

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kompensasi

Kompensasi merupakan hasil dari balas jasa yang di terima guru atau tenaga kependidikan atas kerja kerasnya yang biasanya diberikan suatu instansi kepada guru dan tenaga kependidikan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusinya dalam bekerja, serta sebagai dorongan kinerja yang diutamakan untuk mencapai keberhasilan suatu instansi seperti imbalan finansial (gaji, insentif, tunjangan, dan bonus) dan imbalan berupa non-finansial (seperti penghargaan dan kesempatan untuk mengembangkan karier). Setiap orang bekerja dengan tujuan untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup dirinya maupun keluarga. Sistem kompensasi yang baik tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja dan juga semangat kerja setiap orang. Kompensasi merupakan salah satu alasan yang mempengaruhi setiap orang untuk memilih bekerja disuatu instansi lainnya. juga merupakan salah satu alat yang digunakan oleh instansi untuk mengikat para karyawannya dan sebagai faktor penarik yang dapat mendorong karyawannya untuk bekerja di instansi tersebut. Oleh sebab itu kompensasi memiliki peran yang sangat penting guna mempermudah kinerja serta jalanya suatu instansi.

Kompensasi merupakan aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berfokus pada pengaturan gaji, bonus, dan berbagai manfaat lainnya yang diterima oleh guru dan tenaga kependidikan dengan stuktur kompensasi yang adil dan kompetitif. Ahli lain menyatakan bahwa Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima sebagai imbalan atas jasa yang di berikan Hasibuan (2021).

Lenny dan Joseph (2022), Menyatakan bahwa kompensasi adalah apa yang diperoleh individu sebagai bentuk imbalan atas kontribusinya terhadap instansi. Selanjutnya Artya (2022), Juga menambahkan bahwa kompensasi merupakan sebuah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang diterima individu sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Kompensasi langsung yang diterima setiap individu yang bersangkutan

dapat berupa upah, gaji, dan bonus. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, cuti, dan fasilitas.

Menurut Winata (2022), menambahkan bahwa kompensasi adalah bagian dari *system reward* yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh sistem dalam persepsi yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan *system reward* yang di sediakan oleh instansi dan menurut Sudaimin (2022), Kompensasi adalah suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang.

Melihat uraian diatas maka dapat dikatakan kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi keberhasilan suatu instansi. Dengan adanya gaji dan bonus ataupun barang tidak langsung seperti tunjangan itu dapat meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan sehingga memberi manfaat yang sangat besar. Dengan demikian dapat dipahami bahwasannya kompensasi merupakan salah satu cara manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan.

Indikator Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan non-finansial (Hasibuan, 2021).

1. Kompensasi Finansial :

- a. Gaji Pokok adalah jumlah upah dasar yang diterima sebagai bentuk kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan perjanjian kerja dan jabatan yang diemban, tanpa termasuk tunjangan, bonus, atau insentif lainnya. Besarnya gaji pokok sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- b. Tunjangan adalah kompensasi tambahan yang di berikan untuk memberikan kesejahteraan. Tunjangan ini tidak mengalami perubahan terhadap kondisi tertentu seperti absensi.
- c. Bonus adalah tambahan penghasilan sebagai bentuk penghargaan atas kinerjanya atau pencapaian target.
- d. Insentif adalah kompensasi yang direncanakan berdasarkan pencapaian tertentu.

2. Kompensasi non-finansial:

- a. Fasilitas Kerja adalah fasilitas yang disediakan dengan tujuan agar nyaman berada di tempat kerja dan efisiensi dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
- b. Pengakuan dan penghargaan merupakan bentuk apresiasi yang di berikan terhadap apresiasi dan loyalitas kerja.
- c. Kesempatan pengembangan sebagai tujuan meningkatkan keterampilan sebagai pengembangan karier.

Menurut Badrianto (2021) terdapat delapan poin dari tujuan pemberian kompensasi, diantaranya yaitu:

1. Ikatan kerjasama, dengan pemberian kompensasi ikatan kerjasama formal akan terjalin antara perusahaan dengan karyawan sehingga karyawan akan memiliki tanggung jawab untuk memenuhi tugasnya sedangkan organisasi bertanggung jawab membayar karyawan tersebut atas kinerjanya sebagaimana yang telah disepakati.
2. Kepuasan kerja, dengan pemberian kompensasi maka karyawan dapat memenuhi kebutuhan pokoknya, Dan karyawan juga akan memiliki status sosial sehingga meningkatkan *value* dirinya.
3. Pengadnan yang efektif, dengan pemberian kompensasi maka akan mengendalikan biaya sirkulasi perusahaan dikarenakan akan lebih mudah dalam mencari karyawan yang berkualitas.
4. Sebagai motivasi, dengan pemberian kompensasi yang lebih besar tentunya akan menarik minat karyawan untuk tetap konsisten pada perusahaan tersebut.
5. Stabilitas karyawan, dengan pemberian kompensasi secara adil, layak, konsisten, serta kompetitif secara eksternal maka keberadaan karyawan akan lebih stabil dan terjamin dikarenakan rendahnya *turnover* karyawan.
6. Disiplin, dengan pemberian kompensasi juga akan membuat karyawan menghormati serta memenuh aturan yang berlaku sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan.
7. Pengaruh serikat pekerja, dengan pemberian kompensasi juga dapat menghindari intervensi pemerintah.

Menurut Sinambela (2016), jenis kompensasi dibagi menjadi tiga bagian,

diantaranya sebagai berikut:

1. Kompensasi material yaitu kompensasi yang tidak hanya berbentuk uang seperti gaji, bonus dan komisi, melainkan juga dalam bentuk penguat fisik (Physical reinforcer). Contohnya fasilitas parkir, wifi, ruang kantor yang nyaman serta berbagai macam bentuk tunjangan (pensiun dan asuransi kesehatan).
2. Kompensasi sosial merupakan kompensasi yang berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain, seperti status, pengakuan sebagai ahli dalam bidang ilmu, penghargaan atas prestasi, promosi, dan kenaikan jabatan.
3. Kompensasi aktivitas merupakan kompensasi yang dapat menggerakkan berbagai aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukai dengan memberi kesempatan untuk mencoba aktivitas-aktivitas lainnya. Contoh seperti pendelegasian wewenang, tanggung jawab, partisipasi dalam mengambil keputusan, dan pelatihan pengembangan kepribadian.

Menurut Ardiputra (2023), Ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi. Diantaranya sebagai berikut:

1. Permintaan dan penawaran, Dalam menetapkan kebijakan kompensasi untuk karyawan suatu perusahaan perlu menganalisis terlebih dahulu mengenai penawaran dan permintaan. Jika permintaan tenaga kerja rendah dan kesempatan kerja langka, maka kompensasi yang diterima akan rendah. Tetapi sebaliknya jika penawaran atau jumlah tenaga kerja yang dimiliki langka maka jumlah kompensasi yang diterima akan cenderung lebih tinggi.
2. Serikat pekerja, Dalam proses menentukan kebijakan kompensasi tentu akan terjadi tawar menawar mengenai besaran yang diterima oleh karyawan. Hal ini sering kali terjadi saat sekolah hendak merekrut guru dan tenaga kependidikan yang memiliki sertifikasi di bidang keahlian tertentu yang dibutuhkan oleh sekolah.
3. Kemampuan untuk membayar, Setiap sekolah tentunya memiliki perhitungan dalam memberikan kompensasi kepada para guru dan tenaga kependidikan. Dengan demikian, Sekolah tidak boleh merekrut guru dan tenaga kependidikan apabila tidak sanggup untuk memberi kompensasi kepada mereka.

4. Ukuran perbandingan upah, Kebijakan pemberian kompensasi juga dipengaruhi oleh kecil dan besarnya suatu sekolah. Sebagaimana yang dibahas dalam asas kewajaran, Perbandingan kompensasi harus melalui perhitungan sertifikasi guru, produktivitas kerja, masa kerja dan ukuran sekolah.
5. Biaya hidup akan selalu berkaitan dengan asaa kelayakan dari pemberian kompensasi. Hal ini dikarenakan kebutuhan dasar setiap guru tentu harus terpenuhi. Dengan terpenuhi kebutuhan dasar guru dan tenaga kependidikan maka akan menciptakan rasa aman baginya untuk tetap berkerja dengan giat di instansi tersebut.
6. Pemerintah menetapkan undang-undang melalui aturan Upah Minimum Regional (UMR) dimaksudkan agar sekolah atau instansi dapat menghargai serta mensejahterakan para guru dan tenaga kependidikan sesuai dengan biaya hidup di daerahnya.

Menurut Ardyansyah (2024), Menjelaskan bahwa fungsi-fungsi kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Pengoptimalan sumber daya manusia sehingga menjadi lebih efisien dan efektif. Semakin banyak guru dan tenaga kependidikan yang diberikan kompensasi dengan jumlah yang tinggi, maka semakin banyak guru dan tenaga kependidikan yang berprestasi. Dengan banyaknya guru dan tenaga kependidikan yang berprestasi, maka akan meminimalisir pengeluaran biaya-biaya yang tidak diperlukan.
2. Mendorong stabilitas organisasi dan pertumbuhan ekonomi. Apabila instansi dapat menggunakan sistem pemberian kompensasi yang baik. Maka akan mempermudah stabilitas instansi dan secara tidak langsung dapat mendorong pertumbuhan ekonomi.
3. Sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia. Pemberian kompensasi berfungsi untuk memperoleh guru dan tenaga kependidikan sesuai dengan persyaratan yang ditentukan. Jumlah kompensasi yang besar sangatlah penting guna memberi daya tarik kepada para pelamar, Selain itu juga dapat mempertahankan guru dan tenaga kependidikan untuk tetap berkontribusi dalam instansi.

2.2. Motivasi Kerja

Kompensasi memang sangat penting untuk setiap instansi tetapi motivasi kerja juga tidak kalah pentingnya karena dengan motivasi yang baik maka guru dan tenaga kependidikan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga meningkatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan untuk instansi tersebut. Motivasi kerja juga menjadi salah satu faktor penting dalam bekerja hal ini juga bisa menjadi salah satu alasan seorang guru dan tenaga kependidikan memiliki loyalitas tinggi terhadap tempatnya bekerja.

Banyak ahli yang mengemukakan pendapatnya tentang pengertian motivasi. Hidayat (2021) mengatakan bahwa penggunaan motivasi kerja sebagai pembentuk kinerja memberikan dampak yang berarti dalam melaksanakan pekerjaan. Segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Ahli lain mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dapat diartikan bahwa motivasi yaitu suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja (Hafidzi, 2021) .

Melihat beberapa pengertian di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa pada dasarnya motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong semangat individu untuk melakukan sebuah kegiatan dan mengarahkan individu untuk melakukan kegiatan secara maksimal tentunya motivasi kerja juga timbul dari dalam setiap individu, kepribadian, dan karakter yang baik. Kenyataan yang terjadi di lapangan motivasi kerja yang tentunya masih belum banyak dirasakan oleh karyawan dari suatu instansi tempat bekerjanya tersebut. Hal ini tentunya harus menjadi bahan evaluasi setiap instansi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

Menurut Busro (2018), menjelaskan bahwa *motivation is defined in relation to need strenght*. Motivasi dianggap sebagai suatu kekuatan atau dorongan yang

menggerakkan ke arah tujuan tertentu. Secara sistematis motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan untuk mencapai suatu tujuan. Menurut pakar motivasi Lubis (2018), menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu pilihan *alternative* dari suatu proses yang dikendalikan individu itu sendiri, berdasarkan perkiraan seberapa baik hasil yang diharapkan. Akan tetapi motivasi dapat ditimbulkan oleh beberapa faktor, sehingga menimbulkan dorongan energi seseorang untuk sebuah tujuan. Selanjutnya tujuan tersebut diarahkan atau diberikan saluran yang tepat. Sehingga menimbulkan sinergi antara tujuan dan arahan. Motivasi sebagai daya yang dapat mendorong seseorang dan juga sebagai kontribusi besar dalam mencapai keberhasilan mencapai tujuan. Artinya tujuan suatu instansi yang tercapai berarti tujuan individu dalam instansi tersebut juga tercapai. Motivasi merupakan karakteristik psikologis yang terdapat pada aktivitas manusia sebagai pemberi kontribusi dalam penyaluran dan mempertahankan tingkah laku individu untuk mencapai tujuan .

1. Indikator Motivasi Kerja

Adapun beberapa Indikator motivasi kerja menurut Hafidzi (2021) yaitu:

a. Kebutuhan Fisik

Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.

b. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.

c. Kebutuhan sosial

Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.

d. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kenaikan jabatan dan pemberian sertifikat.

e. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

Motivasi terdapat dua golongan, yaitu motivasi bawaan dan motivasi yang dipelajari. Motivasi dibedakan menjadi dua macam yaitu :

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik adalah sesuatu yang timbul tanpa perlu adanya suatu rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sejalan dengan kebutuhannya.

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya dalam bidang pendidikan terdapat minat yang positif terhadap kegiatan pendidikan timbul karena melihat manfaatnya, atau suatu individu melakukan promosi sekolah untuk menginformasikan dan memengaruhi oranglain sehingga tertarik untuk melakukan suatu hal.

Dari hal di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi yang ada dalam diri individu itu memiliki dua golongan yaitu motivasi yang muncul dari diri individu dan dari luar individu seperti lingkungan sehingga memiliki rasa semangat untuk melakukan suatu kegiatan.

Menurut Hasibuan (2022), Terdapat aspek-aspek motivasi kerja. Diantaranya yaitu:

1. Aspek aktif, motivasi kerja tampak sebagai sesuatu usaha yang positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.
2. Aspek Pasif, yaitu motivasi tampak sebagai suatu kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi sumber daya manusia ke arah yang diinginkan.

Menurut Hesti (2017), Ada faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi. Daiantaranya:

1. Keinginan

Terlepas dari kebutuhan atau perasaan takut yang dirasakan , setiap tindakan individu yang dilaksanakan dengan tujuan tertentu, senantiasa terdapat

keinginan tertentu baik yang disadari maupun yang tidak disadari dan menyebabkan individu melakukan suatu tindakan.

2. Kemampuan

Kapasitas-kapasitas *biological* yang di miliki individu, baik secara mental maupun fisik. Kesiadaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang dikondisikan untuk upaya memenuhi kebutuhan individu tertentu.

3. Sumber – Sumber Daya

Individu mengeluarkan energinya untuk memenuhi kebutuhannya karena mendambakan kekuasaan, maka individu mengorbankan upaya, waktu, dan sumber-sumber daya lainnya untuk memenuhi keinginannya.

2.3. Kinerja

Kata kinerja terjemahan dari kata bahasa inggris *Performance* yang mempunyai arti melakukan, hasil atau tingkat keberhasilan dalam pelaksanaan tugas. Pengertian bebasnya, Kinerja adalah hasil, atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan karyawan yaitu pekerja yang memiliki perjanjian atau kontrak dengan suatu lembaga atau instansi. kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para guru dan tenaga kependidikan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. Selain itu, kinerja memperlihatkan sebesar dan seberapa banyak memberikan kontribusi pada perusahaan atau organisasi. Menurut widya (2023), Mengungkapkan bahwa kinerja merupakan aspek-aspek yang digunakan dalam menilai kinerja, seperti kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja, dan bekerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan instansi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Afandi, (2021). Kinerja melambangkan satu tindakan yang diperbuat dalam menjalankan, menuntaskan pekerjaan dan tanggungjawab sesuai dengan impian dan tujuan yang sudah ditentukan. Dari pengertian di atas, kinerja di artikan sebagai hasil dari sebuah

kegiatan yang di lakukan , menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan serta menjalankan tanggung jawab yang telah di bebaskan. Defenisi kinerja sering diidentikan dengan keberhasilan dalam menyelesaikan tugas. Keberhasilan dalam bertugas melambangkan hasil kerja seorang dalam rentang waktu tertentu adalah prestasi kerja, bila di bandingkan dengan tuntutan atau tumpuan, standar, tolak ukur yang sudah ditetapkan terlebih dahulu dan sudah disetujui bersama ataupun peluang lain dalam suatu rencana tertentu.

Penilaian kinerja atau *performace apprasial* lebih diarahkan pada penilaian individual pekerja. Penilaian kinerja merupakan proses penilaian mengenai seberapa baik dan benar pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode tertentu. Penilaian kinerja ini merupakan salah satu rangkaian yang harus dilalui guna meningkatkan kinerja masing-masing individu. Selain itu penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui serta memahami keterampilan, kemampuan, pencapaian serta pertumbuhan setiap individu berdasarkan pada standar yang telah ditetapkan.

1. Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2021), indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau pandangan angka lainnya.

b. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau pandangan angka lainnya.

c. Efesiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

d. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

e. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap

sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

f. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

g. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada karyawan dalam upaya mencapai tujuan instansi.

Menurut Suwanto (2020), Ada Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya sebagai berikut:

1. Faktor Internal

- a. Tingkat kemampuan dan keterampilan seseorang atau tim dalam melaksanakan tugas sangat menentukan kualitas dan efisiensi kerja.
- b. Dorongan internal untuk mencapai tujuan yang di pengaruhi oleh kebutuhan, minat, dan nilai-nilai individu.
- c. Cara individu menanggapi situasi kerja, termasuk disiplin, etika kerja, dan kemampuan beradaptasi.
- d. Penguasaan informasi dan pemahaman yang relevan dengan tugas yang di emban.
- e. Kondisi fisik dan mental yang optimal mendukung kinerja yang baik.

2. Faktor Eksternal

- a. Kondisi fisik dan sosial di tempat kerja, termasuk fasilitas, keamanan, dan hubungan antar rekan kerja.
- b. Gaya dan kualitas kepemimpinan yang memengaruhi motivasi, arahan, dan dukungan kepada tim.
- c. Nilai-nilai, norma, dan praktik yang berlaku dalam instansi, yang memengaruhi iklim kerja dan perilaku anggota.
- d. Ketersediaan dan kualitas alat, teknologi, dan sumber daya yang mendukung pelaksanaan tugas.
- e. Sistem imbalan yang adil dan sesuai dengan kinerja, yang memengaruhi motivasi kerja.

- f. Faktor-faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, yang dapat memengaruhi kinerja.

Setiap individu diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu instansi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Menurut Bastian (2020), menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam instansi untuk mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi tertuang dalam perumusan strategis suatu instansi.

Kinerja guru dan tenaga kependidikan adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika menghadapi suatu tugas. Menurut Saring (2022), Kinerja guru merupakan hasil yang menunjukkan kemampuan serta keterampilan seorang guru yang berkaitan dengan peran, tugas, dan tanggung jawab yang di emban berdasarkan kemampuan profesional yang di milikinya. Susanto (2020), menambahkan bahwa kinerja guru adalah suatu perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, pengajar, pembimbing dan evaluator ketika mengajar di depan kelas sesuai dengan kriteria tertentu. Dengan kata lain kinerja guru merupakan hasil kerja seorang guru dalam menjalankan tugas rutinnya yakni dimulai dari pembuatan rencana pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai dengan evaluasi pembelajaran

Berikut Kompetensi dasar Kinerja Guru, diantaranya:

1. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru yang berkaitan dengan pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar serta pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
2. Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan pribadi guru yang berakhlak mulia, berwibawa serta menjadi teladan bagi peserta didik.
3. Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk dapat berkomunikasi secara lisan dan tertulis, menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, berbaur secara efektif dengan

peserta didik, sesama rekan kerja, dan wali peserta didik, serta berbaaur secara santun dengan masyarakat sekitar.

4. Kompetensi profesional merupakan kompetensi yang berkaitan langsung dengan keterampilan mengajar, penguasaan materi pelajaran, penggunaan metodologi pengerjaan serta kemampuan menyelenggarakan administrasi sekolah.

Faktor yang memengaruhi kinerja guru menurut Riyadi (2022) , Ada dua faktor diantaranya:

1. Faktor kemampuan secara psikologis yang terdiri dari kemampuan realita pendidikan.
2. Faktor motivasi yang berbentuk dari sikap seseorang dalam menghadapi situasi dan lingkungan kerja.

Menurut Mohtar (2019) , Ada empat faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru, diantaranya:

1. Sumber motivasi individual
2. Penetapan pekerjaan
3. Gaya manajemen
4. Iklim instansi

2.4 Penelitian Terdahulu

Penlitian terdahulu yang berhubungan dengan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan relatif banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan dapat disajikan di bawah ini.

Nina Erlanda (2024) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja Guru Sekolah. Populasi penelitian ini sebanyak 155 guru, sampel 111 guru menggunakan metode kuantitatif, pendekatan survey, teknik pengambilan sampel secara proportional random sampling, berdasarkan ketentuan sampel oleh slovin, teknik pengumpulan data kuesioner (skala likert) dan teknik pengolahan data analisis jalur. Hasil penelitian

menunjukkan secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 0,079, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,053, pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja guru sebesar 0,120. Secara simultan kompensasi, motivasi dan sarana prasarana secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 0,24 sedangkan sisanya 0,76 ditentukan oleh faktor lain.

Ahmad Fahrudin (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di pondok pesantren modern kecamatan cipondoh kota tanggerang. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode survei dengan teknik pengumpulan data observasi dan 61 responden, dokumentasi, dan kuesioner. Skala pengukuran menggunakan Skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan, dimana $t_{hitung} 0,166 < t_{tabel} 2,002$, lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan dimana $t_{hitung} 4,665 > t_{tabel} 2,002$. Uji F menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dimana nilai F $t_{hitung} 4,665 > F_{tabel} 3,16$.

Julaeha (2024) melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di SD Masjid Syuhada Kota Baru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode *Normal Probability Plot*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel yang berjumlah 31 responden dan dikumpulkan melalui angket. Hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan yang menunjukkan $t_{hitung} -1,166 < t_{tabel} 2,049$ dengan nilai signifikan $0,253 > 0,05$. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 4,346 > t_{tabel} 2,049$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Uji F menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan dengan nilai F $t_{hitung} 10,665 > F_{tabel} 3,34$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Di bawah ini tabel peneltian terdahulu yang sudah di paparkan diatas,antara lain:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Nina Erlanda (2024), Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah <i>Jurnal Of Education Research</i> , 5 (4), 4355-4361	Independen: Kompensasi, motivasi kerja. Dependen: Kinerja Guru	Metode Kuantitatif	Secara parsial dan simultan Variabel X berpengaruh terhadap Kinerja guru
2	Ahmad Fahrudin (2020), Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di pondok pesantren modern kecamatan cipondoh kota tanggerang. <i>Jurnal Of Education Research</i> 6 (4). https://doi.org/10.5281/zenodo.6898293	Independen: Kompensasi, lingkungan kerja. Dependen: Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan	Metode Kuantitatif	Secara parsial kompensasi tidak berpengaruh terhadap variabel Y, Lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel Y. Secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel Y
3	Julaeha (2024), pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di SD Masjid Syuhada Kota Baru. <i>Jurnal Ilmiah Pendidikan</i> 3 (1) 1-5, 2024	Independen: Kompensasi, motivasi kerja. Dependen: Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan	Metode Kuantitatif	Secara parsial dan simultan Variabel X berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan
4	Laila Irnawati (2019), Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan	Independen: Kepemimpinan, Kompensasi	Metode Kuantitatif	Variabel X Berpengaruh Positif dan

	Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Medika BSD <i>Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia 3 (1) 1-5, 2019</i>	Dependen: Kinerja Karyawan		signifikan terhadap variabel Y
5	Monica Marsella, Sri Surkoyo (2019), Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Patra Jasa Jakarta <i>Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis (1), 313-321, 2019</i>	Independen: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dependen: Kinerja Karyawan	Metode Kuantitatif	Secara parsial dan simultan variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y

Sumber: Data diolah, (2026)

2.5. Kerangka Pemikiran

Kerangka ini mengasumsikan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan. Jika kompensasi, dan motivasi kerja efektif maka kinerja guru dan tenaga kependidikan akan semakin meningkat. Meskipun sebagian besar penelitian menunjukkan pengaruh signifikan, terdapat juga penelitian yang menunjukkan hasil berbeda, oleh karena itu, dalam penelitian ini tetap diajukan hipotesis untuk menguji hubungan antar variabel.

2.5.1 Landasan Teori

Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel utama:

1. Kompensasi (Variabel Independen – X_1)
2. Motivasi Kerja (Variabel Independen – X_2)
3. Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan (Variabel Dependen – Y)

1. Teori Kompensasi

Menurut Hasibuan (2021), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima sebagai

imbalan atas jasa yang di berikan.

Hal ini menyatakan bahwa pemberian kompensasi dapat memengaruhi kinerja guru dan tenaga kependidikan sehingga kinerja akan meningkat. Indikator pada kompensasi diantaranya :

1. Finansial langsung

Misalnya pemberian upah atau gaji, Insentif, dan bonus tersebut termasuk ke dalam finansial langsung

2. Finansial Tidak Langsung

Misalnya tunjangan seperti asuransi kesehatan, cuti berbayar, serta fasilitas yang di sediakan seperti kendaraan atau tempat tinggal termasuk ke dalam finansial tidak langsung.

2. Teori Motivasi Kerja

Menurut Hamzah (2023), Menjelaskan bahwa meneliti guru sebagai salah seorangan pelaksana kegiatan pendidikan di sekolah sangat diperlukan. Tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melakukan tugasnya, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang ingin di capai. Hal itu di sebabkan oleh berbagai faktor salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja guru. Motivasi tidak dapat di amati secara langsung tetapi, dapat di interpretasikan dari tingkah lakunya. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang di tandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Motivasi kerja sebagai pembentuk kinerja memberikan dampak yang berarti dalam melaksanakan pekerjaan. Segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja (Hidayat, 2021) Antara lain:

1. Kebutuhan Fisik

Misalnya: Fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas di kantor.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Rasa aman fisik seperti perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti, takut, cemas, dan bahaya.

3. Kebutuhan Sosial

Misalnya : Interaksi yang baik antar semua.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Misalnya : Kenaikan Jabatan, pemberian sertifikat karyawan terbaik.

5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Misalnya : Motivasi dari pimpinan.

3. Teori Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atas kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian instansi secara legal tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika Afandi (2021). Antara lain:

1. Kuantitas hasil kerja

Misalnya: Jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau pandangan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Misalnya: Yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Misalnya: Mengatur sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Misalnya: Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif

Misalnya: Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberitahu.

6. Ketelitian

Misalnya: Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja

7. Kepemimpinan

Misalnya: Pemimpin memberi contoh kepada guru dan tenaga kependidikan dalam upaya mencapai tujuan instansi.

2.5.2 Hubungan Antar Variabel

Berikut peneliti sampaikan hubungan antar variabel:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan ($X_1 - Y$).
Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima sebagai imbalan atas jasa yang di berikan (Hasibuan, 2021)
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan ($X_2 - Y$)
Motivasi kerja yang efektif dari pimpinan terhadap karyawan dapat mempengaruhi keberhasilan instansi, pimpinanpun harus mampu memberikan arahan yang jelas. Motivasi yang pimpinan berikan akan membantu karyawan meningkatkan kuantitas dan kualitas instansi (Hidayat, 2021).

Berikut adalah hubungan secara keseluruhan variabel Kompensasi, Motivasi kerja terhadap Kinereja Guru dan Tenaga Kependidikan:
Kompensasi (X_1), motivasi kerja (X_2), secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan (Y). Jika kedua faktor ini dikelola dengan baik, maka kinerja guru dan tenaga kependidikan akan meningkat. Pada akhirnya berdampak pada keberhasilan instansi dalam memberikan layanan terbaik.

Hubungan ini dapat dirumuskan dalam persamaan linear berganda seperti berikut:

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

Dimana:

Y	= Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan
X_1	= Kompensasi
X_2	= Motivasi Kerja
$\beta_0 \beta_1 \beta_2$	= Koefisien regresi
ε	= Error term

2.5.3. Konseptual dan operasional dalam penelitian

Dalam penelitian, konsep suatu variabel perlu dijelaskan dalam dua tahap:

1. Variabel Kompensasi (X_1)

- a. Secara Konseptual Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima sebagai imbalan atas jasa yang di berikan (Hasibuan, 2021).
- b. Secara Operasional Kompensasi dalam penelitian ini, diukur berdasarkan indikator:
 Kompensasi Financial - gaji – tunjangan – bonus - insentif
 Kompensasi non finansial – Fasilitas kerja – pengakuan/penghargaan – kesempatan pengembangan

2. Variabel Motivasi Kerja (X_2)

- a. Definisi Konseptual
 Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana motivasi memiliki dampak yang baik dalam penyelesaian tugas yang di berikan suatu instansi untuk mencapai keberhasilan dalam lingkup kerja (Hidayat, 2021)
- b. Definisi Operasional
 Dibawah ini motivasi kerja diukur berdasarkan indikator:
 Kebutuhan fisik – kebutuhan rasa aman – kebutuhan sosial – kebutuhan akan penghargaan – kebutuhan dorongan mencapai tujuan.

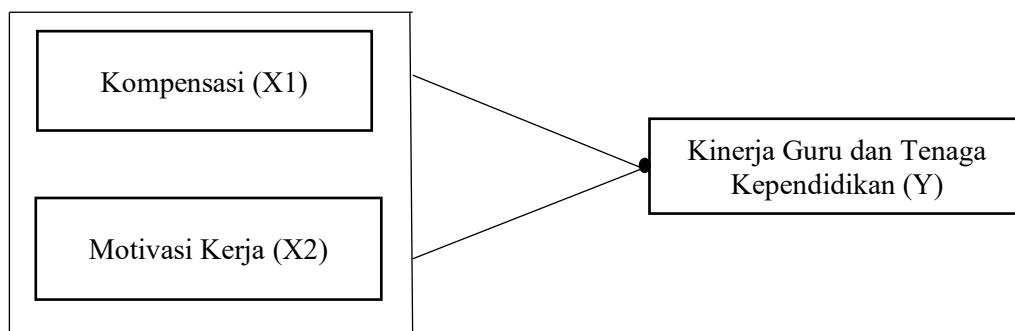
3. Variabel Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan (Y)

- a. Definisi Konseptual
 Kinerja adalah hasil kerja yang di capai seseorang yang selalu memberikan kontribusi terhadap instansi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing tentunya tidak melanggar hukum untuk mencapai suatu tujuan (Afandi, 2021:83).
- b. Definisi Operasional
 Kinerja diukur dengan indikator:
 1. Kuantitas hasil kerja – Jumlah hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka
 2. Kualitas hasil kerja – Mutu hasil kerja
 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas – hemat biaya

4. Disiplin kerja – Taat kepada hukum dan aturan yang berlaku
5. Inisiatif – Melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberitahu
6. Ketelitian - Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja
7. Kepemimpinan – Mempengaruhi, dan memberi contoh

2.5.4. Model Kerangka Pemikiran

Pengaruh kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan.



Gambar 2.1 kerangka Pemikiran

Penjelasan Diagram :

1. Variabel Independen (X)

Kompensasi (X_1) : Seberapa besar pengaruh gaji, bonus dan tunjangan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan.
2. Motivasi kerja (X_2) : Sejauh mana kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan akan dorongan mencapai tujuan memengaruhi kinerja guru dan tenaga kependidikan.
3. Variabel Dependen (Y) :

Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan (Y) : Hasil kerja guru dan tenaga kependidikan yang dipengaruhi oleh kompensasi, dan motivasi kerja. Dan adanya hubungan antar variabel Kedua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

2.4. Pengajuan Hipotesis

Berikut adalah hipotesis berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan.

H01 : $\beta_1 = 0 \rightarrow$ Kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan, artinya perubahan kompensasi tidak akan meningkatkan atau menurunkan kinerja guru dan tenaga kependidikan.

H01 : $\beta_1 \neq 0 \rightarrow$ Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan, artinya peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan atau sebaliknya.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan

H02 : $\beta_2 = 0 \rightarrow$ Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan.

H02 : $\beta_2 \neq 0 \rightarrow$ Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan.

3. Pengaruh Kompensasi, dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan.

H03 : $\beta_1, \beta_2, 0 \rightarrow$ Kompensasi, dan Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan.

H03 : Minimal satu $\beta \neq 0 \rightarrow$ Kompensasi, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan.