bagi tenaga pendidik dari atasan (kepala sekolah), pemberian kompensasi, penambahan bonus, dan pemberian hadiah bagi pegawai berprestasi yang telah memenuhi syarat dan kriteria tertentu yang telah ditetapkan SDIT Assalam Islamic School tersebut. Sedangkan *punishment* yang telah diterapkan diantaranya melalui teguran dari atasan ke tenaga pendidik yang telah dirasa lalai dalam melakukan kewajiban bekerja, melalui surat peringatan, sanksi bagi tenaga pendidik yang lalai dalam bekerja serta potongan gaji.

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah budaya kerja. Budaya kerja adalah aspek subjektif dari apa yang terjadi di dalam suatu perusahaan, mengacu kepada abstraksi seperti nilai dan norma yang meliputi seluruh atau bagian suatu bisnis. Hal ini mungkin tidak didefenisikan, didiskusikan atau bahkan tidak diperhatikan. Namun budaya dapat memiliki pengaruh pada perilaku seseorang dalam bekerja. Budaya kerja sangat diperlukan oleh setiap dinas pendidikan yang perlu selalu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan kerja. Lingkungan kerja terdiri dari sumber daya manusia dengan latar belakang dan tingkatan yang berbeda.

Dengan demikian, perubahan budaya kerja dilakukan terlebih dahulu melalui perubahan pola pikir segenap SDM di dalam kerja.

Penelitian tentang budaya kerja juga didasari realita bahwa keberadaan pendidikan salah satu perannya adalah sebagai pengembangan budaya. Budaya kerja yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Noviani dan Kamaruddin (2023) menyatakan faktor eksternal yang ikut mendukung kinerja guru adanya budaya organisasi yang kondusif. Hal yang paling mendasar dari budaya organisasi adalah sebagai sistem kontrol sosial bagi anggota organisasi. Hasil penelitian Kamaruddin, dkk (2022), mendukung bahwa Budaya Organisasi sekolah khususnya budaya kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru.

2. Metode Penelitian

a. Metode dan Variabel Penelitian

Adapun metode yang penulis gunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif kuantitatif. Dengan metode ini penulis bermaksud mengumpulkan data historis dan mengamati secara saksama mengenai aspek-aspek tertentu yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti sehingga akan memperoleh data-data yang dapat mendukung penyusunan laporan penelitian. Data-data yang diperoleh melalui kuesioner terhadap 35 guru SDIT Assalam Islamic School Jeunieb Kabupaten Bireuen sebagai responden.

Variabel penelitian ini terdiri atas kompensasi, Punishment dan budaya kerja sekolah sebagai variabel independent serta kinerja guru sebagai variabel dependent. Dengan konsep dan operasional variabel dinyatakan berikut ini:

Tabel 1. Variabel dan Definisi Operasionalnya

Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja (Y)	Hasil kerja seorang guru yang dapat berupa indikator-indikator yang menjadi tolak ukur penilaian kompetensi-kompetensi profesional dari seorang guru. Sumber: Burhanudin (2014); Mulyasa (2007)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar 2. Penguasaan materi yang akan diajarkan 3. Penguasaan metode dan strategi mengajar 4. Pemberian tugas-tugas kepada siswa 5. Kemampuan mengelola siswa 6. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi
Kompensasi (X ₁)	Tingkatan dari suatu imbalan yang diterima oleh guru atas kerja kerasnya dalam tercapainya penyelenggaraan pendidikan, baik secara fisik yaitu berupa uang ataupun insentif lain seperti tunjangan dan pengembangan karirnya Sumber: Handoko (2014); Rachmawati (2007); Simamora (2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Orientasi kepada materi 2. Gaji 3. Tunjangan 4. Insentif 5. Pendapatan lain-lain
<i>Punishment</i> (X ₂)	Ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar. Sumber: Mangkunegara (2010); Rivai (2016); Purwanto (2007)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hukuman ringan 2. Hukuman sedang 3. Hukuman berat
Budaya Kerja (X ₃)	Sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkat bagaimana pegawai melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber: Mangkunegara (2015); Sulaksono, (2002); Nawawi (2008)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dukungan dan suasana kerja terhadap kreatifitas 2. Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan 3. Berani mengambil risiko.

b. Objek Penelitian

Penelitian dilakukan di sekolah SDIT Assalam Islamic School Jeunieb Kabupaten Bireuen sejumlah 35 orang guru sebagai objek penelitiannya. Terdapat 83% guru perempuan dan didominasi usia muda yakni antara 25 – 30 tahun dan 95,8% lulusan pendidikan sarjana pendidikan dasar.

c. Alat Analisis

Terdapat 4 (empat) hipotesis dalam penelitian ini, yakni masing-masing ingin menjawab masalah apakah kompensasi, punishment dan budaya kerja sekolah mempengaruhi kinerja guru. Serta secara simultans ketiga aspek tersebut memberikan kontribusinya pada kinerja guru. Maka untuk melakukan analisis masalah, digunakan pendekatan statistic dengan model analisis regresi berganda (*Multiple Regression*).

Adapun model regresi yang dikembangkan dengan keterlibatan variabel penelitian ini dinyatakan sebagai:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dengan: X_1 = Kompetensi; X_2 = Motivasi kerja; X_3 = Iklim Organisasi; Y = Kinerja guru

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

1). Uji Validitas isi Instrumen

Valid tidaknya suatu instrumen dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi antara skor item dengan total skor totalnya pada taraf signifikansi 5%, item-item yang tidak berkorelasi secara signifikan dinyatakan gugur. Koefisien validitas yang tidak begitu tinggi, yaitu berada pada taraf 0,30 sudah dapat diterima dan dianggap memuaskan (valid). Namun apabila koefisien validitas ini kurang dari 0,30 maka dianggap tidak memuaskan. Jadi dapat disimpulkan item dari suatu variabel dapat dikatakan valid jika mempunyai nilai koefisien korelasi di atas 0,30.

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Pearson Correlation	Koefisien Correlation	Ket
Kompensasi (X1)			
X1.1	0,654	>0,30	Valid
X1.2	0,608	>0,30	Valid
X1.3	0,773	>0,30	Valid
X1.4	0,563	>0,30	Valid
X1.5	0,650	>0,30	Valid
Punishment (X2)			
X2.1	0,752	>0,30	Valid
X2.2	0,782	>0,30	Valid
X2.3	0,716	>0,30	Valid
X2.4	0,687	>0,30	Valid
X2.5	0,642	>0,30	Valid
Budaya Kerja (X3)			
X3.1	0,712	>0,30	Valid
X3.2	0,745	>0,30	Valid
X3.3	0,686	>0,30	Valid
X3.4	0,676	>0,30	Valid
X3.5	0,716	>0,30	Valid
Kinerja (Y)			
Y.1	0,655	>0,30	Valid
Y.2	0,612	>0,30	Valid
Y.3	0,526	>0,30	Valid
Y.4	0,512	>0,30	Valid
Y.5	0,714	>0,30	Valid

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing variabel terdapat skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan yaitu > 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan semua hasil pertanyaan adalah valid sehingga semua kuesioner layak digunakan dalam penelitian ini.

2). Uji Reliabilitas

Pengujian kehandalan dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Tinggi rendahnya kehandalan dapat digambarkan melalui koefisien reliabilitas dalam suatu angka tertentu. Untuk

menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini digunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha* yang lazim digunakan uji pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Setiap variabel dapat dinyatakan reliabel jika menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 yang disyaratkan (Ghozali, 2005).

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas (*Cronbach Alpha*)

Nama Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,671	Reliabel
Punishment	0,674	Reliabel
Budaya Kerja	0,808	Reliabel
Kinerja	0,721	Reliabel

Jadi dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan dari konstruk variabel dalam penelitian ini adalah reliabel atau handal.

b). Hasil Analisis Statistik

(1). Uji Asumsi Klasik Model Analisis Regresi

Pemodelan secara statistik inferensia ini mensyaratkan data numerik minimal skala interval, dengan asumsi yang harus dipenuhi yakni normalitas, heterosidasitas, multikolinieritas serta linieritas.

Untuk uji normalitas dapat dilakukan dengan pengujian normalitas residual untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji *statistic non parametric* Kolmogorof Smirnof (K-S) dilakukan dengan membuat hipotesis:

H_0 : data terdistribusi secara normal

H_a : data tidak terdistribusi secara normal

Hasil uji berikut:

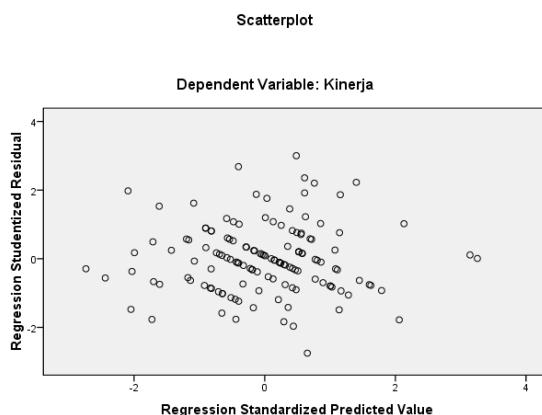
Tabel 4. Hasil Pengujian Normalitas

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.298348
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.041
Kolmogorov-Smirnov Z		1.023
Asymp. Sig. (2-tailed)		.232

Besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov 1,023 dengan probabilitas 0,232 (Asymp. Sig. (2-tailed)). Persaratan data disebut normal jika probabilitas atau $p > 0,05$ pada uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov. Oleh karena nilai $p = 0,232$ atau $p > 0,05$, hal ini berarti H_0 dapat diterima yang bermakna data terdistribusi secara normal, atau memenuhi persyaratan uji normalitas.

Hasil pengujian heterokedatisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola pada *scatterplot*, hasilnya dapat dilihat pada gambar 1. Tampak tidak membentuk pola tertentu sehingga tidak terdapat gejala heterokedasitas.

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel bebas yang disebut dengan multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 2.



Gambar 1. Uji heterokedatisitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIP
Kompensasi	0,781	1,138
Punishment	0,768	1,135
Budaya Kerja	0,932	1,103

Dari tabel 5, nilai *tolerance* semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas dalam model.

(2). Uji Model Regresi

(a). Uji Kelinearian Model Regresi Berganda

Uji kelinearian model regresi linier berganda mensyaratkan model linier diuji dengan statistif-F. Berdasarkan hasil ilahan diperoleh sebagaimana tabel 6 berikut:

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (b)	T	Sig
Constanta	7,255		
Kompensasi (X ₁)	0,322	2,342	0,000
Punishment (X ₂)	-0,627	4,910	0,000
Budaya Kerja (X ₃)	0,618	4,425	0,000
R = 0,532 R _{square} = 0,283	F _{Change} = 21,320 Sign. F _{Change} = 0,000		

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Maka dari table diatas, diperoleh nilai $F_{hitung} = 21,32$ dan signifikans pada taraf uji 0%. Dengan demikian model regresi dianggap linier yang juga membuktikan bahwa variabel kompensasi, punishment dan budaya kerja secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Guru SDIT Assalam Islamic School. Dimana nilai korelasinya 0,532 menunjukkan adanya hubungan dengan ketegori sedang dan kontribusi faktor kompensasi, punishment dan budaya kerja secara bersama-sama sebesar 28,3% terhadap kinerja Guru.

(b). Uji Signifikans Koefisien Regresi Berganda

Kemudian dilakukan pengujian signfikansi koefisien regresi dalam model yang dikembangkan, sekaligus menguji pengaruh variabel bebas secara parsial. Dengan hasil dinyatakan dalam tabel 6 diatas.

Iji hipotesis secara parsial berikut ini;

Hipotesis 1

- Ho: $\beta_{yx1} \leq 0$: Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja
- Ha: $\beta_{yx1} > 0$: Kompensasi guru tidak berpengaruh terhadap kinerja

Kriteria pengujian, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dinyatakan signifikans menolak Ho. Dengan koefisien regresinya $\beta_{yx1} = 0,322$, dan statistik t_{hitung} sebesar 2,342 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,69. Dengan demikian

$t_{hitung} > t_{tabel}$, dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,00%. Sehingga H_0 ditolak artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hipotesis 2

$H_0: \beta_{yx2} \leq 0$: *Punishment* tidak berpengaruh terhadap kinerja
 $H_a: \beta_{yx2} > 0$: *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja

Nilai koefisien regresi variabel ini $\beta_{yx2} = 0,627$. Dan statistik t_{hitung} sebesar 4,910 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,00%. Maka variabel *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hipotesis 3

$H_0: \beta_{yx3} \leq 0$: Budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja
 $H_a: \beta_{yx3} > 0$: Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja

Hasil taksiran nilai koefisien regresi variabel Budaya kerja terhadap kinerja yakni $\beta_{yx3} = 0,618$. Hasil statistik t_{hitung} sebesar 4,425 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan ini maknanya variabel Budaya kerja signifikans pengaruhnya terhadap kinerja guru.

c). Pembahasan

(1) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh kontribusi variabel kompensasi mempengaruhi Kinerja Guru SDIT Assalam Islamic School Kabupaten Bireuen dengan nilai perubahannya 0,322. Maknanya jika kimpensasi meningkat sebesar 10% akan di ikuti peningkatan kinerja guru rata-rata sebesar 3,22%.

Hal ini di dukung penelitian dari Aprijon (2014), menemukan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel kompensasi terhadap kinerja guru. Widodo (2016) menyatakan kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi pegawai agar produktivitas kerja semakin meningkat. Simamora (2004) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk financial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya.

(2) Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh berkaitan dengan variabel punishment berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja Guru dengan nilai perubahannya 0,627. Dimana dengan terjadi kenaikan punishment akan menurunkan kinerja.

Tujuan Punishment yaitu agar guru menyadari bahwa hukuman kerja berlaku untuk semua guru sesuai dengan peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan (Wahidah, 2017). Menurut Gibson dalam pemberian punishment harus melihat beberapa aspek yaitu penentuan waktu, intensitas, penjadwalan, kejelasan alasan, tidak bersifat pribadi (Gibson, 1993). Indikator punishment adalah, teguran, surat peringatan dan sanksi (Subekti & Tjitrosudibio, 2006).

(3) Pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja Guru

Penelitian ini menemukan budaya kerja di sekolah berdampak signifikansi dengan perubahannya sebesar 0,618 terhadap kinerja guru. Jika terjadi peningkatan 10% budaya kerja di sekolah ikut menentukan peningkatan kinerja sebesar 6,18%.

Guru sebagai salah satu pelaksana pendidikan di sekolah merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan mutu pendidikan. Guru dalam menghasilkan kinerjanya tidak lepas dari budaya kerja yang diterapkan di suatu lembaga pendidikan. Oleh karena itu, budaya kerja akan mempengaruhi kinerja gur (Novientry, 2020).

(4). Analisis Kontribusi Kompensasi, Punishment dan budaya kerja terhadap Kinerja Guru

Dari penelitian ini menyatakan faktor kompensasi, *punishment* dan budaya kerja di sekolah secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru SDIT Assalam Islamic School yakni sebesar 28,3% dan terdapat 71,7% pengaruh faktor lain, seperti Iklim organisasi, kepemimpinan Kepala sekolah, pendidikan dan pelatihan dan lainnya.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti dapat menarik simpulan berikut ini:

- a) Hasil analisis data, membuktikan kontribusi variabel kompensasi positif dalam mempengaruhi Kinerja Guru SDIT Assalam Islamic School dengan nilai perubahannya 0,322. Sedangkan variabel *punishment* berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja Guru dengan nilai perubahannya 0,627. Sementara aspek budaya kerja di sekolah berdampak signifikansi dengan perubahannya sebesar 0,618 terhadap kinerja guru.
- b) Dengan analisis regresi berganda menunjukkan secara simultan faktor kompensasi, *punishment* dan budaya kerja di sekolah secara berpengaruh terhadap Kinerja Guru SDIT Assalam Islamic School yakni sebesar 28,3%.

Daftar Pustaka

- Aprijon (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTADi Kecamatan Bangkinang, *Menara Riau : Jurnal Kewirausahaan*, Vol 13, No.1, Januari- Juni 2014
- Burhanudin Y. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Daheri, M., Pattiasina, P. J. Saputra, N., Nurdiansyah, N. M. ., & Uzlifah, L. . (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Profesionalisme Guru. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(4), 388-397
- Ghozali, Imam. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. (1993). *Organisasi dan manajemen* (4th ed.). Erlangga.
- Hani, T. Handoko. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Kamaruddin, K., Konadi, W., & Hidayati, S. (2022). Analisis Dampak Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Pada Kinerja Guru SD di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 673-681.
- Martoyo (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Cetakan. Kedua. Yogyakarta: BPFE. Universitas Gadjah Mada.
- Mangkunegara A. A. Prabu (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Rafika Aditama
- Mangkunegara A. A. Prabu (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyasa E. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja. Rosdakarya
- Hadari Nawawi (2008). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada. University Press
- Notoatmodjo (2015). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka cipta.
- Novientry Sangiang Dauhan (2020). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru, Workshop Nasional Penguatan Kompetensi Guru Sekolah Dasar. *SHEs: Conference Series* 3 (3) (2020) 2301- 2306
- Noviani, Kamaruddin K.(2023), Analisis Kinerja Guru Berdasarkan Faktor Eksternal di SMP Negeri Kecamatan Trienggadeng Kabupaten Pidie Jaya, *Singkite - Management, Business and Entrepreneurship Journal*, 2(2):23-30. ISSN 2964-9730 (Online)
- Rivai, Veithzal. el. at. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari. Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Purwanto (2007). *Instrumen Penelitian Sosial dan Pendidikan Pengembangan dan. Pemanfaatan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rachmawati Ike (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Rusman (2011). *Metode-Metode Pembelajaran: Mengembangkan. Profesionalisme Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Subekti, R., & Tjitrosudibio, R. (2006). *Kitab undang-undang hukum perdata: Burgelijk Wetboek / diterjemahkan oleh R. Subekti, R. Tjitrosudibio (37th ed.)*. Pradnya Paramita.
- Sulaksono, (2002). *Pengantar Organisasi dan Manajemen*. Yogyakarta: Fisipol. Universitas Negeri Surakarta
- Wahidah. (2017). Pengelolaan Kedisiplinan Guru Di Mts Negeri Baraka Kabupaten Enrekang Wahidah. *Eklektika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Pendidikan*, 115–129
- Widodo S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan. Strategi, Isu-Isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Manggu Media