

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang pegawai mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap organisasi sehingga organisasi memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Untuk meningkatkan produktivitas pegawai dapat melalui pemberian kompensasi agar pegawai bekerja dengan semangat dalam menjalankan tugasnya. Pada hakikatnya, pemberian kompensasi adalah satu dari langkah dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan pemberian kompensasi yang benar, para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi dalam mencapai sasaran. Kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besarnya kompensasi yang diberikan akan mencerminkan nilai bagi mereka, keluarga, dan masyarakat.

Menurut Enny dalam Widyawati (2012) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Menurut Akbar, et al (2021) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Selanjutnya menurut Sutrisno (2017) kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, melalui kompensasi tersebut, karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, kepuasan kerja,

serta meningkatkan kebutuhan hidupnya (Hasibuan, et al., 2024). Kompensasi merupakan jumlah dari semua imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk pengganti atas aktivitas layanan mereka (Widyawati, Irin, 2012). Tujuan utama pemberian kompensasi ini yaitu untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi para karyawan.

Menurut Rina Oktiayani, et al., (2016) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk finansial saja seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi, dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pension, pendidikan, dan sebagainya tetapi juga dalam bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, status dan kebijakan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan fungsi manajemen yang penting dan harus dilakukan oleh organisasi atas pengembalian jasa yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan kontribusi maupun kinerja yang dilakukan terhadap suatu organisasi tersebut.

2.1.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi memiliki beberapa jenis, menurut Nawawi (2015) secara garis besar membagi kompensasi menjadi tiga jenis yaitu:

1) Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran uang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

2) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya tunjangan hari raya, tunjangan hari natal dan lain-lain.

3) Insentif

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar Kinerja Gurunya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus atau dalam bentuk barang.

Pada dasarnya pemberian kompensasi antara pegawai yang satu dengan lainnya seringkali berbeda, baik dalam hal jumlah yang dibayar maupun komponen-komponen kompensasinya. Namun jenis-jenis kompensasi yang diberikan biasanya sama atau tidak terlalu jauh berbeda. Menurut Mangkunegara (2017) ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung dan bentuk kompensasi yang tidak langsung. Untuk lebih jelasnya berikut penjelasannya:

1) Kompensasi Langsung

- 1) Upah adalah pembayaran berupa uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari.
- 2) Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

2) Kompensasi Tidak Langsung

- 1) Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan.
- 2) Pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

Berdasarkan jenis kompensasi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai tidak selalu berbentuk uang tunai tetapi bisa juga berbentuk barang, pengakuan, dan lain-lain. Diharapkan apapun bentuk kompensasinya, dapat memotivasi peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai.

2.1.3 Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan, et al (2024) tujuan pemberian kompensasi antara lain yaitu: ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, dan disiplin. Berikut penjelasannya:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan adanya pemberian kompensasi kepada karyawan dapat menciptakan suatu ikatan kerja sama antara bos dengan karyawan. dalam hal ini karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan bos atau pengusaha wajib membayarkan kompensasi sesuai dengan yang sudah disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan adanya balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisiknya, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja.

3. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Dalam konteks pekerjaan, pemberian kompensasi yang layak merupakan salah satu faktor pendorong utama bagi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih baik. Besarnya balas jasa yang diterima karyawan secara langsung mempengaruhi seberapa besar motivasi mereka dalam bekerja.

4. Stabilitas Karyawan

Stabilitas karyawan merupakan faktor penting yang mencerminkan kesehatan dan keberlanjutan sebuah perusahaan. Ketika kompensasi diberikan secara adil dan layak, karyawan cenderung merasa nyaman dan aman bekerja di perusahaan tersebut. Prinsip keadilan dalam pemberian kompensasi sangat penting, karena hal ini memastikan bahwa setiap karyawan merasa diperlakukan dengan setara berdasarkan kinerja, tanggung jawab, dan kontribusi mereka terhadap perusahaan.

5. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Para karyawan akan menyadari akan tanggung jawabnya serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Sistem kompensasi atau balas jasa, pelaksanaanya bertujuan bagi organisasi, pegawai, masyarakat, dan pemerintah. Agar tujuan tercapai dengan efektif maka kompensasi ini harus memberikan kepuasan bagi semua pihak, utamanya bagi organisasi dan pegawai dengan prinsip kemanusiaan, keadilan, dan sesuai peraturan yang berlaku. Menurut Mangkunegara (2018) tujuan pemberian kompensasi secara terperinci adalah:

1. Ikatan Kerja Sama

Sistem kompensasi akan menjalin ikatan formal antara pegawai dan organisasi. Pegawai dituntut untuk bekerja sesuai uraian jabatannya, sedangkan organisasi harus memberikan kompensasi yang layak sesuai peraturan dan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diperoleh dari penerimaan kompensasi, sehingga pegawai dan keluarganya dapat memenuhi kebutuhan fisiologisnya, perolehan status sosial, dan aktualisasi pegawai terhadap kemampuannya di organisasi.

3. Pengadaan Efektif

Pengadaan efektif dapat diperoleh jika proses pengadaan yang dimulai dari rekrutmen, seleksi, pengenalan, dan penempatan dengan kompensasi yang ditawarkan kompetitif sehingga akan banyak pelamar yang berkualitas yang akan mendaftar di organisasi tersebut.

4. Motivasi

Motivasi dari manajer dapat secara efektif memengaruhi kinerja pegawai jika kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai nilainya layak dan adil.

5. Stabilitas Pegawai

Stabilitas pegawai yang ditandai dengan kinerja yang tinggi dan tingkat perputaran pegawai yang rendah, hal ini dapat terjadi jika kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai bersaing dengan organisasi sejenis, ditambah dengan program pemeliharaan tenaga kerja yang memadai.

6. Disiplin

Disiplin merupakan ketaatan pegawai atas peraturan, kebijakan, dan perintah atasan atas pekerjaan. Kedisiplinan semakin tinggi jika ada kompensasi di dalamnya.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Pengaruh serikat buruh beberapa dekade ini sangat kuat pengaruhnya, dimana dengan pemberian kompensasi yang layak dan ditambah dengan program pemeliharaan tenaga kerja, maka organisasi akan mendapatkan sumber daya manusia yang baik.

8. Pengaruh Pemerintah

Pepatah mengatakan dimana tanah dipijak disitu langit dijunjung. Yang berarti bahwa semua organisasi yang berlokasi di Indonesia harus mengikuti peraturan perundang-undangan negara Republik Indonesia dan juga mengikuti Peraturan Pemerintahan setempat atau yang biasa disingkat Perda. Dengan mematuhi peraturan ini maka perizinan organisasi akan berjalan lancar dan menyebabkan organisasi dapat berjalan dengan pengamanan pemerintah.

Berdasarkan tujuan pemberian kompensasi di atas, pada prinsipnya adalah untuk meningkatkan loyalitas pegawai kepada atasan dan bekerja secara profesional dalam melayani masyarakat. Dengan adanya kompensasi tersebut diharapkan terciptanya suasana lingkungan kerja yang hikmat tanpa ada rasa penekanan dengan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Sehingga pegawai bekerja dengan nyaman.

2.1.4 Asas Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan ketentuan yang berlaku, prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian dengan sebaik-baiknya agar kompensasi yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja pegawai. Dengan pemberian kompensasi atas prinsip adil dan layak maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena turnover relatif kecil dan perpindahan ke organisasi sejenis dapat dihindarkan.

Menurut Kasmir (2019) sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawainya yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan pegawai yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama. Menurut Fadil, Iskandar (2020) bahwa asas pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1) Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal. Jika adil bukan berarti setiap pegawai menerima kompensasi yang sama besarnya, asas adil harus menjadi dasar penilaian, perilaku dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap pegawai. Asas adil tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas pegawai akan lebih baik.

2) Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima pegawai memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan konsistensi yang berlaku.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa asas pemberian kompensasi wajib diterapkan oleh organisasi. Untuk memberikan kompensasi yang adil, layak, dan wajar bagi semua pihak

memanglah sulit. Tetapi bagaimanapun manajemen organisasi harus berusaha untuk mengembangkan program kompensasi yang akan mendukung sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang efektif.

2.1.5 Manfaat Pemberian Kompensasi

Manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya kompensasi menurut Kasmir (2019) sebagai berikut:

- a. Loyalitas karyawan meningkat
Dengan pemberian kompensasi yang benar, akan membuat karyawan akan berkerja bersungguh-sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki perusahaan yang makin besar. Karyawan akan setia kepada perusahaan dengan bekerja sesuai yang telah ditugaskan.
- b. Komitmen terhadap perusahaan meningkat
Karyawan akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan dan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan. Karyawan akan komit dengan ucapan, janji dan perbuatannya yang telah dilakukan kepada perusahaan.
- c. Motivasi kerja meningkat
Dorongan karyawan untuk bekerja semakin kuat, sehingga merangsang karyawan untuk terus bekerja.
- d. Semangat kerja meningkat
Karyawan akan semakin semangat untuk bekerja. Upaya untuk melakukan pekerjaan dengan baik dilakukan dengan penuh semangat. Karyawan juga tidak mudah putus asa untuk mencari jalan keluar terhadap permasalahan yang dihadapinya.
- e. Kinerja karyawan meningkat
Karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya.

2.1.6 Indikator Pemberian Kompensasi

Kompensasi memiliki pengukuran dalam pemberiannya. Indikator dalam pemberian kompensasi oleh organisasi untuk pegawai tentu berbeda-beda. Menurut pendapat Edison dalam Maharani, et al., (2020) indikator kompensasi terbagi menjadi dua yaitu:

1) Kompensasi bersifat normative

Kompensasi bersifat normatif adalah kompensasi minimum yang harus diterima, yang terdiri dari gaji atau upah dan tunjangan tetap seperti tunjangan kesehatan dan hari raya atau keagamaan.

2) Kompensasi bersifat kebijakan

Kompensasi bersifat kebijakan adalah kompensasi yang didasari kebijakan dan pertimbangan khusus, seperti tunjangan profesional, tunjangan makan, tunjangan transpor, bonus, uang cuti, jasa produksi, dan liburan.

Berdasarkan penjelasan di atas, pada penelitian ini penulis menggunakan indikator kompensasi bersifat normatif dan kompensasi bersifat kebijakan.

2.1.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Dalam hal ini jika penawaran yang ada itu lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya jika terdapat penawaran lebih kecil sedangkan lowongan pekerjaan itu lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Dalam hal ini apabila jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya apabila

perusahaan atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah.

3. Kinerja Guru Pegawai atau Karyawan

Dalam hal ini jika Kinerja Guru yang dilakukan pegawai atau karyawan tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan akan semakin besar, begitupun sebaliknya jika produktivitas yang dilakukan pegawai atau karyawan buruk, maka kompensasi yang akan didapatkan pun rendah.

4. Biaya Hidup

Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Yang dimana jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun dengan sebaliknya.

5. Kondisi Perekonomian Nasional

Dalam hal ini tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu. Jika perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan diberikan pun akan tinggi, sebaliknya jika perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang akan diberikan pun akan rendah.

2.1.8 Indikator Kompensasi

Terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut (Sinambela, 2016) yaitu sebagai berikut:

1. Upah dan Gaji

Dalam hal ini upah dan gaji adalah dua hal yang berbeda. Upah merupakan suatu bayaran yang kerap kali digunakan untuk pekerja yang bekerja di bagian produksi atau untuk pekerja harian bukan pekerja tetap. Sedangkan gaji adalah bayaran yang diberikan kepada pekerja atau karyawan secara tetap atau rutin diberikan sesuai dengan kesepakatan. Menurut Wibowo (2012), gaji merupakan balas jasa utama dalam bentuk finansial atas kontribusi individu kepada

organisasi. Hal ini penting untuk memenuhi kebutuhan dasar dan menciptakan rasa keadilan di lingkungan kerja.

2. Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan di luar dari upah maupun gaji. Insentif diberikan oleh perusahaan atau atasan karena karyawan tersebut telah berhasil mencapai target yang diinginkan perusahaan atau atasan. Bonus adalah bentuk penghargaan tambahan yang diberikan atas pencapaian tertentu, yang secara langsung dapat meningkatkan motivasi kerja (Hasibuan, 2017). Hal ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg, di mana bonus termasuk dalam *motivator factors*.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah suatu bayaran atau jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai pelengkap gaji pokok, contohnya seperti pemberian pengobatan, liburan, dan lain-lain yang berkaitan dengan karyawan. Menurut Wibowo (2012), tunjangan merupakan bentuk kompensasi tambahan yang diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan. Tunjangan ini dapat mencakup kesehatan, transportasi, atau biaya pendidikan

4. Fasilitas

Fasilitas adalah bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau atasan kepada karyawan atau bawahannya berupa fasilitas untuk mempermudah dan memotivasi karyawan dalam bekerja, seperti kendaraan, akses internet (wifi), tempat tinggal, dan lain sebagainya. Fasilitas kerja merupakan bentuk dukungan langsung terhadap efektivitas kerja karyawan. Teori *Resource-Based View* menyatakan bahwa sarana yang memadai dapat menjadi keunggulan kompetitif suatu organisasi (Dessler, 2017).

2.1.9 Kompensasi yang Diterima Guru di SMP Negeri 1 Afulu

Kompensasi merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan langsung dengan

kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja. Secara umum, kompensasi dapat didefinisikan sebagai imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Maharani, et al, 2020). Kompensasi yang diterima oleh guru di SMP Negeri 1 Afulu tidak hanya diberikan dalam bentuk gaji saja, namun dapat berupa bentuk lain seperti tunjangan, insentif, bonus, atau bentuk non finansial seperti cuti yang dapat membuat seorang pegawai merasa nyaman bekerja pada organisasi tersebut dan dapat menunjukkan kinerja yang optimal. Berikut ini jenis kompensasi yang diterima oleh guru di SMP Negeri 1 Afulu, antara lain yaitu:

1. Gaji (Upah) adalah bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan secara rutin setiap bulan terkait status dan golongan pegawai. Seluruh guru yang ada di SMP Negeri 1 Afulu mendapatkan gaji pokok yang berbeda dengan mempertimbangkan status kepegawaian, pangkat dan masa pengabdian. Semakin tinggi status kepegawaian, pangkat dan lama masa jabatannya maka semakin tinggi pula ketetapan gaji pokok yang diterimakan oleh guru. Sebaliknya seorang guru baru yang status kepegawaian masih rendah gaji pokok yang diterima juga rendah.
2. Tunjangan adalah bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan secara rutin setiap bulan terkait status, fungsi dan jabatan yang diamanahkan kepada pegawai. Jenis tunjangan yang diterima oleh guru SMP Negeri 1 Afulu yaitu ada tunjangan struktural dan tunjangan fungsional. Tunjangan struktural adalah bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada guru yang memiliki jabatan struktural di SMP Negeri 1 Afulu. Sedangkan tunjangan fungsional adalah bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada guru yang melekat pada jabatan struktural yang bersangkutan.
3. Insentif merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada guru di SMP Negeri 1 Afulu selain gaji dan tunjangan ada pula insentif. Insentif ini adalah bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan

pada guru berdasarkan penambahan kualitas/prestasi kerja dalam rangkaian tugas pokoknya.

4. Fasilitas adalah bentuk kompensasi yang diberikan kepada guru SMP Negeri 1 Afulu yang berupa fasilitas untuk mempermudah dan memotivasi guru dalam mengajar, seperti: sarana dan prasarana pembelajaran, internet (wifi), ruang belajar, lapangan olahraga, peralatan olahraga, buku pelajaran, buku bacaan, alat dan fasilitas laboratorium, media pembelajaran.

2.2 Hakikat Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Organisasi memiliki kekuatan pada semua orang dalam organisasi tersebut, sehingga kinerja suatu organisasi sangat tergantung dari kinerja setiap individu yang berada di organisasi tersebut. Menurut Maharani, et al (2020) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Barnawi & Arifin (2019) kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja adalah sebuah aksi bukan kejadian. Menurut Mangkunegara (2018) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya menurut Wardana (2023) kinerja adalah aktivitas untuk mengelola seluruh kegiatan pegawai dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kinerja tidak hanya bermanfaat bagi organisasi, tetapi juga bermanfaat bagi manajer serta individu pegawai.

Menurut Kasmir (2019) kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan

kriteria tertentu. Kinerja guru bisa dilihat saat pada kondisi dan situasi kerja sehari-hari serta bisa dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan kualitas dalam melaksanakan tugas tersebut.

Menurut Airil Anwar, et al., (2024) kinerja guru bisa diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, berdasarkan standar kinerja yang sudah ditetapkan, selama periode tertentu agar tercapai tujuan pendidikan.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru dalam menjalankan tugasnya tergantung dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, sehingga kemampuan kinerja guru itu terlihat dari hasil dan tingkat kemampuan atau keterampilan yang dimilikinya. Dapat pula dikatakan kinerja guru pada suatu organisasi adalah tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, diperlukan guru (pegawai) yang bekerja secara maksimal dan memberikan fungsinya dengan baik.

2.2.2 Indikator Kinerja Guru

Menurut Majid (2019) menyatakan penilaian kinerja (*performance appraisal*) berarti mengevaluasi kinerja karyawan dimasa sekarang dan/atau dimasa lalu secara relatif terhadap standar kinerjanya. Penilaian kinerja guru terdiri dari 3 langkah yaitu:

a. Kemampuan Merencanakan Pembelajaran

Kemampuan merencanakan pembelajaran yaitu suatu proses yang berhubungan dengan kemampuan guru dalam proses penyusunan program kegiatan pembelajaran. Menurut teori konstruktivisme Vygotsky, perencanaan pembelajaran yang melibatkan interaksi sosial dan penyesuaian dengan kebutuhan siswa dapat meningkatkan efektivitas pengajaran.

b. Kemampuan Melaksanakan Pembelajaran

Kemampuan melaksanakan pembelajaran yaitu inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media, dan sumber belajar serta penggunaan metode strategi pembelajaran. Teori Andragogi Malcolm Knowles menekankan bahwa pelaksanaan pembelajaran harus relevan dengan kebutuhan siswa dan melibatkan pengalaman praktis untuk meningkatkan pemahaman.

c. Kemampuan Mengevaluasi Pembelajaran

Kemampuan mengevaluasi pembelajaran yaitu kegiatan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang telah dilakukan. Menurut teori penilaian kinerja (*performance appraisal theory*), evaluasi harus bersifat objektif dan berorientasi pada peningkatan kualitas kerja. Penilaian yang baik dapat memberikan umpan balik konstruktif.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan persamaan dalam menemukan inspirasi baru. Adapun penelitian yang mendasari penelitian ini antara lain:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Alisyah Pitri (2017)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Batusangkar	Penelitian yang dilakukan oleh Alisyah Pitri (2017), didapatkan hasil sebagai berikut: 1. Secara simultan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Batusangkar. 2. Hasil regresi linear sederhana menunjukkan pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja guru, di mana setiap peningkatan kompensasi satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru sebesar 0,378. 3. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,171. Artinya keterlibatan variabel kompensasi terhadap kinerja guru sebesar 17,1%,	Metodologi penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dan memiliki variabel penelitian yang sama.	Yang membedakan pelaksanaan penelitian ini yaitu lokasi penelitiannya.

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. 4. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar. Nilai sig lebih kecil dari 0,01 dan t hitung lebih besar dari t tabel.		
2	Muhammad Shabibur Rahmat (2022)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di Yayasan Man Baul Ulum Banyuwangi)	1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa: Ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel Kompensasi terhadap kinerja sebesar 37.39 % dengan ditunjukkan nilai signifikansi variabel kompensasi yang mana lebih besar dari ($4.741 > 2.00958$). 2. Hasil ini terdapat pada bagian Abstrak dalam bahasa Indonesia pada halaman pertama dokumen. Dengan	Penelitian ini sama-sama dalam mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru.	Penelitian ini menggunakan metode penelitian studi kasus.

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			kata lain, penelitian menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru sebesar 37,39%, dengan nilai signifikansi variabel kompensasi lebih besar dari hasil perhitungan statistic.		
3	(Maharani, et al, 2020)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru honorer	Penelitian ini menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja guru honorer. Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan untuk mempertimbangkan sistem kompensasi yang lebih menarik dan sesuai dengan kebutuhan guru honorer agar dapat memaksimalkan kinerja mereka dalam proses pembelajaran. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja guru honorer	Metodologi penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif.	Penelitian ini hanya fokus kepada kinerja guru honorer

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			sangat dipengaruhi oleh sistem pemberian kompensasi yang diterapkan, dan hal ini perlu menjadi perhatian bagi pengelola lembaga pendidikan.		
4	(Airil Anwar, et al, 2024)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer di Sekolah Dasar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa	Temuan riset ini memperlihatkan bahwasanya kompensasi mempunyai peranan yang signifikan dalam membentuk kinerja Pengajar Honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Ditemukan bahwasanya sekitar 28,4% variasi kinerja bisa dikaitkan dengan kompensasi, hal ini memperlihatkan pentingnya kompensasi dalam menetapkan efektivitas para pengajar. Hal ini memperlihatkan bahwasanya besar kecilnya kompensasi yang diterima pengajar honorer di	Metodologi penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif.	Penelitian ini hanya fokus kepada kinerja guru honorer

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa berdampak langsung atas tingkat kinerjanya		
5	(Fadil, Iskandar, 2020)	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Penggadaian (Persero) Cabang Jambi	Kuesioner responden skor tertinggi dari indikator pada variabel independen (kompensasi finansial) adalah inisiatif skor sebesar 177 kategori tinggi. Dimana indikator mengerjakan pekerjaan giat dan sungguh- sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Dan pemberian hak pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan oleh atasannya, sehingga ini membuat tingginya kompensasi finansial pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Pada variabel Kinerja Pegawai, indikator yang tertinggi skornya yakni sebesar 182 kategori Baik adalah mutu kerja	Metodologi penelitian yang digunakan sama- sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif.	Perbedaan dari penelitian ini yaitu populasi dan subjek penelitiannya dilaksanakan di PT Penggadaian (Persero) Cabang Jambi

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			dan kualitas kerja. Dimana pada indikator ini penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu dan tekun dan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Sedangkan dari uji t disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Penggadaian (Persero) Cabang Jambi. Hal ini ditandai dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$, serta $pro.sig < \alpha$		
6	(Kasmir, 2019)	Pengaruh Manfaat Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (persero) Bandung	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Manfaat Pemberian Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Diperoleh pula nilai koefisien determinasi sebesar	Metodologi penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif.	Perbedaan dari penelitian ini yaitu populasi dan subjek penelitiannya dilaksanakan di PT. Pos Indonesia (persero) Bandung

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			0.784, dengan kata lain hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh Manfaat Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 78.4%, sedangkan sisanya sebesar 21.6% dijelaskan oleh sebab-sebab lai		
7	(Kus Daru Widayati, 2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi	Dari seluruh hasil perhitungan yang penulisan lakukan, tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada SD Negeri Jatiwaringin X Bekasi, sebagai berikut: 1. Berdasarkan hasil uji Koefisien Korelasi terdapat nilai signifikan sebesar 0,000. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka terdapat hubungan antara kompensasi terhadap kinerja guru. Dan dapat diketahui besar hubungan kompensasi	Metodologi penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif.	Yang membedakan pelaksanaan penelitian ini yaitu lokasi penelitiannya.

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			terhadap kinerja guru dilihat dari <i>Pearson Correlation</i> sebesar 0,702. Bahwa terdapat hubungan kuat antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja guru SD Negeri Jatiwaringin X Bekasi. 2. Dari perhitungan Koefisien Determinasi (KD) sebesar 0,493 artinya 49,3% variabel kompensasi dapat dipengaruhi oleh variabel kinerja guru sedangkan sisanya sebesar 50,7% dijelaskan oleh faktor lainya. 3. Berdasarkan hasil uji persamaan regresi bahwa terdapat nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,5$ sehingga H_0 diterima yaitu persamaan regresi signifikan. Didapatkan persamaan $Y = 15,697 +$		

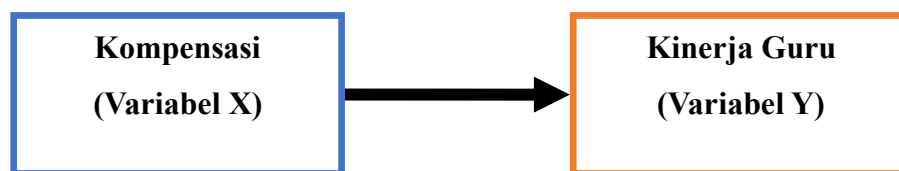
No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			0,592(X), yang artinya apabila nilai X untuk kompensasi bertambah satu maka akan meningkatkan nilai Y untuk kinerja, jadi arah hubungan kompensasi terhadap kinerja guru adalah positif yang searah.		
8	(Mangkunegara, 2018)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera	Hasil dari pengujian dan pembahasan dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: Faktor Kompetensi dalam penelitian ini ternyata berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dari karyawan borongan yang bekerja di PT. Inti Kebun Sejahtera, ketika kompetensi karyawan borongan meningkat maka kinerja mereka juga akan meningkat. Pengaruh kompetensi ini terutama	Metodologi penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif.	Perbedaan dari penelitian ini yaitu populasi dan subjek penelitiannya dilaksanakan di PT. Inti Kebun Sejahtera

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			dari Ketrampilan kemudian disusul faktor Pengetahuan dan terakhir adalah Sikap Kerja. Selain faktor Kompetensi, Faktor Motivasi Kerja dalam penelitian ini ternyata berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dari karyawan borongan yang bekerja di PT. Inti Kebun Sejahtera, ketika motivasi kerja karyawan borongan meningkat maka kinerja mereka juga akan meningkat. Pengaruh motivasi kerja ini terutama dari Kebutuhan Fisiologis kemudian secara berurutan adalah kebutuhan rasa aman, kebutuhan pengakuan, kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial.		

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			Faktor Kompetensi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dalam penelitian ini ternyata berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dari karyawan borongan yang bekerja di PT. Inti Kebun Sejahtera, ketika kompetensi karyawan borongan meningkat maka kinerja mereka juga akan meningkat. Pengaruh kompetensi ini terutama dari Ketrampilan kemudian disusul faktor Pengetahuan dan terakhir adalah Sikap Kerja.		

2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan kajian kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka berpikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Menurut Sugiono (2019) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan beragam aspek yang sudah diidentifikasi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat kerangka berpikir berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik hipotesis penelitian ini yaitu:

- Ho : Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Afulu
- Ha : Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Afulu

- Hipotesis nol menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Afulu. Ini adalah asumsi dasar yang diajukan untuk diuji. Jika data tidak mendukung hipotesis nol, maka akan ditolak.
- Hipotesis alternatif menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Afulu. Ha biasanya diterima jika hasil penelitian menunjukkan hubungan yang nyata antara variabel.