

PENGARUH SISTEM MANAJEMEN MUTU ISO 9001:2008 DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMA DARUL ULUM 2 UNGGULAN BPPT JOMBANG

Mochamad Yusuf

mochamadyusuf@gmail.com
SMA Darul Ulum 1 Jombang

M. Anzor Anwar

m.ansoranwar@yahoo.com
Universitas Pesantren Tinggi Darul Ulum (Unipdu) Jombang

Abstrak: Artikel ini membahas tentang pengaruh sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 dan kompensasi terhadap kinerja guru di SMA Darul Ulum 2 Unggulan BPPT Jombang. Tujuan penelitian ini adalah: untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penerapan SMM 9001:2008 terhadap kinerja guru; untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru; untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penerapan SMM ISO 9001:2008 dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Ini adalah penelitian korelasional dengan pendekatan *expost facto*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Darul Ulum 2 Unggulan BPPT Jombang yang berjumlah 92 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, disimpulkan bahwa penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 dan kompensasi baik itu sendiri-sendiri maupun bersama-sama sangat erat hubungannya dengan kinerja guru di SMA Darul Ulum 2 Unggulan BPPT Jombang.

Kata kunci: SMM ISO 9001:2008, kompensasi, kinerja guru.

Abstract: This article discusses the influence of the ISO 9001:2008 quality management system and compensation for teacher performance in SMA Darul Ulum 2 Unggulan BPPT Jombang. The purpose of this research is: to know the influence of SMM 9001:2008 implementation to the teacher performance; to know the influence of the compensation for teacher performance; to find out the influence of the SMM ISO 9001:2008 implementation and the compensation simultaneously on the teacher performance. This is a correlational research with an *expost facto* approach. The population of this study are all teachers in SMA Darul Ulum 2 Unggulan BPPT Jombang that amounted to 92 people. The methods of data collection in this study using questionnaires. Based on the research conducted, it was concluded that the implementation of ISO 9001:2008 quality management system and the the compensation either apart or together are very closely related to the teacher performance in Darul Ulum 2 SMA Unggulan BPPT Jombang.

Keywords: SMM ISO 9001:2008, compensation, teacher performance.

Pendahuluan

Pendidikan di era otonomi daerah menghadapi tantangan besar dan kompleks yang harus direspons secara positif dalam upaya meningkatkan

mutu pendidikan dan produktivitas nasional. Tantangan yang dimaksud adalah peningkatan nilai tambah yang ada di lembaga pendidikan sebagai konsekuensi yang harus dikembangkan dalam meningkatkan mutu pendidikan dan produktivitas nasional untuk merespon perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dalam konteks ini, lembaga pendidikan harus mampu membuat perencanaan mutu yang didasarkan pada standar nasional dan internasional. Hal penjaminan mutu pendidikan dilakukan secara bertahap, sistematis dan terencana. Sesuai tercantum dalam bab 15, Penjaminan Mutu, sebagaimana berikut:

“(1) Setiap satuan pendidikan pada jalur formal dan nonformal wajib melakukan penjaminan mutu pendidikan; (2) Penjaminan mutu pendidikan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 bertujuan untuk memenuhi atau melampaui Standar Nasional Pendidikan; (3) Penjaminan mutu pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dilakukan secara bertahap, sistematis, dan terencana dalam suatu program penjaminan mutu yang memiliki target dan kerangka waktu yang jelas.”¹

Penjaminan dan pengendalian mutu pendidikan sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan yang disempurnakan secara terencana, terarah dan berkelanjutan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional dan global. Ruang lingkup Standar Nasional Pendidikan meliputi, (1) Standar Isi; (2) Standar Proses; (3) Standar Kompetensi Lulusan; (4) Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan; (5) Standar Sarana dan Prasarana; (6) Standar Pengelolaan; (7) Standar Pembiayaan; dan (8) Standar Penilaian Pendidikan.² Pada dasarnya evaluasi kedelapan Standar Nasional Pendidikan ini dilakukan oleh suatu Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP). Hasil evaluasi pada setiap satuan pendidikan berupa nilai akreditasi yang didasarkan pada kriteria-kriteria yang telah ditetapkan. Rentang nilai akreditasi dalam bentuk huruf dari peringkat tertinggi hingga peringkat terendah yaitu akreditasi A, B, C dan D.

Lembaga pendidikan yang menerapkan sistem manajemen mutu internasional telah diamanatkan dalam Undang-Undang. Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) pasal 50 ayat 3 yang mengamanatkan bahwa, “pemerintah dan/atau pemerintah daerah menyelenggarakan sekurang-kurangnya satu satuan pendidikan pada semua jenjang pendidikan untuk dikembangkan menjadi satuan pendidikan yang bertaraf Internasional.” Salah satu indikator yang dapat dijadikan acuan apakah suatu satuan pendidikan telah bertaraf internasional adalah diperolehnya sertifikat yang berlabel internasional. Sertifikat ini berfungsi sebagai pengakuan internasional terhadap sistem manajemen mutu suatu organisasi.

¹ Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

² Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan: Lingkup, Fungsi dan Tujuan.

Manajemen mutu sekolah harus memperhatikan faktor-faktor yang berperan dalam peningkatan kinerja. Faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja guru dan karyawan adalah kompensasi dan lingkungan kerja.³ Menurut Mathias dan Jackson, seperti dikutip Haris H, kompensasi juga berpengaruh dalam peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan.⁴

Peningkatan kinerja dan kineja guru dapat dilakukan melalui kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi. Tujuan dari kompensasi yang baik adalah untuk menarik, memotivasi dan mempertahankan orang-orang yang baik untuk pencapaian tujuan organisasi. Sopiah⁵ menemukan pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja dan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan Islam dkk,⁶ dan Arifin,⁷ juga membuktikan adanya pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Dapat disimpulkan untuk mewujudkan peningkatan gaji berkala, tunjangan dan kompensasi dibutuhkan manajemen yang fokus pada sistem kompensasi yang transparan, adil dan kompetitif.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 terhadap kinerja guru; mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru; mengetahui pengaruh sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 dan kompensasi terhadap kinerja guru. Seluruhnya dilakukan di SMA Darul Ulum 2 Unggulan BPPT Jombang.

Adapun hipotesis penelitian ini berdasarkan rumusan masalah di atas adalah: (1) sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru; (2) penetapan kompensasi yang ideal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru; (3) penerapan sistem

³ Rina Oktiyani dan Kaman Nainggolan, "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Klaten," *Ecodemica* 4, no. 2 (September 2016).

⁴ H Haris, "Peningkatan Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) di SMP Negeri Lambandia Sulawesi Tenggara Melalui Masa Kerja, Kompensasi, Kompetensi dan Kepuasan Kerja," *Ekobis* 15, no. 2 (Juli 2014): 33-44.

⁵ Sopiah, "The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia," *International Journal of Learning & Development* 3, no. 2 (2013).

⁶ Talat Islam, Z Ahmad, I Ahmed, A Ahmad, M Saeed dan SK Muhammad, "Does Compensation and Demographical Variable Influence on Teachers Commitment and Job Satisfaction A Study of University of the Punjab Pakistan," *International Journal of Business and Management* 7, no. 4 (2012).

⁷ Muhammad Arifin, "The Influence of Competence and External Motivation Factor toward Teacher Working Performance in Jayapura-Papua Indonesia," *Journal of Business and Management* 7, no. 5(2013): 1-07.

managemen mutu ISO 9001:2008 dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kajian Teoretis tentang Sistem Manajemen Mutu, Kompensasi dan Kinerja Guru

Mutu didefinisikan sebagai sesuatu yang memuaskan dan melampaui keinginan dan kebutuhan pelanggan. Peningkatan mutu menjadi semakin penting bagi institusi yang digunakan untuk memperoleh kontrol lebih baik.⁸ Peningkatan mutu menjadi penting bagi setiap institusi yang bertujuan agar institusi tersebut memiliki control yang lebih baik secara berkelanjutan. Menurut Widodo, mutu merupakan gagasan dinamis yang sulit untuk diseragamkan.⁹ Konsep mutu dapat dibedakan menjadi dua konsep yaitu konsep absolut dan konsep relatif. Konsep absolut didefinisikan mutu menjadi simbol status bagi pelanggan internal maupun eksternal sehingga *stakeholder* (pemangku kepentingan) akan merasa bangga dan merasa puas. Konsep relatif didefinisikan bahwa mutu selalu mengikuti keinginan pelanggan dengan hasil sesuai konseptual. Mutu pendidikan adalah kemampuan sekolah dalam pengelolaan secara operasional dan efisien sehingga menghasilkan nilai tambah dari *output* peserta didik.

Kata-kata ISO bukanlah merupakan suatu singkatan sebagaimana sering diasumsikan banyak orang, melainkan sebuah kata berasal dari bahasa Yunani yang artinya sama. Kata ISO ini digunakan untuk nama organisasi ISO itu sendiri bisa pula yang dimaksudkan adalah standar yang dihasilkan oleh organisasinya adalah Badan Standar Nasional (BSN) sementara standar yang dihasilkan diberi nama Standar Nasional Indonesia (SNI) *Internasional Standardization Organization* (ISO) adalah organisasi nonpemerintah yang beranggotakan badan-badan standarisasi nasional dari beberapa negara. ISO secara teknis dibentuk pada tahun 1986 dengan nama *Technical Commetee 176* (TC176) atau lebih dikenal sebagai ISO/TC76 dan telah berhasil menyusun seri standar yang dapat diterima secara internasional. Kelompok standar ISO versi tahun 2008 tidak berbeda dengan versi sebelumnya (versi tahun 2002) di mana terdiri dari empat seri yaitu: ISO 9000:2005; ISO 9004:2000; ISO 19011:2002.

Adapun isi dan dan kegunaan dari empat seri tersebut adalah berikut.

Tabel 1:
Isi dan kegunaan dari keempat seri ISO

Jenis ISO	Keterangan
ISO 9000:2005	Menguraikan dasar-dasar sistem manajemen

⁸ D Hendartho, "Analisis Implementasi Sistem Manajemen Mutu ISO 9001: 2008 pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Mandala Indonesia," *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi* 4, no. 2 (September 2014).

⁹ Widodo, *Manajemen Mutu Pendidikan* (Jakarta: PT Ardadizya Jaya, 2011), 6.

<i>Quality management system fundamentals and vocabilaary</i>	mutu dan merinci istilah-istilah yang digunakan dalam sistem manajemen mutu.
ISO 9001:2008 <i>Quality management system-requirements</i>	Merincikan persyaratan bagi sistem manajemen mutu bisa suatu organisasi bermaksud memperagakan kemampuannya untuk menyediakan produk yang memenuhi persyaratan pelanggan dan peraturan yang berlaku dan bertujuan meningkatkan kepuasan pelanggan dan pihak berkepentingan lainnya.
ISO 9004:2000 <i>Quality management system guidance for performacce improvement</i>	Memberikan panduan untuk perbaikan berlanjut kinerja dan efisiensi menyeluruh organisasi, serta keefektifan sistem manajemen mutunya bila organisasi ingin bergerak melampaui persyaratan ISO 9001. Namun standar ini tidak dimaksudkan untuk tujuan sertifikasi atau kontrak.
ISO 19011:2002 <i>Guidance on Auditing Quality and Environment Management System</i>	Memberikan panduan tentang pengaditan sistem manajemen mutu dan sistem manajemen lingkungan.

Delapan prinsip manajemen mutu yang menjadi landasan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 adalah sebagai berikut.¹⁰

1. Fokus pada pelanggan, organisasi tergantung pada pelanggan karena itu manajemen organisasi harus memahami kebutuhan pelanggan sekarang dan akan datang dan giat berusaha melebihi ekspektasi pelanggan.
2. Kepemimpinan, pemimpin organisasi menetapkan kesatuan tujuan dan arah organisasi. Mereka harus menciptakan dan memelihara lingkungan internal agar orang-orang dapat menjadi terlibat secara penuh dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.
3. Keterlibatan orang-orang, orang pada semua tingkat merupakan faktor yang sangat penting dari suatu organisasi dan keterlibatan mereka digunakan untuk manfaat organisasi.
4. Pendekatan proses, suatu hasil yang diinginkan akan tercapai secara lebih efektif apabila aktivitas dan sumber-sumber daya yang berkaitan dikelola sebagai proses.
5. Pendekatan sistem terhadap manajemen, pengidentifikasi, pemahaman, dan pengelolaan dari proses-proses yang saling berkaitan sebagai suatu sistem akan memberikan kontribusi pada efektivitas dan efisiensi organisasi dan mencapai tujuan-tujuannya.
6. Peningkatan terus-menerus, peningkatan terus-menerus dari kinerja organisasi secara keseluruhan harus menjadi tujuan tetapi dari organisasi.
7. Pendekatan faktual dalam pembuatan keputusan, keputusan yang efektif adalah berdasarkan pada analisis data dan informasi

¹⁰ Sugeng Listyo Prabowo, *Implementasi Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008* (Malang: UIN-Malang Press, 2009), 57-68.

8. Hubungan pemasok yang saling menguntungkan, suatu organisasi dan pemasoknya adalah saling tergantung dan suatu hubungan yang saling menguntungkan akan meningkatkan kemampuan bersama dalam menciptakan nilai tambah.

Sistematika sistem manajemen ISO 9001:2008 terdiri dari aktivitas *plan*, *do*, *chek*, dan *action* (PDCA) yang dapat digambarkan sebagai berikut.¹¹ *Plan*, menetapkan tujuan dan proses yang diperlukan untuk menyerahkan hasil sesuai dengan persyaratan pelanggan dan kebutuhan organisasi. *Do*, pelaksanaan rencana yang telah ditetapkan. *Check*, memantau dan mengukur proses serta pruduk terhadap kebijakan tujuan dan persyaratan bagi produk dan laporan hasilnya. *Act*, melakukan kegiatan untuk perbaikan berkelanjutan dari proses kerja.

Langkah-langkah implementasi sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 terdiri dari:

1. Memutuskan untuk mengadopsi suatu standar sistem manajemen kualitas yang akan diterapkan, standar-standar sistem manajemen kualitas itu dipilih berdasarkan dan sesuai dengan kebutuhan pelanggan.
2. Menetapkan suatu komitmen pada tingkat pemilihan senior dan organisasi.
3. Menetapkan suatu kelompok kerja atau komite pengaruh yang terdiri dari manajer-manajer senior.
4. Menugaskan wakil manajer dan yang bertanggung jawab untuk menjamin bahwa persyaratan-persyaratan standar dari sistem manajemen kualitas itu diterapkan dan dipelihara.
5. Menetapkan tujuan-tujuan kualitas dan implementasi sistem.
6. Meninjau ulang sistem manajemen kualitas yang sekarang dapat memulai suatu audit sistem atau penilaian terhadap sistem manajemen kualitas yang ada.
7. Mendefinisikan stuktur organisasi dan tanggung jawab.
8. Menciptakan kesadaran kualitas pada semua tingkat dalam organisasi .
9. Mengembangkan peninjauan ulang dari sistem manajemen kualitas dalam manual kualitas.
10. Menyepakati bahwa fungsi-fungsi dan aktivitas dikendalikan oleh prosedur-prosedur.
11. Mendokumentasikan aktivitas terperinci dalam prosedur operasional.
12. Memperkenalkan dokumentasi.
13. Menetapkan partisipasi karyawan dan pelatihan dalam sistem.
14. Meninjau ulang dan melakukan audit sistem manajemen mutu.

¹¹ Purwadi. *ISO 9001:2008 Document Development Compliance Manual* (Kediri: Media Guru, 2012), 3.

Implementasi sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut.

1. Keputusan dan komitmen manajemen. Keputusan dan komitmen manajemen diperlukan untuk memastikan bahwa pelaksanaan dari penerapan ISO 9001:2008 ini mendapatkan dukungan dan keterlibatan manajemen.
2. Pelatihan dan sosialisasi ISO 9001:2008. Sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 memerlukan keterlibatan seluruh warga karena itu diperlukan pelatihan. Materi pelatihan mencakup desain sistem dan pengembangan ISO 9001:2008 serta audit mutu internal dan eksternal.
3. Pembentukan tim pelaksanaan ISO 9001:2008. Tim pelaksana ini dibentuk untuk menciptakan sinergitas tim guna peningkatan mutu kerja dan kepuasan pelanggan.
4. Menyiapkan dokumen sistem mutu. Dokumen sistem mutu yang disiapkan yaitu pedoman mutu, prosedur sistem mutu, instruksi kerja, formulir, dan dokumen pendukung lainnya.
5. Uji coba sistem mutu. Uji coba sistem mutu bersifat untuk mengimplementasikan sebagai uji coba sistem dokumen mutu yang telah disusun serta untuk melakukan penyesuaian serta perbaikan atas penerapan sistem mutu tersebut.

Demikian, dan selanjutnya adalah pembahasan kompensasi. Kompensasi merupakan bagian yang terpenting bagi karyawan atas jasa yang telah diberikan kepada institusi untuk memungkinkan karyawan dalam mempertahankan harkat dan martabatnya sehingga memungkinkan karyawan mempertahankan eksistensi baik taraf kehidupan yang wajar, layak dan mandiri tanpa ada ketergantungan dengan orang lain khususnya yang berkaitan dengan kebutuhan-kebutuhan hidupnya misalnya kebutuhan primer untuk sehari-harinya maupun kebutuhan sekundernya. Thomas H Stone, seperti dalam Suwatno H dan Priansa Juni Donni, menyatakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan. Sedangkan menurut Edwin B Flippo menyatakan kompensasi adalah merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberikan sumbangan kepada pencapaian organisasi. Dengan demikian, kompensasi mempunyai arti yang luas, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap.¹²

¹² Suwanto dan Priansa Juni Donni, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2011), 220.

Sekolah harus menetapkan program-program kompensasi yang didasarkan atas asas keadilan serta asas kelayakan dan kewajaran. Sekolah harus memperhatikan keseimbangan antara kondisi-kondisi internal dan eksternal agar kepuasan guru terjamin dan karyawan termotivasi dengan baik. Asas-asas yang perlu diperhatikan dalam pemberian kompensasi sebagai berikut. Pertama, asas keadilan. Asas keadilan dalam kompensasi adalah adanya konsistensi imbalan bagi para karyawan yang melakukan tugas dengan bobot yang sama. Besaran kompensasi yang diterima guru harus sama dengan guru lainnya dengan bobot tugas yang sama. Besaran kompensasi yang diterima staf harus sama dengan staf lainnya dengan bobot tugas yang sama. Besaran kompensasi yang diterima karyawan harus sama dengan karyawan lainnya dengan bobot tugas yang sama. Kompensasi yang baik harus seminimal mungkin mengurangi keluhan atau ketidakpuasan yang timbul dari guru, staf atau karyawan. Ketidakadilan dalam pemberian kompensasi pada guru, staf atau karyawan berpotensi mengganggu iklim kerja dan produktivitas kerja karyawan. Kompensasi dikatakan adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya namun adil dalam penilaian, perlakuan, pemberian hadiah, maupun hukuman bagi setiap guru, staf atau karyawan.

Kedua, asas kelayakan dan kewajaran. Kompensasi yang diterima guru, staf atau karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya, pada tingkatan yang layak dan wajar. Tolak ukur layak mengacu pada Upah Minimum Regional (UMR), baik tingkat provinsi maupun tingkat kota/kabupaten. Kompensasi yang wajar berarti besaran kompensasi harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti prestasi kerja, pendidikan, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan, dan lain-lain.

Cascio FW, seperti dalam Sjafrri Mangkuprawira, penghargaan untuk menjembatani jurang antara tujuan perusahaan dan harapan serta aspirasi individual perlu disediakan. Agar efektif, sistem penghargaan perusahaan hendaknya menyediakan empat hal: (1) tingkat penghargaan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar; (2) keadilan dengan pasar kerja eksternal; (3) keadilan dalam perusahaan; dan (4) perlakuan individu perilaku perusahaan yang terkait dengan kebutuhan mereka. Secara khusus Davis dan Werther, seperti dinyatakan Sigit, menguraikan tujuan pemberian kompensasi antara lain: memperoleh personil yang berkualifikasi; mempertahankan karyawan yang ada; menjamin keadilan; penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan; pengendalian biaya.¹³

¹³ Mangkuprawira Sjafrri, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia, 2003), 197.

Tujuan kompensasi yang jelas dapat menunjang dampak positif kompensasi bagi guru, staf atau karyawan. Menurut Suwatno dan Priansa, tujuan kompensasi terdiri dari delapan tujuan sebagai berikut.

1. Ikatan kerja. Pemberian kompensasi akan menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara institusi pendidikan (sekolah) dengan guru, staf dan karyawan dalam kerangka organisasi, di mana kepala sekolah dan guru, staf serta karyawan saling membutuhkan.
2. Kepuasan kerja. Sekolah memberikan kompensasi atas kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu, serta tenaga, yang semuanya ditujukan bagi pencapaian tujuan organisasi sekolah.
3. Pengadaan efektif. Dengan program pemberian kompensasi yang menarik, maka calon karyawan yang berkualifikasi baik dengan kemampuan dan keterampilan tinggi akan muncul.
4. Motivasi. Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal.
5. Menjamin keadilan. Pemberian kompensasi berkaitan dengan keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal berkaitan dengan pembayaran kompensasi dihubungkan dengan nilai-nilai relatif suatu jabatan, tugas dan prestasi kerja. Keadilan eksternal berkaitan dengan pembayaran bagi karyawan pada suatu tingkat yang sama dengan pembayaran yang diterima karyawan lainnya yang bekerja di sekolah lain.
6. Disiplin. Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Perilaku disiplin karyawan ditampilkan sebagai bentuk wujud terima kasih karyawan terhadap sekolah atas kompensasi yang telah mereka terima.
7. Pengaruh serikat kerja. Keberadaan suatu instansi tidak bisa terlepas dari adanya pengaruh serikat pekerja.
8. Pengaruh pemerintah. Pemerintah menjamin atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi masyarakat.

Robert L Mathis dan John H Jackson menyatakan bahwa indikator kompensasi atau komponen program kompensasi adalah gaji pokok, upah, tunjangan, bonus, insentif, asuransi kesehatan dan dana pensiun.¹⁴

Demikian tentang kompensasi, selanjutnya adalah pembahasan kinerja guru. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan sesuatu yang penting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, karena setiap individu atau organisasi tentu saja memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut itulah merupakan

¹⁴ Mathis L Robert dan Jackson H John, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2002), 119.

kinerja. Pengertian kinerja secara sederhana dikemukakan Beery Staw, yaitu *“performance is defined as the output of an individual or team that is depicted in their on description and for which they.”* Kinerja didefinisikan sebagai *output* individu atau tim yang tergambar dalam uraian kerjanya dan untuk itu mereka dibayar berdasarkan nilai kinerjanya atau sejenisnya.

Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak mesti dilembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di mesjid, di surau dan di rumah. Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Bab VI tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, pasal 28 dijelaskan bahwa seorang guru harus memiliki sedikitnya empat kompetensi dasar yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Guru sebagai pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan pengabdian kepada masyarakat. Oleh karena itu, para guru wajib mengembangkan kemampuan profesionalnya agar dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas, karena pendidikan di masa yang akan datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang bermutu. Dalam tingkatan operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional, instruksional dan eksperensial. Depdikbud menyatakan bahwa guru merupakan sumberdaya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta proses belajar mengajar yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan.

Dalam kaitannya dengan kinerja guru yang berada dalam suatu organisasi sekolah, maka guru menduduki peran yang amat penting dalam proses pendidikan dan pembelajaran dalam mempersiapkan peserta didik untuk mencapai kompetensi-kompetensi yang telah ditetapkan. Dengan semikian, kinerja guru berarti hasil kerja atau prestasi kerja guru dalam pencapaian tujuan organisasi sekolah. Pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar didalam kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja seorang guru akan terlihat pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan kualitas dalam melaksanakan tugas tersebut.

Adapun kriteria kerja guru yang dapat mencapai prestasi kerjanya lebih diarahkan pada kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam penjelasan peraturan pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, bahwa kinerja guru, dalam hal ini kompetensi guru meliputi empat kompetensi: kompetensi pedagogik, kompetensi

kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Banyak faktor yang memengaruhi terbangunnya suatu kinerja profesional, termasuk kinerja guru yang di dalamnya berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, internal maupun eksternal. Faktor internal yang memengaruhi misalnya sistem kepercayaan menjadi pandangan hidup seorang guru. Faktor ini sangat besar pengaruhnya yang ditimbulkan dan bahkan yang paling berpotensi bagi pembentukan etos kerjanya. Meskipun dalam realitasnya etos kerja seseorang tidak semata-mata tergantung pada nilai-nilai agama atau sistem kepercayaan dan pandangan teologis yang dianutnya, tetapi pengaruh pendidikan, informasi dan komunikasi juga bertanggung jawab bagi pembentukan suatu kinerja.

Metodologi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Darul Ulum 2 Unggulan BPPT Jombang. Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket). Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang ada.

Setelah alternatif jawaban kuesioner diberi skala yang setara dengan data interval dalam banyak kegiatan penelitian data maka seringkali diperoleh melalui kuesioner untuk menilai sikap perilaku yang kerap kali dinyatakan dengan data interval.

Contoh:

Jawaban: STS TS N S ST
1 2 3 4 5

Tabel 2:
Kisi-kisi kuesioner variabel penerapan SMM ISO 9001:2008

Variabel	Sub-Variabel	Indikator	Jumlah Soal	Nomor Soal
Penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008	Sistem Manajemen Mutu	1. Menentukan pedoman mutu	2	1,2
		2. Pengendalian dokumen	2	3,4
		3. Pengendalian rekaman	2	5,6
	Tanggung jawab Manajemen	1. Komitmen manajemen sekolah	2	7,8
2. Menetapkan kebijakan mutu		2	9,10	
3. Fokus terhadap pelanggan		2	11,12	
4. Perencanaan sasaran mutu		2	13,14	
5. Tanggung jawab manajemen dan kegiatan komunikasi internal		3	15,16,17	
Pengelolaan Sumber Daya	Pengelolaan Sumber Daya	1. Penyediaan sumber daya	2	18,19
		2. Kelengkapan prasarana	3	20,21,22

		3. Penciptaan lingkungan kerja	2	2 23,24
	Realisasi Pelayanan Pendidikan	1. Perencanaan realisasi layanan pendidikan 2. Proses yang berkaitan dengan pembelajaran 3. Komunikasi dengan peserta didik 4. Perencanaan dan pengembangan organisasi pendidikan 5. Penyediaan layanan pendidikan	2 2 2 2 2	25,26 27,28 29,30 31,32 33,34
	Pengukuran, Analisis dan Perbaikan	1. Pemantauan dan pengukuran 2. Melakukan analisis/tindak lanjut pemantauan 3. Tindakan perbaikan dan pencegahan	2 2 2	35,36 37,38 39,40
Jumlah Butir Soal			40	

Tabel 3:

Kisi-kisi kuesioner variabel kompensasi

Variabel	Sub-Variabel	Indikator	Jumlah Soal	Nomor Soal
Kompensasi	Gaji	1. Setiap karyawan mendapat gaji pokok 2. Gaji pokok disesuaikan dengan masa kerja	2	1, 2
	Gaji Upah	Karyawan selain mendapatkan gaji pokok jika mendapatkan gaji upah/gaji tambahan	1	3
	Tunjangan Keluarga	1. Karyawan mendapatkan tunjangan istri/suami dan anak setiap bulan 2. Tunjangan istri/suami dan anak disesuaikan dengan golongan/pangkat karyawan	2	4, 5
	Bonus	1. Karyawan yang masuk hari kerja melebihi standar dapat bonus 2. Karyawan yang kinerja baik selalu mendapat bonus	2	6, 7

	Insentif	1. Karyawan disamping gaji pokok juga mendapat insentif misalnya kehadiran 2. Kehadiran karyawan yang kurang sesuai dengan standar tidak mendapatkan insentif	2	8, 9
	Asuransi Karyawan	1. Setiap karyawan dan anggota keluarga diasuransikan kesehatan ke KIS (Kartu Indonesia Sehat) 2. Pimpinan mempunyai perhatian terhadap	2	10, 11
	Dana Pensiun/Pesangon	1. Karyawan setelah purna tugas mendapat pensiun/uang pensan 2. Kompensasi pensiun diberikan setiap bulan	2	12, 13
		Total butir soal		13

Tabel 4:

Kisi-kisi kuesioner variabel kinerja guru

Variabel	Sub-Variabel	Indikator	Jumlah soal	Nomor Soal
Kinerja Guru	Kompetensi Pedagogik	1. Memahami karakter peserta didik	2	1,2
		2. Mampu mengelola pembelajaran	4 3	3,4,5,6 7,8,9
		3. Mampu memberikan penilaian dan pemanfaatanga demi peningkatan pembelajaran	2	10,11
		4. Mengfasilisi pengembangan peserta didik	2	12,13
		5. Berkomunikasi secara efektif terhadap peserta didik	2	14,15
		6. Meleakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran		
	Kompetensi Kepribadian	1. Bertingkah laku sesuai norma, agama,hukum dan sosial	2	16,17
		2. Memberi tauladan peserta didik dan masyarakat	2	18,19
		3. Menunjukkan tanggungjawab dan semangat kerja menjadi guru	3 2	20,21,2 2
		4. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru	2	23,24

	Kompetensi Sosial	1. Bersikap inklusif dan obyektif	2	25,26
		2. Berkomunikasi secara efektif kepada warga sekolah dan masyarakat	2	27,28
		3. Berkomunikasi dengan sesama profesi demi peningkatan kualitas pembelajaran.	2	29,30
		4. Mampu beradaptasi di tempat bertugas	2	31,32
	Kompetensi Profesional	1. Menguasai materi pelajaran yang di ampu	2	33,34
		2. Mengembangkan materi pembelajaran yang di ampu secara kreatif.	2	35,36
		3. Melakukan tindakan reflektif terhadap kinerja diri	2	37,38
		4. Memanfaatkan teknologi untuk mengembangkan diri	2	39,40
Butir soal			40	

Demikian, dan selanjutnya adalah pembahasan analisis data. Pada dasarnya analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan variabel independen dengan tujuan untuk memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel yang diketahui.¹⁵ Dengan menggunakan *goodnes of fit*, ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur. Perhitungan statistik tersebut akan disebut signifikan secara statistik bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah H_0 ditolak), dan sebaliknya bila nilai uji statistiknya berada pada daerah H_0 diterima maka disebut tidak signifikan.¹⁶ Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi tunggal.

Adapun pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Pengujian Hipotesis 1 dan 2 menggunakan analisis regresi sederhana sebagai berikut:

$$\text{Hipotesis 1a: } Y = a + b_1X_1$$

$$\text{Hipotesis 1b: } Y = a + b_2X_1$$

2. Pengujian Hipotesis 3 menggunakan analisis regresi berganda, yaitu:

$$\text{Hipotesis 3: } Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y: kinerja guru

α : konstanta

$b_1 - b_2$: koefisien regresi variabel bebas

X_1 : penerapan SMM

¹⁵ Damodar Gujarati, *Dasar-dasar Ekonometrika* (Jakarta: Erlangga, 2011).

¹⁶ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Versi 19* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2010).

X_2 : kompensasi

e : error

Untuk menguji adanya pengaruh secara simultan maka digunakan uji Signifikansi Simultan (Uji F statistik). Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.¹⁷ Untuk menguji secara bersama-sama variabel independen terhadap kinerja guru (H_3) digunakan analisis regresi berganda dengan program SPSS *for windows* versi 21. Taraf signifikansi (α) = 5% atau 0,05. Pengujian hipotesis dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut.

1. Jika nilai signifikansi $F < \alpha$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).
2. Jika nilai signifikansi $F > \alpha$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel *dependent* (Y).

Hasil Penelitian dan Pembahasan tentang Pengaruh Penjaminan Mutu dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Pertama, variabel penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 (X_1) bisa dijelaskan sebagaimana berikut.

Tabel 5:

Distribusi frekuensi variabel penerapan SMM ISO 9001:2008

No	Interval Kelas	Frekuensi Observasi	Frekuensi Relatif (%)
1	139 - 148	3	3,26
2	149 - 157	12	13,04
3	158 - 167	19	20,65
4	168 - 177	12	13,04
5	178 - 187	22	23,91
6	188 - 197	16	17,39
7	198 - 207	8	8,70
Total		92	100

Berdasarkan Tabel 5, frekuensi variabel penerapan SMM ISO 9001:2008 pada interval 139-148 sebanyak 3 guru (3,26%), interval 149-157 sebanyak 12 guru (13,04%), interval 158-167 sebanyak 19 guru (20,65%), interval 168-177 sebanyak 12 guru (13,04%), interval 178-187 sebanyak 22 guru (23,91%), interval 188-197 sebanyak 16 guru (17,39%), dan interval 198-207 sebanyak 8 guru (8,70%). Setelah melakukan perhitungan di atas, pengkategorian penerapan SMM ISO 9001:2008 dapat dilihat pada Tabel 6 di bawah.

¹⁷ Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate*.

Tabel 6:
Tabel kategori variabel penerapan SMM ISO 9001:2008

No	Interval	Frekuensi	Presentase (%)	Katagori
1	$X < 154,25$	13	14,13	Sangat Rendah
2	$154,25 \leq X < 164,42$	20	21,74	Rendah
3	$164,42 \leq X < 174,59$	12	13,04	Sedang
4	$174,59 \leq X < 184,76$	18	19,57	Tinggi
5	$184,76 \leq X$	29	31,52	Sangat Tinggi
Total		92	100	

Berdasarkan pengkategorian variabel penerapan SMM ISO 9001:2008 diatas maka jumlah guru yang memiliki skor pada kategorisangat rendah yaitu pada rentang $< 154,25$ berjumlah 13 guru, pada kategori rendah yaitu pada rentang $154,25 \leq X < 164,42$ berjumlah 20,pada kategori sedang yaitu pada rentang $164,42 \leq X < 174,59$ berjumlah 12, pada kategori tinggi yaitu pada rentang $174,59 \leq X < 184,76$ berjumlah 18 dan pada kategori sangat tinggi yaitu padarentang $184,76$ keatas berjumlah 29 guru. Dari frekuensi tersebut bisadikatakan penerapan SMM ISO 9001:2008 pada kisaran sangat tinggi.

Kedua, variabel kompensasi (X_2) diukur melalui angket dengan 13 butir pernyataan. Hasil data yang diperoleh menunjukkan skor tertinggi sebesar 65 dari skor maksimal yang mungkin dicapai sebesar 65 dan skor terendah sebesar 23 dari skor minimal yang mungkin dicapai sebesar 23. Data tersebut kemudian diolah dan dilakukan perhitungan didapat nilai *mean* sebesar 51,57, *median* sebesar 52,00, *modus* sebesar 52, dan standar deviasi sebesar 8,447. Jumlah kelas interval diperoleh dengan menggunakan rumus $k = 1 + 3,3 \log 92$, $k = 1 + 3,3(1,96) = 6,89$ dan dibulatkan diperoleh jumlah 7 kelas. Rentang data diperoleh dari rumus $range = (data\ terbesar - data\ terkecil) + 1$, $range = (65 - 23) + 1 = 43$. Sedangkan lebar kelas $I = range/k = 43/7 = 6,1$ dibulatkan 6. Penyajian mengenai distribusi frekuensi variabel kompensasi dapat dilihat pada Tabel 7 di bawah.

Tabel 7:
Distribusi frekuensi variabel kompensasi

No	Interval Kelas	Frekuensi Observasi	Frekuensi Relatif (%)
1	23 - 29	2	2.17
2	30 - 36	3	3.26
3	37 - 43	3	3.26
4	44 - 50	30	32.61
5	51 - 57	36	39.13
6	58 - 64	10	10.87
7	65 - 71	8	8.70
Total		92	100

Berdasarkan Tabel 7 ini, frekuensi variabel kompensasi pada interval 23-29 sebanyak 2 guru (2,17%), interval 30-36 sebanyak 3 guru (3,26%), interval 37-43 sebanyak 3 guru 3,26%), interval 44-50 sebanyak 30 guru (32,61%), interval 51-57 sebanyak 36 guru (39,13%), interval 58-

64sebanyak 10 guru (10,87%), dan interval 65-71 sebanyak 8 guru (8,70%).

Tabel 8:
Tabel kategori variabel kompensasi

No	Interval	Frekuensi	Presentase (%)	Kategori
1	$X < 33,5$	3	3.26	Sangat Rendah
2	$33,5 \leq X < 40,5$	2	2.17	Rendah
3	$40,5 \leq X < 47,5$	21	22.83	Sedang
4	$47,5 \leq X < 54,5$	42	45.65	Tinggi
5	$54,5 \leq X$	24	26.09	Sangat Tinggi
Total		92	100	

Berdasarkan pengkategorian variabel kompensasi di atas maka jumlah guru yang memiliki skor pada kategorisangat rendah yaitu pada rentang $<33,5$ berjumlah 3 guru, pada kategori rendah yaitu pada rentang $33,5 \leq X < 40,5$ berjumlah 2,pada kategori sedang yaitu pada rentang $40,5 \leq X < 47,5$ berjumlah 21, pada kategori tinggi yaitu pada rentang $47,5 \leq X < 54,5$ berjumlah 42 dan pada kategori sangat tinggi yaitu pada rentang $54,5$ keatas berjumlah 24 guru. Dari frekuensi tersebut bisa dikatakan kompensasi pada kisaran tinggi.

Ketiga, deskripsi data kinerja guru. Jumlah kelas interval diperoleh dengan menggunakan rumus $k = 1 + 3,3 \log 92$, $k = 1 + 3,3(1,96) = 6,89$ dan dibulatkan diperoleh jumlah 7 kelas. Rentang data diperoleh dari rumus $range = (data\ terbesar - data\ terkecil) + 1$, $range = (160 - 103) + 1 = 58$. Sedangkan lebar kelas $I = range/k = 58/7 = 8,3$ dibulatkan 8. Penyajian mengenai distribusi frekuensi variabel kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8:
Distribusi frekuensi variabel kinerja guru

No	Interval Kelas	Frekuensi Observasi	Frekuensi Relatif (%)
1	103 - 111	7	7.61
2	112 - 120	18	19.57
3	121 - 129	24	26.09
4	130 - 138	9	9.78
5	139 - 147	10	10.87
6	148 - 158	18	19.57
7	159 - 167	6	6.52
Total		92	100

Berdasarkan Tabel 8, frekuensi variabel kinerja guru pada interval 103-111 sebanyak 7 guru (7,61%), interval 112-120 sebanyak 18 guru (19,57%), interval 121-129 sebanyak 24 guru (26,09%), interval 130-138 sebanyak 9 guru (9,78%), interval 139-147 sebanyak 10 guru (10,87%), interval 148-156sebanyak 18 guru (19,57%), dan interval 157-165 sebanyak 6 guru (6,52%).

Tabel 9:
Tabel kategori variabel kinerja guru

No	Interval	Frekuensi	Presentase (%)	Kategori
1	$X < 117,25$	15	16.30	Sangat Rendah
2	$117,25 \leq X < 126,75$	31	33.70	Rendah
3	$126,75 \leq X < 136,25$	9	9.78	Sedang
4	$136,25 \leq X < 145,75$	13	14.13	Tinggi
5	$145,75 \leq X$	24	26.09	Sangat Tinggi
Total		53	100	

Berdasarkan pengkategorian variabel kinerja guru di atas maka jumlah guru yang memiliki skor pada kategori sangat rendah yaitu pada rentang $<117,25$ berjumlah 15 guru, pada kategori rendah yaitu pada rentang $117,25 \leq X < 126,75$ berjumlah 31, pada kategori sedang yaitu pada rentang $126,75 \leq X < 136,25$ berjumlah 9, pada kategori tinggi yaitu pada rentang $136,25 \leq X < 145,75$ berjumlah 13 dan pada kategori sangat tinggi yaitu pada rentang $145,75$ keatas berjumlah 24 guru. Dari frekuensi tersebut bisadikatakan kinerja guru pada kisaran rendah.

Selanjutnya, pengujian hipotesis adalah sebagai berikut.

1. H_{01} : penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.
2. H_{a1} : penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pengujian hipotesis pertama menguji apakah penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan nilai koefisien parameter 0,653 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka H_{01} ditolak, dan H_{a1} diterima. Hasil perhitungan korelasi X_1 terhadap Y menunjukkan bahwa koefisien korelasi adalah sebesar 0,666. Hal tersebut berarti terdapat hubungan yang kuat antara penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 terhadap kinerja guru. Untuk melihat tingkat kekuatan hubungan tersebut mengacupada Tabel 10 di bawah.

Tabel 10:
Kriteria nilai koefisien korelasi

0,000 - 0,199	Sangat Lemah
0,200 - 0,399	Lemah
0,400 - 0,599	Cukup Kuat
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 1,00	Sangat Kuat

Dasar pengambilan keputusan juga bisa dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dalam penelitian ini jumlah sampel (N) 92, Variabel bebas = 2, sehingga $df = N - k = 92 - 2 = 90$, sehingga t_{tabel} nya yaitu $t_{(0,05;90)} = 1,662$, sedangkan untuk t hitung pada tabel 4.18 adalah 8,479. Secara matematis $t_{hitung} = 8,479 > t_{tabel} = 1,662$ yang berarti H_{01} ditolak, dan H_{a1} diterima. Hal inimenunjukkan bahwa pengaruh antara

penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 terhadap kinerja guru, yaitu jika penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 tinggi, maka kinerja guru juga akan semakin tinggi.

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Standardized coefficients (Beta)	T	Sig	R	R Square
(Constant)	93,645	0,395	9,867	0,000	0,395	0,156
Kompensasi (X ₂)	0,742		4,083	0,000		
Variabel dependen: kinerja guru						

Berdasarkan Tabel 10 di atas, data tersebut dimasukkan dalam model regresi sederhana, dengan tingkat signifikansi 5%.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + e$$

$$Y = 17,719 + 0,653 X_1 + e$$

Dari model regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstansta sebesar 17,719 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan maka rata-rata kinerja guru sebesar 17,719;
2. Koefisien regresi sebesar 0,653 menyatakan bahwa setiap peningkatan penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 sebesar 1% akan meningkatkan kinerja guru 0,653.

H_{02} : Kompensasi tidakberpengaruh terhadap kinerja guru

H_{a2} : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan nilai koefisien parameter 0,742 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka H_{02} ditolak, dan H_{a2} diterima. Hasil perhitungan korelasi X₂ terhadap Y menunjukkan bahwa koefisien korelasi adalah sebesar 0,395. Hal tersebut berarti terdapat hubungan yang lemah antara kompensasi terhadap kinerja guru.

Dasar pengambilan keputusan juga bisa dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dalam penelitian ini jumlah sampel (N) 92, Varibel bebas = 2, sehingga $df = N - k = 92 - 2 = 90$, sehingga t_{tabel} nya t_{tabel} nya yaitu $t_{(0,05;90)} = 1,662$, sedangkan untuk t hitung pada tabel adalah 4,083. Secara matematis $t_{hitung} = 4,083 > t_{tabel} = 1,662$ yang berarti H_{01} ditolak, dan H_{a1} diterima. Hal ini menunjukkan pengaruh positif signifikan antara Kompensasi terhadap kinerja guru, yaitu jika kompensasi tinggi, maka kinerja guru juga akan semakin tinggi.

Berdasarkan data di atas, data tersebut dimasukkan dalam model regresi sederhana, dengan tingkat signifikansi 5%.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_2 + e$$

$$Y = 93,645 + 0,742 X_2 + e$$

Dari model regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstansta sebesar 93,645 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan maka rata-rata kinerja guru sebesar 93,645.
2. Koefisien regresi sebesar 0,742 menyatakan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1% akan meningkatkan kinerja guru 0,742.

Hadis uji hipotesis ketiga adalah sebagai berikut.

1. H_{03} : Penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.
2. H_{a3} : Penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pengujian hipotesis ketiga menguji apakah penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dipaparkan, terlihat nilai probabilitas *sig* sebesar 0,024 lebih kecil dari probabilitas atau nilai 0,05 > 0,024 maka dapat ditarik kesimpulan terkait dengan pengujian hipotesis yaitu hipotesis nol yang menyatakan tidak ada pengaruh terhadap kinerja guru ditolak, dan hipotesis alternatif diterima, berarti secara simultan penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 dan kompensasi signifikan terbukti ada pengaruh terhadap kinerja guru pada taraf signifikansi α sebesar 5% atau 0,05.

Dari kedua variabel yang dimasukkan secara bersama-sama menunjukkan nilai koefisien parameter penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 (X_1) sebesar 0,605 dengan signifikansi 0,000. Sedangkan untuk koefisien parameter kompensasi (X_2) sebesar 0,196 dengan signifikansi 0,024. Karena nilai signifikansi dari kedua variabel independen kurang dari 0,05, maka ditolak, dan diterima. Hasil perhitungan korelasi X_1 dan X_2 terhadap Y menunjukkan bahwa koefisien korelasi adalah sebesar 0,673. Hal tersebut berarti terdapat hubungan yang kuat antara Penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 dan Kompensasi terhadap kinerja guru. Untuk melihat tingkat kekuatan hubungan tersebut mengacu pada Tabel 4.19.

Dasar pengambilan keputusan juga bisa dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dalam penelitian ini jumlah sampel (N) 92, variabel bebas = 2, sehingga $df = N - k = 92 - 2 = 90$, sehingga t_{tabel} nya yaitu = 1,662, sedangkan untuk t hitung penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 (X_1) pada tabel adalah 6,941 dan t hitung kompensasi (X_2) pada tabel adalah 3,175. Secara matematis $t_{hitung} = 3,175 > t_{tabel} = 1,662$ yang berarti H_{01} ditolak, dan H_{a1} diterima. Hal ini menunjukkan pengaruh positif signifikan antara penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 dan kompensasi terhadap kinerja guru, yaitu jika penerapan

sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 dan kompensasi tinggi, maka kinerja guru juga akan semakin tinggi.

Berdasarkan data di atas, data tersebut dimasukkan dalam model regresi berganda, dengan tingkat signifikansi 5%.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 16,047 + 0,605X_1 + 0,196X_2 + e$$

Dari model regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Konstanta sebesar 16,047 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan maka rata-rata kinerja guru sebesar 16,047.
2. Koefisien regresi sebesar 0,605 menyatakan bahwa setiap peningkatan penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 sebesar 1% akan meningkatkan kinerja guru 0,605.

Koefisien regresi sebesar 0,196 menyatakan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1% akan meningkatkan kinerja guru 0,196.

Catatan Akhir

1. Ada pengaruh antara penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 terhadap kinerja guru di SMA Darul Ulum 2 Unggulan BPPT Jombang, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,666 yang termasuk dalam kategori kuat.
2. Ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja guru di SMA Darul Ulum 2 Unggulan BPPT Jombang, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,395 yang termasuk dalam kategori lemah.
3. Ada pengaruh antara penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Darul Ulum 2 Unggulan BPPT Jombang, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,673 yang termasuk dalam kategori kuat. []

Daftar Rujukan

- Arifin, Muhammad. "The Influence of Competence and External Motivation Factor toward Teacher Working Performance in Jayapura-Papua Indonesia." *Journal of Business and Management* 7, no. 5(2013).
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Versi 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2010.
- Gujarati, Damodar. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga, 2011.
- Haris, H. "Peningkatan Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) di SMP Negeri Lambandia Sulawesi Tenggara Melalui Masa Kerja, Kompensasi, Kompetensi dan Kepuasan Kerja." *Ekobis* 15, no. 2 (Juli 2014).
- Hendartho, D. "Analisis Implementasi Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Mandala

- Indonesia.” *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi* 4, no. 2 (September 2014).
- Islam, Talat, Z Ahmad, I Ahmed, A Ahmad, M Saeed dan SK Muhammad. “Does Compensation and Demographical Variable Influence on Teachers Commitment and Job Satisfaction A Study of University of the Punjab Pakistan.” *International Journal of Business and Management* 7, no. 4 (2012).
- Oktiyani, Rina dan Kaman Nainggolan. “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Klaten.” *Ecodemica* 4, no. 2 (September 2016).
- Prabowo, Sugeng Listyo. *Implementasi Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008*. Malang: UIN-Malang Press, 2009.
- Purwadi. *ISO 9001:2008 Document Development Compliance Manual* (Kediri: Media Guru, 2012), 3.
- Robert, Mathis L dan Jackson H John, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2002.
- Sjafri, Mangkuprawira. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia, 2003.
- Sopiah. “The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia.” *International Journal of Learning & Development* 3, no. 2 (2013).
- Suwanto dan Priansa Juni Donni. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2011.
- Widodo. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Jakarta: PT Ardadizya Jaya, 2011.