

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

Pada penelitian ini, teori yang digunakan adalah teori kebutuhan oleh Abraham Maslow. Teori kebutuhan disebut juga teori hierarki kebutuhan. Teori ini menjelaskan tentang kebutuhan manusia yang disusun dalam hierarki lima tingkatan yang berurutan, yang mana setiap tingkatannya harus dipenuhi sebelum individu dapat melanjutkan ke tingkat kebutuhan yang lebih tinggi. Jika dikaitkan ke dalam motivasi guru dalam konteks pendidikan. Teori kebutuhan Maslow ini menyatakan bahwa individu memiliki serangkaian kebutuhan hierarki yang harus dipenuhi, dari mulai kebutuhan fisik dan keamanan hingga kebutuhan social, penghargaan, serta aktualisasi diri. Teori kebutuhan Maslow menunjukkan bahwa guru memiliki kebutuhan yang perlu dipenuhi agar mereka dapat termotivasi dalam bekerja. Apabila guru merasa aman secara finansial melalui kompensasi yang diterima, mereka akan fokus pada kebutuhan social dan penghargaan, seperti membangun hubungan yang baik dengan siswa, sesama rekan, dan menerima apresiasi atas kinerja mereka. Jika dikaitkan kembali antara motivasi, kompensasi, kinerja guru dengan teori Maslow maka akan membentuk siklus yang saling berhubungan. Ketika guru termotivasi dan merasa puas, maka tentu akan meningkatkan kinerja mereka. Guru yang termotivasi akan lebih berdedikasi dalam menyampaikan materi pembelajaran yang lebih kreatif dan menarik, mampu mengembangkan metode pembelajaran yang lebih efektif, dan memberikan perhatian individual kepada siswa. Teori kebutuhan Maslow juga dapat mengevaluasi apakah dorongan motivasi dan apresiasi yang diberikan pihak sekolah serta tingkat kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kinerja guru.

Teori kebutuhan Maslow bersifat fleksibel dan bervariasi antar individu, maka tidak semua individu menerapkan urutan yang sama dalam memenuhi kebutuhannya. Terdapat berbagai faktor seperti budaya, nilai-nilai personal, dan social yang dapat mempengaruhi prioritas dan pemenuhan kebutuhan suatu individu. Menurut Maslow, individu akan cenderung lebih

berfokus pada tingkat kebutuhan yang lebih rendah dalam hierarki sebelum melanjutkan ke tingkatan yang lebih tinggi. Teori kebutuhan Maslow ini memberikan pemahaman tentang motivasi seseorang dan bagaimana kebutuhan akan mempengaruhi perilaku dan kepuasan suatu individu.

Teori kebutuhan Maslow dijadikan rujukan dalam penelitian ini karena teori ini dapat membantu memahami dan menganalisis motivasi manusia, mengembangkan strategi yang efektif dalam memenuhi kebutuhan individu, dan merancang lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan. Dengan menerapkan teori kebutuhan Maslow, diharapkan dapat membantu menangani permasalahan yang berhubungan dengan kinerja guru dan dapat membantu meningkatkan performa kinerja yang dihasilkan oleh individu di organisasi maupun lembaga.

2.1.1. Kinerja Guru

- Pendidikan merupakan gerbang untuk menuju kehidupan yang berkualitas melalui usaha dan juga perjuangan dalam menghadapi berbagai tantangan kecil ataupun besar yang menjadi bagian dari perjalanan setiap manusia (Fitriah et al., 2019). Pendidikan adalah alat yang dapat digunakan untuk menciptakan masyarakat yang berilmu dan sejahtera. Seluruh lapisan masyarakat mengharapkan pendidikan yang maju dan berkualitas serta dapat diberikan secara menyeluruh dan sama rata kepada setiap lapisan tanpa membedakan kelompok tertentu. Sejatinya kebermanfaatannya dari proses Pendidikan yang berkualitas harus dapat dirasakan oleh setiap orang agar dapat menciptakan generasi anak bangsa yang maju, cerdas, bertanggung jawab dan berperilaku sesuai norma yang berlaku.

Menurut Hasibuan (dalam Surya et al., 2022) prestasi kerja adalah ketika seorang karyawan berhasil meraih hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas, serta mampu bekerja dengan efektif dan efisien. Dalam hal ini efektifitas menunjukkan sejauh mana karyawan mampu mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan perusahaan, sedangkan efisiensi berkaitan dengan penggunaan sumber daya yang optimal dalam mencapai hasil kerja tersebut. Prestasi kerja yang baik tidak hanya bermanfaat bagi karyawan itu sendiri, melainkan juga berdampak baik bagi

organisasi secara menyeluruh. Kinerja adalah prestasi yang diperoleh atas pekerjaan seseorang pada suatu periode yang dimulai dengan rangkaian tolak ukur yang berhubungan secara langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan (Hafidulloh et al., 2021: 49). Kinerja guru adalah gambaran sejumlah hasil prestasi yang telah berhasil diperoleh dan mengacu pada tindakan pencapaian dan juga pelaksanaan tugas yang diminta. Sementara menurut Supardi (dalam Muspawi, 2021) kinerja guru merupakan suatu gambaran yang mencerminkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah dan menggambarkan tindakan yang ditunjukkan oleh guru dalam menjalankan kegiatan pembelajaran. Kinerja mencakup sejauh mana keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Kinerja guru dalam melakukan tanggung jawabnya tercermin dalam peran serta fungsinya dalam proses pembelajaran yang dilaksanakan di kelas maupun di luar kelas, yang berperan sebagai pengajar, pendidik, pengajar, dan juga sebagai pelatih.

Kinerja lembaga pendidikan dapat ditentukan dari kualitas guru di dalamnya. Menurut Darmadi (2018: 34) kinerja guru merupakan kemampuan yang diperlihatkan oleh seorang guru dalam melakukan tugas serta tanggung jawabnya dalam bekerja. Kinerja sumber daya manusia yang ikut terlibat dalam suatu organisasi akan berpengaruh terhadap upaya pencapaian tujuan dari organisasi yang telah ditentukan. Maka dari itu setiap organisasi akan berupaya untuk terus meningkatkan performa kinerja dari seluruh sumber daya manusia yang ada di organisasi itu guna mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Sebagai instrumen yang berperan penting dalam menentukan kualitas pendidikan, kinerja guru menjadi hal yang penting dan perlu diperhatikan karena menjadi penentu tercapai atau tidaknya tujuan pendidikan. Sebagai bagian yang berperan dalam mendukung kegiatan pendidikan, guru memiliki tugas yang paling utama yaitu mengajar, mendidik, melatih, membimbing, mengarahkan, menilai, dan mengevaluasi para peserta didik. Menurut Muspawi (2021) peran kepala sekolah juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab dalam mengatur, mempengaruhi, dan memberikan motivasi kepada guru. Oleh karena itu,

kinerja guru yang baik tidak dapat dipisahkan dari peran strategis kepala sekolah sebagai pemimpin utama di sekolah. Kepala sekolah juga harus mampu membimbing guru, memotivasi, menjalin kedekatan, dan menciptakan suasana kerja yang nyaman untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Kinerja guru menurut Hafidulloh et al., (2021: 50-51) adalah suatu pencapaian atas keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas yang dapat ditinjau dari dua segi yaitu:

- a. Segi proses yaitu seorang guru dapat dikatakan sukses apabila mampu melibatkan sebagian besar anak didiknya secara aktif baik secara fisik, mental, maupun sosial dalam kegiatan pembelajaran. Selain itu dapat juga dilihat dari semangat yang dimiliki guru dalam mengajar anak muridnya.
- b. Segi hasil yaitu seorang guru dapat dikatakan sukses apabila berhasil mengubah perilaku dari sebagian anak muridnya kepada penguasaan kompetensi dasar yang baik.

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang berhasil dicapai oleh seorang karyawan dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya. Kinerja tersebut dapat diukur dengan melihat hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan berdasarkan ketetapan yang telah ditentukan. Dalam pendidikan, kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, khususnya bagaimana guru dapat merencanakan kegiatan pembelajaran agar dapat berjalan dengan efektif. Kinerja guru juga merupakan suatu bentuk keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya, serta mampu merencanakan, melaksanakan, juga melakukan penilaian pengajaran sesuai dengan sasaran yang telah diharapkan. Kualitas seorang guru dapat dicerminkan dalam keberhasilannya menyelesaikan tugas-tugasnya.

2.1.1.1. Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru diantaranya yaitu:

1. Motivasi

Menurut Sutermeister (dalam Rorimpandey, 2020: 23) motivasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Motivasi

merupakan suatu proses yang timbul pada suatu individu sebagai hasil dari perasaan yang memacu mereka untuk melakukan tindakan tertentu. Hal ini dipicu oleh dorongan yang berasal dari keinginan, kebutuhan dan juga tujuan individu. Seorang guru yang termotivasi akan memiliki semangat yang tinggi untuk berkinerja baik sehingga tujuan pembelajaran akan mudah tercapai.

2. Insentif

Menurut Hasibuan dalam (Oktyama dan Wahyudin, 2020) Insentif adalah stimulus yang diberikan kepada karyawan atas pencapaian kinerjanya, dengan tujuan untuk mendorong karyawan tersebut untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Sebagai seorang guru, insentif yang diberikan sekolah kepada guru dapat membantu meningkatkan semangat dan dedikasi guru dalam memberikan pengajaran yang berkualitas, meningkatkan partisipasi dalam kegiatan sekolah, serta dapat mendorong guru untuk mengembangkan diri dan mencapai hasil yang lebih baik. Dengan memberikan insentif yang tepat, sekolah dapat memberikan motivasi kepada guru untuk dapat meningkatkan kinerja mereka dan ikut berkontribusi dalam mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

3. Kesejahteraan

Kesejahteraan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru, ini bisa terjadi karena semakin sejahtera seorang guru maka kinerja yang dihasilkannya juga akan semakin baik (Pratiwi et al., 2021). Guru yang sejahtera akan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya dan merasa dihargai. Untuk meningkatkan kesejahteraan guru bisa dilakukan dengan pemberian insentif atau kompensasi yang sesuai. Insentif menurut Mujanah (2019: 58) adalah bagian dari sistem kompensasi di mana jumlah yang diberikan kepada tenaga kerja bergantung pada kinerja yang berhasil dicapai. Selain pemberian insentif bisa juga dengan pemberian dukungan motivasi untuk terus bekerja lebih baik, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan berbagai hal lainnya. Apabila hal-hal tersebut dapat terlaksana maka kesejahteraan guru dapat mudah dicapai dan akan berdampak pada kinerja guru yang tinggi.

4. Iklim kerja

Menurut Pratiwi et al., (2021) Iklim kerja sekolah berkaitan pada kualitas lingkungan di tempat guru bekerja. Iklim kerja yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kesejahteraan guru dan meningkatkan kualitas pendidikan yang dihasilkan. Sehingga guru akan bekerja dengan nyaman dan kondusif, serta dapat berdampak pada kinerja guru yang lebih optimal.

2.1.1.2. Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja guru adalah sebuah parameter yang digunakan untuk menilai seberapa jauh guru dapat mencapai tujuan pendidikan dan seberapa besar tingkat efektivitas guru dalam menerapkan pembelajaran. Pengukuran kinerja guru harus mencerminkan semua aspek pembelajaran dan proses pendidikan yang menjadi tanggung jawab dari profesi guru. Salah satunya adalah kegiatan perencanaan pembelajaran. Dalam konteks kegiatan perencanaan, kinerja guru mencakup pemetaan standar kompetensi dan kompetensi inti mata pelajaran yang diajarkan dan diwujudkan dalam rencana pelaksanaan pembelajaran atau RPP, menentukan alokasi waktu, serta merencanakan penggunaan media, metode, dan strategi pembelajaran (Huda, 2022). Kinerja guru dapat terlihat dari bagaimana cara guru dalam menunaikan tugas serta tanggung jawab mereka, yang mana upaya tersebut mencerminkan kinerja yang nantinya dapat berpengaruh pada kualitas pendidikan. Terdapat beberapa indikator kinerja guru menurut Hafidulloh et al., (2022: 58) yaitu:

1. Menguasai bahan

Sebagai seorang guru yang bertugas mengajar, guru harus menguasai bahan ajar dengan baik agar nantinya proses belajar dapat berjalan secara efektif. Penguasaan bahan ajar membuat guru dapat menyampaikan materi secara komprehensif dan secara rinci sehingga apabila terdapat siswa yang belum memahami materi maka guru dapat dengan mudah menjelaskan materi tersebut, selain itu dengan menguasai bahan ajar, guru dapat menyesuaikan teknik mengajar mereka dengan tingkat kemampuan siswa, dan seberapa jauh siswa dapat memahami materi yang disampaikan, sehingga apabila ada

siswa yang kesulitan maka guru dapat mengidentifikasi letak area yang menyulitkan siswa.

2. Mengelola program belajar mengajar

Program belajar mengajar merupakan hal yang penting bagi seorang guru. Dengan membuat program rancangan belajar mengajar, proses pembelajaran dapat berjalan dengan efektif. Upaya pengelolaan program belajar mengajar juga membuat guru dapat menentukan sasaran pembelajaran secara spesifik sehingga materi yang dipahami akan lebih tersusun dengan membuat guru dapat lebih paham dan menguasai materi yang akan diajarkan.

3. Mengelola kelas

Kemampuan seorang guru dalam mengelola kelas dapat menciptakan kedisiplinan dan menciptakan suasana kelas terasa nyaman, maka dari itu ini adalah kunci keterampilan yang harus guru miliki. Guru yang dapat mengelola kelasnya dengan baik akan mudah dalam menguasai kelas, sehingga dapat dengan mudah berinteraksi dengan siswa yang ada di dalam kelas. Proses pembelajaran juga akan berlangsung dengan efektif dan efisien apabila guru dapat mengelola kelas dengan baik.

4. Kemampuan menggunakan media

Proses belajar mengajar tidaklah menarik apabila disampaikan tanpa media sebagai alat pendukung dalam belajar, ini karena media seperti gambar dapat memberikan kesan lebih menarik kepada siswa sehingga proses belajar mengajar dapat terasa lebih menyenangkan. Selain itu penggunaan media pada saat mengajar mempermudah guru dalam menampilkan materi yang bersifat kompleks sehingga secara langsung dapat mempermudah siswa dalam memahami materi yang disampaikan.

5. Kemampuan menilai prestasi atau evaluasi

Melalui evaluasi, guru dapat menilai sejauh mana tingkat pemahaman siswa sehingga dapat mengetahui apakah tujuan dari pembelajaran tersebut dapat tercapai atau tidak. Selain itu evaluasi yang dilakukan guru juga dapat membantu guru dalam menyesuaikan materi pengajaran dan memberikan

umpan balik kepada para siswa sehingga mempermudah mereka memahami kelemahan serta kekuatan mereka.

Berdasarkan definisi konsep yang telah ditinjau, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, budaya kerja, serta insentif atau kompensasi memberikan pengaruh yang cukup besar bagi kinerja guru. Maka dari itu ketiganya perlu berkesinambungan dan berjalan secara positif agar kinerja yang dihasilkan guru dapat berkualitas dan membantu lembaga mencapai tujuannya. Pada penelitian ini indikator kinerja guru yaitu menguasai bahan, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, kemampuan menggunakan media, dan kemampuan menilai prestasi atau evaluasi. Dengan kemahiran dalam menguasai indikator-indikator tersebut, diharapkan guru dapat memberikan pembelajaran yang berkualitas agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik.

2.1.2. Motivasi

Menurut Siagian (2018: 102) motivasi adalah kekuatan yang dapat mendorong individu untuk ikut membantu organisasi dalam mencapai keberhasilan dan tujuannya. Keberadaan motivasi ini sangatlah penting karena dapat mendukung perilaku individu untuk dapat bekerja keras dan bersemangat dalam mencapai hasil yang optimal. Motivasi adalah dorongan internal yang dapat mempengaruhi tujuan, intensitas, dan ketekunan individu dalam mengambil tindakan sukarela untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja seorang guru. Dalam artian, semakin tinggi motivasi yang dimiliki seorang guru maka akan semakin besar pula dorongan dan semangat guru dalam menjalankan perannya sebagai tenaga pengajar, yang akhirnya berdampak pada hasil kinerja yang meningkat.

Menurut Sutrisno (2019: 109) motivasi menjadi faktor yang dapat mendorong individu dalam melakukan kegiatan tertentu, maka dari itu motivasi kerap diartikan sebagai faktor pendorong dari timbulnya perilaku seseorang. Selain faktor dari dalam diri sendiri, motivasi juga dapat dipengaruhi oleh faktor dari luar yang dapat mempengaruhi semangat kerja atau kualitas kerja seorang individu (Aprida et al., 2020). Motivasi dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, apabila seorang guru

tidak memiliki dorongan dalam dirinya untuk bekerja maka motivasi yang dimilikinya rendah sehingga keingannya untuk dapat memberikan kinerja yang maksimal terbilang cukup rendah. Motivasi ini memberikan pengaruh terhadap kinerja. Alasan mengapa motivasi berpengaruh terhadap kinerja adalah karena motivasi merupakan salah satu faktor internal yang memberikan pengaruh seberapa besar dampak dorongan yang dirasakan guru sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka menjadi lebih baik. Motivasi kerja merupakan suatu faktor yang dapat menghasilkan semangat dan dorongan untuk bekerja, oleh karena itu, tingkat motivasi kerja seorang tenaga kerja akan mempengaruhi sejauh mana prestasinya (Aprida et al., 2020)

Motivasi yang tinggi membuat guru bekerja dengan penuh semangat dan memaksimalkan potensi dan kemampuan yang dimilikinya sehingga proses belajar mengajar berjalan secara efektif dan maksimal. Selain itu motivasi juga membantu guru untuk fokus dalam bekerja dan mempermudah mereka untuk menghadapi kesulitan yang ada sehingga solusi-solusi untuk permasalahan yang mereka hadapi mudah dihasilkan. Sebaliknya, rendahnya motivasi yang dimiliki guru maka akan membuatnya bekerja dengan tidak bersemangat karena tidak adanya kemauan dan dorongan yang membuatnya termotivasi.

Motivasi adalah keadaan psikologis yang memicu tindakan untuk memenuhi kebutuhan, mencapai tujuan yang diinginkan, atau mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi menciptakan dorongan individu untuk bisa meraih apa yang ingin dicapai, maka masing-masing individu akan fokus pada tujuannya masing-masing didukung dengan motivasi dalam diri mereka sendiri. Seperti halnya seorang guru yang memiliki sasaran program pembelajaran yang harus dicapai maka guru tersebut akan bergerak untuk memenuhi kebutuhan serta berupaya untuk mencapai sasaran tersebut agar kinerjanya dapat tercapai.

Menurut Sari et al., (2020) motivasi kerja merupakan salah satu cara bagi atasan untuk mendorong bawahan agar dapat bekerja dengan tekun dan cerdas sesuai dengan apa yang diharapkan. Sementara itu Afandi dan Bahri (2020) menjelaskan bahwa motivasi adalah bentuk kesediaan dalam

menunjukkan tingkat usaha yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu. Nugroho et al., (2019) menyatakan tujuan dari motivasi adalah mendorong semangat serta gairah karyawan untuk bekerja, meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan, mempertahankan kesetiaan dan kestabilan karyawan pada suatu perusahaan, serta meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan. Apabila motivasi yang dimiliki tinggi maka akan memacu semangat seseorang untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.1. Indikator Motivasi

Menurut Sari et al., (2020) motivasi adalah suatu proses psikologis yang mendorong individu untuk melakukan tindakan atau kegiatan tertentu. Terdapat beberapa indikator motivasi menurut Sutrisno (2019: 131) diantaranya yaitu:

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah rasa puas yang dirasakan oleh seorang karyawan atas pekerjaan yang dimilikinya baik dari segi tugas-tugas yang dimiliki, kompensasi yang diterima, lingkungan kerja dan faktor lainnya.

2. Prestasi yang diraih

Prestasi yang diraih adalah hasil atau pencapaian yang berhasil diperoleh oleh seorang individu dari kegiatan atau pekerjaan tertentu agar dapat berkembang lebih baik.

3. Peluang untuk maju

Peluang untuk maju adalah kesempatan yang diberikan kepada seseorang untuk naik ke tingkat pekerjaan atau karier yang lebih tinggi.

4. Kemungkinan pengembangan karier

Kemungkinan pengembangan karier adalah suatu potensi untuk dapat mengembangkan keterampilan, kualifikasi, dan pengetahuan yang bisa mendukung peningkatan karier seseorang melalui pelatihan maupun pendidikan.

5. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kewajiban atas tugas yang harus diselesaikan dengan baik sebagai hasil dari peran yang dimiliki dalam kehidupan berorganisasi maupun dalam kehidupan pribadi.

6. Pengakuan orang lain

Pengakuan orang lain adalah suatu penghargaan dari orang lain kepada individu atas prestasi yang diraih. Pengakuan ini biasanya diberikan dalam bentuk pujian secara terbuka.

Berdasarkan paparan dari Sutrisno (2019: 131) dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, kemungkinan pengembangan karier, tanggung jawab, dan pengakuan orang lain dapat menjadi tolak ukur penilaian dari motivasi.

2.1.2.2. Jenis-Jenis Motivasi

Secara sederhana motivasi berdasarkan sifatnya terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Motivasi positif

Motivasi positif adalah dorongan yang timbul dari hal-hal yang memberikan rasa kepuasan, kesenangan, dan juga manfaat positif bagi individu yang biasanya timbul dari pencapaian atau keinginan untuk meningkatkan kualitas diri.

2. Motivasi negatif

Motivasi negatif adalah dorongan yang timbul dari keinginan untuk mencapai atau menghindari konsekuensi negatif yang ada. Motivasi ini biasanya timbul apabila individu dalam kondisi yang membuatnya merasa takut akan terkena sanksi jika tujuan tidak tercapai.

2.1.3. Kompensasi

Mujanah (2019: 1) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung secara finansial atau non finansial berupa *reward*, jabatan, dan kondisi kerja yang diterima karyawan atas kinerja yang telah diberikan pada organisasi. Kompensasi adalah upaya balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya dan dapat diberikan secara langsung atau tidak langsung. Pemberian kompensasi tidak langsung ini bisa dalam bentuk tunjangan kesehatan, pendidikan dan berbagai bentuk tunjangan lainnya secara non-finansial yang bertujuan untuk dapat

mensejahterakan karyawan. Pemberian kompensasi mampu menjadi instrumen pendorong yang mampu membangkitkan semangat dan motivasi kerja (Widayati, 2019). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk fisik maupun non-fisik yang perlu dihitung jumlahnya untuk kemudian diberikan kepada individu, yang merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan (Mujanah, 2019: 10). Kompensasi ini terdiri atas pembayaran finansial, jasa, dan juga tunjangan yang karyawan terima atas hubungan kekaryawanan.

Kompensasi menjadi bagian yang penting bagi suatu perusahaan karena kompensasi ini mencerminkan usaha suatu organisasi dalam mempertahankan karyawan yang dimilikinya. Kompensasi dapat sangat berdampak pada segala aspek seperti motivasi dan juga kepuasan karyawan di suatu organisasi, pemberian kompensasi yang sesuai akan berdampak pada kinerja karyawan yang optimal dan sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan ketentuan yang ada akan berdampak buruk bagi kinerja yang dihasilkan, bahkan bisa berdampak pada tingginya *turnover* di suatu perusahaan. Hal tersebut bisa terjadi dikarenakan karyawan merasa perusahaan tidak mampu memenuhi kebutuhan mereka dan juga belum mampu mensejahterakan karyawannya. Maka dari itu sistem kompensasi perlu dirancang sedemikian rupa sesuai dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dan perlu diberikan dengan adil.

Menurut Rahmat (2022) kompensasi mencakup segala bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai hasil dari hubungan kerja mereka. Jumlah besaran pada kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya harus mampu memenuhi kebutuhan hidup di tingkat normatif yang ideal. Perusahaan dapat menetapkan besaran kompensasi sesuai dengan kebijakan batas upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah (Mujanah, 2019: 8). Memberikan kompensasi yang pantas tidak hanya berdampak pada kondisi finansial karyawan, tetapi juga dapat menenangkan nurani mereka untuk bekerja dengan tekun dan memiliki inisiatif. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak memadai akan mengganggu semangat kerja dan berdampak pada menurunnya kinerja (Khalimah et al., 2018).

2.1.3.1. Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi adalah segala bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan untuk karyawan atas kinerja yang diberikan. Kompensasi biasanya bisa berupa uang ataupun fasilitas lain yang perusahaan berikan, dan tentu saja jumlah kompensasi yang diterima masing-masing individu atau karyawan akan berbeda, dilihat dari kinerja ataupun jabatannya. Terdapat dua jenis kompensasi, yaitu:

1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah imbalan yang diberikan perusahaan dan dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan. Gaji pokok, insentif, dan upah adalah bentuk dari kompensasi langsung yang wajib perusahaan berikan.

a. Gaji pokok

Gaji pokok adalah bentuk kompensasi yang perusahaan berikan kepada karyawannya secara periodik atas jasa yang diberikan.

b. Insentif

Insentif adalah bentuk kompensasi atau berupa *reward* yang perusahaan berikan kepada karyawan yang berprestasi. Pemberian insentif *reward* ini mampu meningkatkan semangat dan motivasi karyawan agar bekerja lebih baik lagi.

c. Upah

Upah adalah bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas pelayanan yang diberikan, dan bentuk jumlah besaran upah biasanya ditentukan per unit waktu ataupun per tugas yang berhasil dituntaskan.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah bentuk kompensasi yang perusahaan berikan kepada karyawan untuk mensejahterakan karyawan. Kompensasi yang perusahaan berikan dapat berupa jaminan kesehatan, fasilitas pendidikan, dll.

2.1.3.2. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi adalah elemen yang digunakan untuk mengukur sejauh mana sistem kompensasi yang dimiliki organisasi mampu memenuhi

kebutuhan para karyawan. Widayati (2019) menyatakan bahwa sistem kompensasi memberikan dukungan terhadap nilai-nilai inti organisasi dan memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Heryenzus & Laia (2018), indikator kompensasi menurut Hasibuan yaitu:

a. Gaji

Gaji adalah imbalan yang diterima karyawan dari perusahaan secara regular sebagai bentuk balas jasa atas kinerja yang telah diberikan.

b. Upah

Upah adalah imbalan yang diterima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaannya setiap jam atau unit kerja. Dan biasanya bergantung pada jumlah produksi yang dihasilkan serta jumlah jam yang dihabiskan karyawan.

c. Insentif

Insentif adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasi yang dicapai.

d. Tunjangan

Tunjangan adalah imbalan tambahan di luar gaji pokok yang diterima karyawan dalam bentuk uang atau manfaat non finansial, imbalan ini diberikan perusahaan pada karyawan dengan tujuan mensejahterakan karyawannya. Bentuk tunjangan yang diberikan antara lain berupa tunjangan pendidikan, kesehatan, dll.

2.1.3.3. Sistem Pemberian Kompensasi Terhadap Karyawan

Sistem pemberian kompensasi adalah suatu sistem yang mengatur sejumlah imbalan baik berupa uang ataupun barang kepada setiap individu yang berada di organisasi atas kinerjanya untuk perusahaan. Terdapat tiga sistem kompensasi, diantaranya yaitu:

a. Sistem waktu, besaran jumlah kompensasi ditentukan berdasarkan satuan jam, minggu, maupun bulan.

b. Sistem hasil, besaran jumlah kompensasi bergantung pada seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan.

c. Sistem borongan, sistem ini ditentukan berdasarkan berapa jumlah pekerjaan yang dilakukan serta berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

2.2. Penelitian Terdahulu

Berikut ini dipaparkan beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai sumber rujukan, adapun penelitian tersebut diuraikan masing-masing berikut ini.

Penelitian Windasari & Yahya (2019) dilakukan di 5 SMK Swasta Se-Kecamatan Bangil dengan subjek penelitian yaitu 3 orang guru dari tiap jurusan dan pada setiap sekolah yang berbeda dengan menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan metode survey. Permasalahan yang dibahas pada penelitian ini adalah apakah ada pengaruh variabel motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru. Jumlah sampel yang digunakan dari populasi yang ada yaitu sebanyak 42 guru dari 5 sekolah berbeda yang terbagi atas 14 jurusan dan menggunakan metode cluster random sampling.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Windasari & Yahya (2019) penelitian ini menggunakan uji validitas product moment dan uji reliabilitas *cronbach's alpha* dengan dibantu software SPSS windows versi 21. Keduanya melakukan penelitian dengan teknik analisis Regresi Linier Berganda yang bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh variabel motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru. Hasil penelitian yang dilakukan Windasari & Yahya (2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Swasta se-Kecamatan Bangil. Kemudian motivasi dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan sebesar 83,98% terhadap kinerja guru SMK Swasta se-Kecamatan Bangil. Maka dapat disimpulkan bahwa jika motivasi dan kompensasi yang diterima oleh guru semakin tinggi maka kinerja guru SMK swasta se-Kecamatan Bangil akan semakin tinggi pula.

Penelitian terdahulu selanjutnya dilakukan oleh Harefa & Anggraini (2022) di SMK Negeri di Kota Depok dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden yang dipilih secara acak atau menggunakan random sampling dari

jumlah populasi sebanyak 155 responden dan menggunakan teknik analisis jalur. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survey.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Harefa & Anggraini (2022) yaitu:

- a. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) guru SMK Negeri di Kota Depok.
- b. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X2) terhadap Kinerja guru (Y) SMK Negeri di Kota Depok.
- c. Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) SMK Negeri di Kota Depok.

Penelitian terdahulu berikutnya dilakukan oleh Surya et al., (2022) di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan dengan tujuan agar dapat mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner. Berdasarkan kerangka konseptual pada penelitian tersebut dihasilkan hipotesis sebagai berikut:

- a. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan
- b. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja guru di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan
- c. Diduga Kompensasi berpengaruh secara tidak signifikan di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan
- d. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi secara bersamaan terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan. Dan Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Penelitian terdahulu lainnya dilakukan oleh Imran et al., (2021) yang dilakukan di SMP Negeri di Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir

dengan tujuan agar dapat menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner untuk meneliti variabel motivasi dan menggunakan teknik dokumentasi yang diperoleh dari sekolah untuk meneliti variabel kompensasi dan kinerja. Populasi dari penelitian ini adalah Guru SMK Negeri di Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir yang jumlahnya sebanyak 35 orang dan sampel yang digunakan adalah sejumlah populasi yang ada atau seluruhnya. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data menggunakan path analisis dengan bantuan SPSS. Hipotesis penelitian ini adalah Motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan Imran et al., (2021) menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja guru.

Penelitian ini dilakukan oleh Febriyanti & Rijanti (2022) yang dilakukan di SMK Bhakti Praja Adiwerna Kabupaten Tegal dengan tujuan agar dapat menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Bhakti Praja Adiwerna Kabupaten Tegal. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner. Pada penelitian ini pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 63 responden dan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini berikut hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMK Bhakti Praja Adiwerna Kabupaten Tegal
- b. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMK Bhakti Praja Adiwerna Kabupaten Tegal
- c. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMK Bhakti Praja Adiwerna Kabupaten Tegal

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febriyanti & Rijanti (2022) menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh negatif

dan signifikan terhadap kinerja guru, sementara itu variabel kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurgina et al., (2022) ini dilakukan di MA DDI Kanang Kabupaten Polewali Mandar dengan tujuan agar dapat mengetahui pengaruh antara motivasi, disiplin kerja dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja guru di MA DDI Kanang Kabupaten Polewali Mandar. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner. Pada penelitian ini pengambilan sampel menggunakan metode non probability sampling dengan jumlah sample sebanyak 31 orang dan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Adapun hipotesis yang terdapat pada penelitian ini yaitu:

- a. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru pada MA DDI Kanang Kab. Polewali Mandar.
- b. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru pada MA DDI Kanang Kab. Polewali Mandar.
- c. Diduga variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja guru pada MA DDI Kanang Kab. Polewali Mandar adalah variabel motivasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurgina et al., (2022) menunjukkan bahwa:

- a. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari variabel motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru MA DDI Kanang Kab. Polewali Mandar.
- b. Terdapat pengaruh secara simultan dari variabel motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru MA DDI Kanang Kab. Polewali Mandar.
- c. Motivasi dominan lebih berpengaruh terhadap kinerja guru MA DDI Kanang Kab. Polewali Mandar.

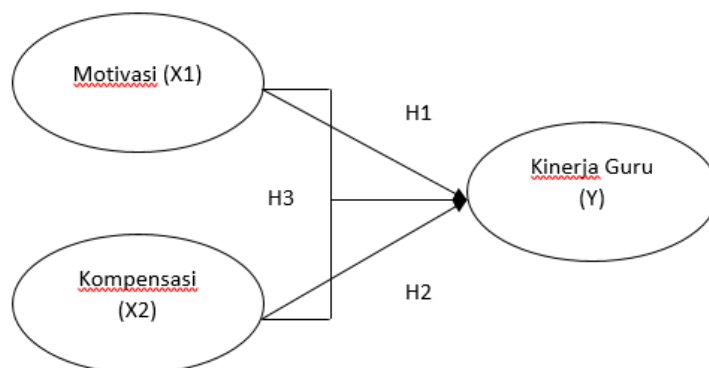
2.3. Kerangka Berpikir

Sumber daya manusia di sebuah perusahaan merupakan elemen yang sangat penting karena dapat menjadi kunci suksesnya suatu perusahaan. Untuk

memajukan perusahaan tentu saja sumber daya manusia di dalam perusahaan itu sendiri harus berkualitas agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Guru yang berkualitas adalah yang memiliki kinerja baik dan untuk memiliki kinerja tersebut tentu saja perlu didukung oleh beberapa faktor contohnya seperti dalam penelitian ini adalah motivasi dan kompensasi.

Guru yang memiliki motivasi cenderung akan bekerja dengan gairah semangat dan berusaha untuk memberikan performa terbaiknya. Motivasi itu sendiri biasanya muncul karena adanya dukungan, semakin tinggi dorongan yang diberikan maka motivasi guru untuk bekerja akan semakin baik pula. Selain itu kompensasi juga menjadi hal yang cukup berpengaruh terhadap kinerja guru. Pemberian kompensasi yang sesuai akan membuat guru merasa puas karena kinerjanya merasa dihargai. Karena sejatinya guru memiliki kebutuhannya masing-masing sehingga mereka akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan itu dengan bekerja. Jika kompensasi yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan guru maka motivasi guru untuk terus bekerja dan meningkatkan kinerjanya akan semakin baik, yang artinya motivasi dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pernyataan yang telah dijelaskan di atas, maka kerangka berpikir dapat peneliti visualkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Berdasarkan model kerangka berpikir di atas, peneliti memiliki tiga variabel yaitu X1, X2, dan Y yang diuraikan sebagai berikut:

1. Motivasi menjadi variabel bebas (*independent*) yang artinya variabel ini tidak terikat pada variabel lain.
2. Kompensasi menjadi variabel bebas (*independent*) yang artinya variabel ini tidak terikat pada variabel lain.
3. Kinerja Guru adalah variabel terikat (*dependent*) yang artinya variabel ini dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

2.4. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019: 99) Hipotesis adalah jawaban yang masih bersifat sementara, yang mana rumusan masalah penelitian yang dinyatakan ini berbentuk kalimat pertanyaan. Sifatnya dikatakan sementara karena jawaban hipotesis belum berlandaskan pada fakta-fakta empiris yang didapatkan dari pengujian data, tetapi baru berlandaskan pada teori yang relevan. Penelitian ini menggunakan bentuk hipotesis asosiatif. Menurut Sugiyono (2019: 105) Hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif yang menanyakan hubungan antara dua variabel ataupun lebih. Pada penelitian ini membahas tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru. Berdasarkan kerangka berpikir pada Gambar 2.1, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

2.4.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Motivasi merupakan salah satu yang menjadi penyebab seorang karyawan atau seorang guru berkeinginan untuk terus bekerja dengan baik. Motivasi ini memberikan dorongan dan juga inspirasi bagi setiap guru untuk bersemangat dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang dimiliki. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan bekerja dengan baik dan akan terus memberikan perfroma yang berkualitas, sehingga hal tersebut akan berdampak positif bagi produktivitas sekolah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Windasari & Yahya (2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Motivasi memiliki peran yang signifikan dalam mendorong individu untuk meraih prestasi dan membangun hubungan sosial, sehingga menjadi faktor krusial dalam meningkatkan performanya, terutama dalam meningkatkan kompetensi profesional yang dimiliki seorang guru. Dengan

adanya motivasi ini dapat memicu dan mendukung perilaku seseorang untuk bekerja dengan tekun agar mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iba et al., (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, maka hipotesis (H1) dalam penelitian ini yaitu:

H1: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja guru

2.4.4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Kompensasi adalah bentuk pengakuan atau imbalan yang diberikan kepada setiap guru oleh sekolah sebagai respons terhadap kontribusi dan produktivitas yang lebih baik yang telah guru berikan kepada sekolah. Setiap guru tentunya memiliki keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhannya dan pihak sekolah atau pemerintah sudah seharusnya memberikan kompensasi guna mensejahterakan guru-guru. Pemberian kompensasi berupa penghargaan kepada guru akan memberikan motivasi dan semangat yang tinggi sehingga karyawan akan berlomba-lomba mencapai tujuan pendidikan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harefa & Anggraini (2022) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru.

Pemberian kompensasi akan mempengaruhi kepuasan dan juga motivasi para guru untuk meraih tujuan dari organisasi. Selain itu, kompensasi juga dapat mendorong guru-guru untuk terus meningkatkan kompetensi mereka dalam mengajar, yang pada akhirnya dapat berpengaruh terhadap peningkatan hasil kinerja yang mereka miliki. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sumiaty (2020) bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, maka hipotesis (H2) dalam penelitian ini yaitu:

H2: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja guru

2.4.5. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Motivasi dan kompensasi merupakan dua faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru, ini karena keduanya dapat memberikan dorongan,

semangat, serta mampu meningkatkan kualitas pengajaran seorang guru yang pada akhirnya akan berdampak pada meningkatnya kinerja mereka. Pemberian kompensasi yang sesuai akan meningkatkan kepuasan guru dan membangkitkan semangat mereka sehingga terus termotivasi untuk berkinerja dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Windasari & Yahya (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan sebesar 83,98% terhadap kinerja guru.

Kompensasi keuangan yang diberikan kepada guru memiliki dampak pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru. Sehingga bentuk kompensasi yang diberikan pihak sekolah maupun pemerintah harus cukup baik dengan mempertimbangkan standar kehidupan yang memadai agar guru-guru dapat bekerja dengan penuh motivasi dalam diri mereka. Terpenuhi atau tidaknya kebutuhan guru dan keluarganya dapat ikut mempengaruhi motivasi kerja seorang guru, serta dapat berdampak pada kinerja guru dalam menunaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengajar. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nuraini & Tanu (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, maka hipotesis (H3) dalam penelitian ini yaitu:

H3: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan kompensasi dengan kinerja guru