

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Menurut Sujana (2019: 29) pendidikan adalah upaya untuk membantu anak-anak baik secara lahir maupun batin, dari sifat kedudukannya ke arah peradaban yang manusiawi dan lebih baik. Melalui pendidikan ini anak-anak diberikan pengetahuan, keterampilan, serta nilai-nilai yang diperlukan untuk mendukung pertumbuhan mereka agar menjadi pribadi yang berilmu, terampil, berempati pada sesama dan berkualitas. Pendidikan adalah sarana untuk mengembangkan atau meningkatkan kompetensi dan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dan juga merupakan sumber daya yang penting dalam kehidupan (Adiyono & Rohimah, 2021). Kegiatan pendidikan yang berjalan dituangkan dalam proses belajar mengajar. Pada proses belajar mengajar ini dibutuhkan tenaga pengajar seperti guru untuk mendukung kegiatan pendidikan dapat berjalan dengan efektif. Untuk dapat menciptakan kegiatan pendidikan yang unggul serta dapat mencapai tujuan pendidikan nasional maka perlu didukung dengan tenaga pengajar yang berkualitas, karena guru yang berkualitas dapat menciptakan generasi anak didik yang cerdas dan bermartabat. Akan tetapi untuk dapat menghasilkan guru yang berkualitas, pihak sekolah atau lembaga perlu berupaya agar dapat mendorong guru untuk menghasilkan kinerja yang optimal dan dapat mencapai apa yang dituju.

Menurut Hafidulloh (2021: 50) kinerja guru adalah suatu wujud dari perilaku kegiatan yang dilakukan guru dalam proses pembelajaran yakni bagaimana guru merencanakan suatu program pembelajaran, melaksanakan program pembelajaran, hingga menilai hasil dari pembelajaran yang dilaksanakan. Kinerja guru mencerminkan kemampuannya dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah pada saat proses belajar mengajar, selain itu kinerja guru juga mencerminkan kemampuannya dalam memberikan dorongan dan juga pengaruh terhadap para siswanya agar dapat mencapai tujuan pembelajaran yang efektif.

Kinerja guru adalah kapasitas seorang guru dalam melakukan tugas pembelajaran di lembaga pendidikan dan bertanggung jawab terhadap proses belajar siswa, serta menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif untuk dapat meningkatkan prestasi siswa dan membentuk sikap disiplin (Ratnasari, 2020). Seorang guru memiliki tanggung jawab yang luas, dari mulai merencanakan program pembelajaran, menyusun materi, mengajar dengan metode yang efektif, melakukan evaluasi pembelajaran siswa, dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Tidak hanya sampai di situ, seorang guru juga harus mampu menciptakan lingkungan belajar yang aman, kondusif, dan inklusif bagi para siswanya, ini dilakukan agar kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan efektif. Bagi seorang guru, mencapai kinerja yang baik merupakan hal yang penting, khususnya dalam mencapai tujuan pembelajaran. Tujuan pembelajaran yang jelas akan tersampaikan dengan baik kepada siswa, sehingga akan menghasilkan siswa yang berkualitas dengan wawasan yang luas. Seorang guru tidak hanya harus mampu memberikan pengajaran akademis, akan tetapi juga diharapkan dapat membantu siswa dalam membentuk sikap disiplin dan beretika yang baik dengan melalui keteladanan dan pengajaran yang konsisten.

Seorang guru berperan penting dalam mencapai keberhasilan pendidikan. Guru merupakan ujung tombak dari keberhasilan dan kemajuan pendidikan serta pencerminan mutu pendidikan (Hafidulloh et al., 2021: 51). Dikarenakan mereka berhubungan langsung dengan siswa dan bertanggung jawab penuh pada pembelajaran siswa di sekolah. Kualitas pendidikan suatu lembaga dapat dilihat dari kualitas guru yang mengajar di dalamnya. Jika kemampuan dalam bekerjanya baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat. Dan sebaliknya, jika kemampuan dalam bekerjanya buruk maka kinerjanya yang dihasilkan juga akan semakin rendah. Guru yang berkualitas tentu saja memiliki wawasan yang luas, kemampuan dalam mengajar yang baik, serta berkomitmen untuk meningkatkan pembelajaran siswa. Guru yang kompeten akan menginspirasi siswanya dan membentuk karakter yang positif. Keberhasilan dan kemajuan pendidikan juga sangat bergantung pada

kemampuan guru dalam memberikan pengajaran yang efektif dan membangun lingkungan pembelajaran yang mampu memotivasi siswa.

Menurut Sutrisno (2019: 109) motivasi merupakan faktor yang dapat mendorong seseorang untuk dapat melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi dapat berasal dari berbagai faktor seperti kebutuhan pribadi, minat, penghargaan, pujian dan berbagai faktor lain yang mempengaruhinya. Seperti misalnya, seorang guru akan termotivasi untuk dapat mencapai target pembelajaran karena ada *reward* yang nantinya akan diberikan oleh pihak sekolah. Dengan dorongan motivasi tersebut, seseorang cenderung akan lebih tekun, berenergi, dan bersemangat untuk mencapai tujuannya. Maka dari itu motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai suatu keberhasilan.

Motivasi adalah dorongan yang memicu individu untuk terlibat dalam suatu kegiatan atau aktivitas yang berlangsung, motivasi juga kerap dianggap sebagai pendorong atas tindakan individu berdasarkan pada tanggung jawabnya (Makhdalena & Post, 2021). Upaya memotivasi guru, perlu dilakukan oleh pihak sekolah karena dorongan yang diberikan baik dalam bentuk apapun dapat sangat berdampak pada kinerja guru tersebut. Motivasi bisa timbul baik dari dalam diri individu maupun dari luar. Motivasi mampu menciptakan individu yang berkinerja tinggi karena hasratnya untuk bekerja begitu positif. Upaya organisasi maupun lembaga dalam memberikan kompensasi berupa gaji maupun *reward* kepada tenaga pengajar dapat menciptakan dorongan dari dalam diri tenaga pengajar sehingga merasa termotivasi dan bersemangat untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Motivasi yang tinggi dari para tenaga pengajar inilah yang dapat menentukan keberhasilan suatu lembaga maupun organisasi dalam mewadahi kegiatan pendidikan bagi masyarakat. Motivasi kerja yang dimiliki guru sangatlah penting dan perlu dipertahankan agar tidak menurun, karena motivasi yang rendah akan berdampak pada hilangnya keinginan atau semangat untuk bekerja. Hilangnya semangat motivasi dalam bekerja akan berpengaruh terhadap menurunnya produktivitas pekerjaan, ini karena motivasi mendasari setiap individu untuk melakukan sesuatu, maka dari itu pihak sekolah perlu

memberikan dorongan motivasi kepada para guru agar hasrat mereka untuk terus bekerja dapat meningkat. Karena pekerjaan yang tanpa didasari dengan adanya motivasi akan terasa lesu dan membuat pekerjanya tidak memiliki harapan untuk terus menjalankan pekerjaannya.

Menurut Mujanah (2019: 1) kompensasi adalah seluruh pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang karyawan terima dari perusahaan atas imbalan jasa. Pemberian kompensasi diberikan kepada karyawan berdasarkan kebijakan perusahaan yang sebelumnya telah disepakati oleh karyawan itu sendiri dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan atas imbalan jasa yang telah dilakukan kepada perusahaan (Kresnawan et al., 2021). Pemberian kompensasi berupa gaji, *reward*, hadiah, bonus maupun tunjangan yang diberikan dengan tepat oleh pihak sekolah atau pemerintah kepada tenaga pengajar dapat menciptakan kepuasan dan membuat tenaga pengajar merasa apa yang mereka kerjakan dihargai oleh pihak sekolah atau lembaga. Selain itu tenaga pengajar akan termotivasi untuk terus bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya agar semakin berprestasi serta dapat meningkatkan loyalitasnya terhadap sekolah atau lembaga.

Menurut Mujanah (2019: 2) karyawan berhak menerima imbalan yang layak dan adil karena kontribusinya terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Begitu juga dengan tenaga pengajar, guru berhak mendapatkan imbalan yang layak atas jerih payahnya mendidik anak bangsa. Peran guru yang mulia ini seharusnya dihargai dengan pemberian upah yang layak dan adil sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang diberikan. Guru yang sejahtera akan terus memiliki dorongan dalam dirinya untuk terus memberikan pendidikan setinggi-tingginya kepada siswa. Namun sebaliknya, apabila kesejahteraan itu sendiri tidak dapat dirasakan maka guru dapat kehilangan gairah untuk terus mengajar.

Tingkat kesejahteraan guru yang dikelola dengan baik akan berdampak pada kinerja guru yang semakin maksimal (Arifin & Choiriyah, 2021). Maka dari itu kompensasi menjadi faktor yang penting dalam memotivasi. Namun pada kenyataannya profesi guru di Indonesia seakan kurang dihargai dilihat dari

kompensasi yang diberikan, khususnya kepada guru honorer. Besar kompensasi yang diterima guru honorer dinilai terlalu kecil bahkan jauh di bawah standar upah minimum yang ditetapkan. Hal ini dapat berdampak pada hilangnya semangat bagi para guru honorer untuk terus mengajar, karena bagaimanapun mereka memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi. Kepuasan dan kinerja yang baik bisa timbul karena pemberian kompensasi yang tepat, maka dari itu pihak sekolah maupun pemerintah perlu memberikan perhatian penuh pada kompensasi yang diberikan.

SMK Taruna Terpadu 2 merupakan salah satu Sekolah Menengah Kejuruan swasta terbesar yang ada di Kabupaten Bogor. Sekolah ini beralamat di Jl. Raya Salabenda BLK, Telkom, Kemang, Bogor, Jawa Barat.

Tabel 1.1 Struktur Kurikulum SMK Taruna Terpadu 2

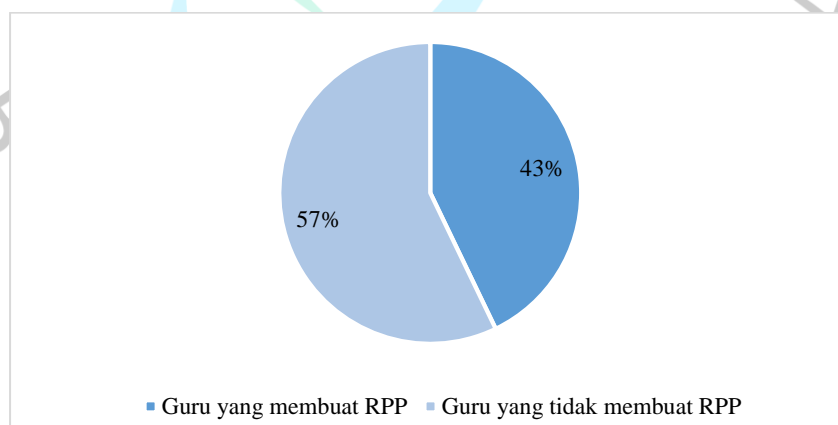
No	Nama Mapel	Jumlah Jam/Tingkat		
		X	XI	XII
A Kelompok Mata Pelajaran Umum				
1	Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti	3	3	3
2	Pendidikan Pancasila	2	2	2
3	Bahasa Indonesia	3	4	4
4	Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan	3	3	
5	Sejarah	2	2	
6	Seni Budaya	2		
7	Muatan Lokal (Bahasa Sunda dll)	2		
B Kelompok Mata Pelajaran Kejuruan				
1	Matematika	4	4	4
2	Bahasa Inggris	4	4	4
3	Informatika	3		
4	Projek Ilmu Pengetahuan Alam dan Sosial (IPAS)	4		
5	Dasar Program Keahlian	14		
6	Konsentrasi Keahlian		20	24
7	Projek Kreatif dan Kewirausahaan		4	5
Total		46 Jam	46 Jam	46 Jam

Sumber: SMK Taruna Terpadu 2

Tabel 1.1 merupakan tabel yang menunjukkan data jumlah jam pelajaran per tingkat/kelas. Dapat dilihat bahwa dalam tabel tersebut dibagi ke dalam 2 kelompok Mata pelajaran, yaitu tabel A yang merupakan Kelompok Mata Pelajaran Umum yang terdiri dari Pendidikan Agama Islam dan Budi pekerti,

Pendidikan Pancasila, Bahasa Indonesia, Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan, Sejarah, Seni Budaya, dan Muatan Lokal (Bahasa Sunda dll). Sementara itu Kelompok B merupakan Mata Pelajaran Kejuruan yang terdiri dari Matematika, Bahasa Inggris, Informatika, Proyek Ilmu Pengetahuan Alam dan Sosial (IPAS), Dasar Program Keahlian, Konsentrasi Keahlian, dan Proyek Kreatif dan Kewirausahaan. Masing-masing mata pelajaran memiliki total jumlah jam yang berbeda per tingkat/kelas. Pada tabel di atas terdiri dari tiga tingkatan atau kelas, yaitu kelas X, XI, dan XII. Selain itu tidak semua tingkat atau kelas mendapatkan mata pelajaran tertentu, karena disesuaikan dengan tingkat kelas yang dicapai. Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa total jam pelajaran yang dimiliki oleh tiap tingkat, baik tingkat X, XI, maupun XII ketiganya sama yaitu memperoleh 46 jam pelajaran dalam satu minggu dengan 1 jam pelajaran durasinya selama 45 menit.

Berdasarkan observasi awal, peneliti mendapati bahwa beberapa tenaga pengajar yang bekerja di SMK Taruna Terpadu 2 memiliki motivasi dan kinerja yang rendah dalam bekerja, ini ditandai dengan rendahnya partisipasi guru dalam pembuatan administrasi pembelajaran guru berupa rencana pelaksanaan pembelajaran atau RPP, yang mana tidak semua guru membuat dan melaporkannya kepada kepala sekolah.

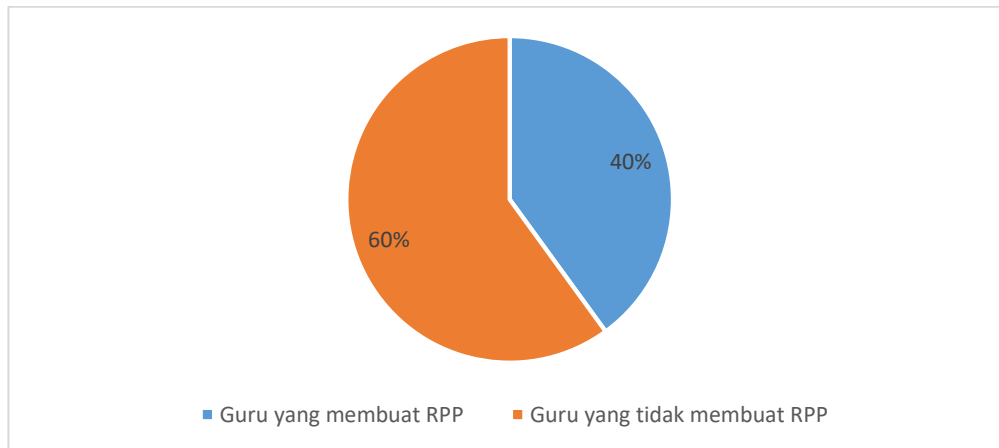


Gambar 1.1 Data Kinerja Guru yang Membuat RPP Tahun 2022

Sumber: SMK Taruna Terpadu 2

Berdasarkan pada diagram di atas dapat disimpulkan bahwa guru yang membuat RPP dan melaporkannya kepada kepala sekolah pada tahun 2022 sebesar 43% sementara guru yang tidak membuat RPP dan tidak

melaporkannya kepada kepala sekolah sebesar 57%. RPP biasanya dibuat setiap awal tahun dan apabila dalam berjalannya waktu terdapat perubahan maka akan dilakukan revisi.



Gambar 1.2 Data Kinerja Guru yang Membuat RPP Tahun 2023

Sumber: SMK Taruna Terpadu 2

Sementara berdasarkan gambar diagram 1.2 di atas dapat dilihat bahwa guru yang membuat rencana pelaksanaan pembelajaran pada tahun 2023 dan melaporkannya kepada kepala sekolah hanya sebesar 40% dan sebanyak 60% dari jumlah keseluruhan guru tidak membuat rencana pelaksanaan pembelajaran. Dari penjelasan yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa jumlah guru yang membuat RPP pada tahun 2023 mengalami penurunan yang semula di tahun 2022 sebanyak 43% berkurang di tahun 2023 hanya sebesar 40%. Hal ini berdampak pada pencapaian tujuan pembelajaran yang tidak jelas dan berakibat pada menurunnya kualitas siswa yang diajar sehingga kualitas lulusannya kurang kompeten. Kualitas siswa yang kurang kompeten ini membuat para siswa sulit diterima oleh industri dan tidak dapat bersaing dengan lulusan dari sekolah lain.

Rencana Pelaksanaan Pembelajaran dapat berpengaruh terhadap kualitas siswa karena dengan adanya Rencana Pelaksanaan Pembelajaran atau RPP tujuan pembelajaran menjadi lebih spesifik dan jelas, sehingga siswa memiliki arah yang jelas mengenai apa yang diharapkan dari mereka dan apa yang harus dicapai. Kemudian dengan adanya RPP desain pembelajaran lebih

terstruktur, sehingga siswa dapat mengikuti alur pembelajaran dengan baik dan mampu memahami materi dengan baik pula.

Tabel 1.2 Data Jam Pelajaran Guru

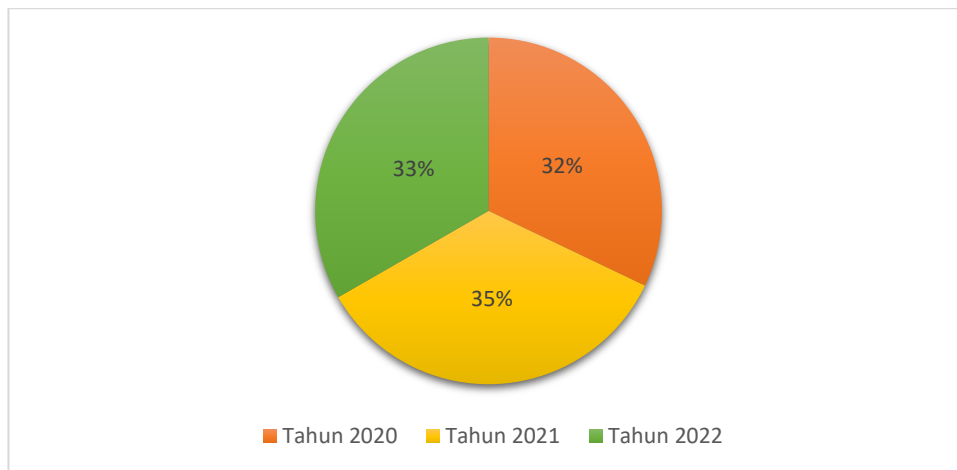
No	Nama Guru	Tahun 2022	Tahun 2023
1	Susana	40	46
2	Ismaila	41	43
3	Eka Nana	30	43
4	Agus Tri	40	42
5	Slamet Sudiono	36	41
6	Nurhayati	40	40
7	Nuraina	38	40
8	Tomi	34	40
9	Muhammad Amsanudin	26	38
10	Juni Eko	29	37
11	Aprivianda Endah	30	36
12	Siti Nurbaeti	32	35
13	Asri	30	35
14	Harfayanti	27	35
15	Tori	34	34
16	Dwi Riyanti	30	34
17	Choiriyah	33	33
18	Liyand Andriani	30	33
19	Asdi	29	33
20	Rani Wijaya	25	33
21	Siti Aisyah	30	32
22	Siti Rahmawati	26	32
23	Saiful Bahri	28	31
24	Sri Rejeki	28	31
25	Rohati	30	30
26	Meli	27	30
27	Elis N	26	30
28	R. Hendrayan	29	29
29	Panca	29	29
30	Dwi Juliani	28	28
31	Sugih Latifah	26	26
32	Ria	24	26
33	Sri Astuti	15	17
34	Riski Annisa	16	16

No	Nama Guru	Tahun 2022	Tahun 2023
35	Aldi Riyan	10	16
Rata-Rata Jam Pelajaran (Jam)		29,31	32,97
Penyebaran Kinerja (%)		6,71	7,18

Sumber: SMK Taruna Terpadu 2

Tabel 1.2 menunjukkan nama-nama guru beserta jam pelajaran yang dimilikinya pada tahun 2022 dan 2023. Nama-nama tersebut disusun berdasarkan jam pelajaran yang paling banyak dimiliki oleh guru dalam satu minggu dengan durasi per 1 jam pelajaran 45 menit. Masing-masing guru tersebut memiliki jumlah jam pelajaran yang berbeda. Dapat dilihat peneliti memberikan penanda pada nama-nama guru dan jam pelajaran tahun 2022 dengan warna *orange* yang artinya guru-guru tersebut mencapai angka rata-rata jam pelajaran pada tahun 2022 yaitu sebesar 29,31 jam dan dari total keseluruhan jumlah guru yaitu 35 orang, hanya 17 orang yang mencapai rata-rata jam pelajaran di tahun 2022. Sedangkan pada tahun 2023 jumlah rata-rata jam pelajarannya yaitu 32,97 jam dan dari rata-rata jam pelajaran tersebut hanya 20 orang yang mencapai rata-rata jam pelajaran tersebut. Meski begitu jumlahnya meningkat dibandingkan tahun sebelumnya, terdapat beberapa guru yang pada tahun 2022 tidak mencapai rata-rata jam pelajaran, akan tetapi di tahun 2023 mereka mencapai rata-rata jam pelajaran, nama-nama tersebut peneliti tandai dengan warna merah muda. Akan tetapi pada tahun 2023 terdapat nama-nama guru yang pada sebelumnya di atas rata-rata jam pelajaran, justru menurun. Ini perlu diperhatikan, walaupun rata-rata kinerja dari tahun 2022 sampai tahun 2023 meningkat, akan tetapi penyebaran kinerjanya tidak merata. Karena setelah dilakukan uji standar deviasi untuk mengetahui tingkat penyebaran data, tingkat penyebaran kinerja pada tahun 2022 sebesar 6,71 sedangkan di tahun 2023 sebesar 7,18. Yang artinya terjadi peningkatan pada penyebaran kinerja di tahun 2023. Akan tetapi seharusnya nilai standar deviasi yang baik adalah yang nilainya semakin kecil karena nilainya akan semakin akurat, bukan semakin besar karena mengartikan ketidakakuratan dan semakin melebar variasi datanya. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat penyimpangan pada data penyebaran kinerja, sehingga ini menjadi bahan untuk

peneliti teliti bagaimana bisa penyebaran kinerja tidak tersebar secara merata di SMK Taruna Terpadu 2.



Gambar 1.3 Data Lulusan SMK Taruna Terpadu 2 yang diterima di Dunia Kerja Periode Tahun 2020-2022

Sumber: SMK Taruna Terpadu 2

Berdasarkan grafik di atas dapat disimpulkan bahwa siswa lulusan SMK Taruna Terpadu 2 yang diterima di dunia kerja (dengan catatan yang memang melamar kerja) pada tahun 2020 sebesar 32%, kemudian di tahun berikutnya yaitu 2021 jumlah siswa yang diterima kerja meningkat sebanyak 35%, akan tetapi di tahun selanjutnya yaitu 2022 jumlah siswa yang diterima kerja menurun hanya sebanyak 33% siswa. Ini membuktikan bahwa rencana pelaksanaan pembelajaran yang tidak dilaksanakan dengan baik oleh guru dapat sangat berdampak pada kualitas siswa yang dihasilkan. Dikarenakan sekolah ini merupakan Sekolah Menengah Kejuruan maka tujuan utamanya adalah mempersiapkan siswa untuk memasuki dunia kerja sehingga sistem pembelajaran yang diberikan dirancang khusus untuk memberikan keterampilan secara praktis dan agar siswa mampu memiliki kompetensi yang tinggi dalam bidang kejuruan sehingga mereka siap untuk menghadapi tuntutan pekerjaan di sektor yang mereka pilih.

Namun di sisi lain pihak sekolah kerap memberikan penghargaan kepada seluruh karyawan termasuk tenaga pengajar yang memiliki kinerja yang bagus. Pemberian penghargaan tersebut dilakukan untuk mendorong motivasi guru dan karyawan agar dapat bekerja lebih giat lagi, sehingga

performa yang diberikan akan semakin optimal. Penghargaan yang pihak sekolah berikan dapat berupa umrah, bantuan pendidikan seperti beasiswa bagi putra-putrinya, dan beberapa *reward* lainnya. Upaya tersebut diberikan pihak sekolah agar dapat meningkatkan motivasi para karyawan sehingga kinerja mereka dapat meningkat, dengan adanya kompensasi tersebut diharapkan dapat membuat karyawan lebih bersemangat lagi. Namun sayangnya walaupun pihak sekolah telah memberikan *reward* bagi seluruh karyawan termasuk guru, tetap saja masih ada juga karyawan atau khususnya guru yang motivasinya tetap rendah walaupun sudah dimotivasi dengan adanya penghargaan dari pihak sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam terkait dengan mengangkat tema penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Taruna Terpadu 2.”**

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah sebuah pertanyaan yang perlu ditemukan jawabannya dengan melakukan pengumpulan data (Sugiyono, 2019). Berdasarkan uraian yang telah disebutkan di atas, maka perlu diidentifikasi secara lebih jelas mengenai apa yang menjadi bahasan utama yaitu:

1. Adakah pengaruh Motivasi terhadap kinerja guru pada SMK Taruna Terpadu 2?
2. Adakah pengaruh Kompensasi terhadap kinerja guru pada SMK Taruna Terpadu 2?
3. Adakah pengaruh Motivasi dan Kompensasi secara bersama terhadap kinerja guru pada SMK Taruna Terpadu 2?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada SMK Taruna Terpadu 2.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada SMK Taruna Terpadu 2.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru pada SMK Taruna Terpadu 2.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan mengenai peran motivasi dan kompensasi bagi kinerja guru, serta menjadi referensi tambahan untuk dapat mengembangkan penelitian selanjutnya dan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak berikut:

1. Bagi Akademisi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan sebagai referensi serta dapat dimanfaatkan sebagai bahan ajar dan implementasi ilmu dalam bidang manajemen khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti topik yang sama dengan variabel yang berbeda.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang bisa diaplikasikan baik secara akademis maupun praktis bagi pihak instansi agar dapat dijadikan pertimbangan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu motivasi dan kompensasi.