
PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU

Arif Dwi Rachmawati ^{1*}; Rindaningsih ²

^{1,2} Manajemen, Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur Indonesia

Email: rindaningsih1@umsida.ac.id

Informasi Artikel

Abstrak

Diterima:
20 Januari 2023

Revised :
08 Februari 2023

Accepted:
10 Februari 2023

Kata kunci:

Motivasi;
kompensasi; kinerja;
guru

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan hipotesis terhadap pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru. Guru merupakan salah satu peran yang sangat penting di dalam Lembaga Pendidikan karena guru akan mendidik dan membimbing siswa yang merupakan generasi bangsa selanjutnya. Oleh karena itu kinerja guru harus diperhatikan agar guru dapat meendidik dan membimbing siswa dengan optimal. Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja guru adalah dengan memberi motivasi dan kompensasi. Diharapkan dengan adanya pemberian kompensasi dan motivasi dalam bentuk moneter ataupun non moneter bisa mengoptimalkan kinerja guru secara signifikan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah *Literatur review* atau *Library Research*. Penggunaan metode ini bertujuan untuk membandingkan artikel-artikel sebelumnya agar mendapatkan hipotesis baru yang akan digunakan atau diuji di penelitian selanjutnya. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan pada kinerja guru.

How to Cite: Dwi, Arif & Rindaningsih. (2023) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, 2(1), 137 - 145

Pendahuluan

Suatu organisasi atau lembaga yang baik itu lembaga pendidikan yang di dalamnya terdapat sistem pengajaran maupun sumber daya manusia yang baik pula(Abdullah et al., 2019). Guru memainkan peran penting dalam membentuk masa depan masyarakat kita dengan mendidik dan membimbing generasi berikutnya. Namun, pekerjaan seorang guru merupakan sebuah tantangan dan tuntutan. Kompensasi dan motivasi merupakan dua faktor penting yang dapat sangat mempengaruhi kinerja seorang guru dan kepuasan kerja secara keseluruhan(Perawati et al., 2018). Kompensasi mengacu pada imbalan moneter dan non-moneter yang diterima guru untuk pekerjaan mereka, termasuk gaji pokok, tunjangan, dan peluang untuk kemajuan. Pada dasarnya orang yang bekerja ingin mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhannya. Itulah sebabnya karyawan bekerja keras dan

menunjukkan loyalitas mereka kepada perusahaan, dan itulah sebabnya perusahaan menghargai prestasi kerja karyawan dengan gaji. (Pamulang et al., 2020)

Kompensasi sangat penting bagi seorang individu untuk menjadi guru karena besarnya kompensasi dapat terjadi mencerminkan ukuran kinerja seorang guru antara lain guru. Selain itu kompensasi sering juga disebut sebagai penghargaan dan diartikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas kontribusinya atau sebagai imbalan atas apa yang telah diberikan oleh pegawai kepada organisasi(Abdullah et al., 2019). Bentuk Kompensasi untuk guru ditentukan oleh berbagai faktor seperti kualifikasi, pengalaman, lokasi, dan jenis sekolah tempat mereka bekerja. Misalnya, seorang guru yang bekerja di sekolah dengan tingkat kemiskinan yang tinggi mungkin menerima sebuah kompensasi yang berbeda dari seorang guru yang bekerja di distrik sekolah yang makmur. Tanpa kemauan bekerja, guru tidak dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Motivasi adalah keadaan di mana upaya dan kemauan seseorang diarahkan untuk mencapai hasil atau tujuan tertentu(Lubis, 2019)

Di sisi lain Motivasi adalah ukuran berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu yang terotivasi akan melaksanakan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka(Mahaputra et al., 2021). Motivasi dalam kegiatan pembelajaran yang ada pada guru mengacu pada dorongan dan inspirasi yang dirasakan guru untuk melakukan yang terbaik di kelas. Motivasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti peluang pengembangan profesional, peluang kepemimpinan, otonomi dalam desain kurikulum, program bimbingan, kolaborasi dengan teman sebaya, dan sumber daya dan dukungan yang tepat.

Penting untuk diketahui bahwa profesi guru seringkali dipandang rendah dan dibayar rendah, hal ini tidak hanya terjadi di negara maju tetapi juga di negara berkembang. Kompensasi yang tidak memadai dan kurangnya motivasi dapat menyebabkan tingginya tingkat pergantian guru dan berdampak negatif terhadap hasil belajar siswa. Guru memiliki tanggung jawab dan peran dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi, serta dalam proses pembelajaran, evaluasi hasil belajar, bimbingan dan pelatihan dalam kaitannya dengan kecerdasan (pengetahuan), sikap (perilaku) dan keterampilan (kemampuan) peserta didik. (Catio et al., n.d.)

Oleh karena itu, sangat penting untuk memberikan sebuah kompensasi yang adil dan kompetitif serta menciptakan lingkungan kerja yang positif yang mendukung dan memotivasi guru. Singkatnya, memahami hubungan antara kompensasi dan motivasi bagi guru sangat penting untuk memastikan bahwa guru tidak hanya mendapatkan kompensasi yang adil, tetapi juga termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka, dan hal ini pada akhirnya akan menghasilkan hasil yang lebih baik bagi siswa.

METODE

Pada penelitian ini menggunakan metode SRL (*Systematic Literature Review*). Metode ini tentang penelusuran kepustakaan, menelaah teori dan mengulas artikel-artikel sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini, khususnya di bidang kompensasi dan motivasi pada guru digunakan sebagai metode untuk menyelesaikan masalah ini(Fitriani & Putra, 2022). Penelitian ini mengumpulkan data dari aplikasi Google Scholar serta Research Gate dan menggunakan Mendeley sebagai referensi bibliografi. Kemudian, artikel yang didapat dari google scholar akan diseleksi dan ditarik kesimpulan.

Pertama, Pertanyaannya adalah bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru di sekolah?

Kedua, Pencarian artikel pada *Database Google Scholar* dan *Research Gate* dengan kata kunci yang digunakan adalah “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Guru”. Ketiga, Artikel yang diperoleh akan diseleksi dan ditarik kesimpulan berdasarkan data pada artikel tersebut dan kaitannay dengan penelitian ini.

Hasil dan pembahasan

Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
(Perawati et al., 2018)	The Influence of Compensation, Work Motivation and Discipline on Teacher's Work Productivity	Pada penelitian ini menggunakan beberapa metode untuk menganalisa yaitu T-Test, F-Test, dan Koefisien Determinasi. Jumlah sampel guru yang digunakan adalah 71 guru dari Sekolah Dasar Negeri di Palembang. Pada metode T-Test didapatkan hasil bahwa nilai sig pada variabel kompensasi bernilai 0.001, dimana itu lebih rendah dari alpha ($0.001 < 0.05$) dan nilai T-count bernilai 3.630, dimana lebih besar dari T-table($3.630 > 1,99547$). Hal ini menandakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam produktivitas kerja guru dan dapat dikatakan variabel kompensasi secara individua maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Pada metode T-Test didapatkan hasil bahwa nilai sig pada variabel motivasi bernilai 0.006, dimana itu lebih rendah dari alpha ($0.006 < 0.05$) dan nilai T-count bernilai 2,865, dimana lebih besar dari T-table($2,8656 > 1,99547$). Hal ini menandakan bahwa motivasi

		<p>memiliki pengaruh yang signifikan dalam produktivitas kerja guru dan dapat dikatakan variabel motivasi secara individua maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru.</p> <p>Pada metode F-test, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja guru. Dari kedua metode yang telah digunakan dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja guru.</p>
(Abdullah et al., 2019)	The Effect of Motivation, Competency and Compensation Toward Performance	<p>Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menyelesaikan masalah. Penelitian ini menggunakan 73 responden dari guru SMK Yadika Bangil. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Yadika Bangil. Namun hal tersebut tidak terjadi pada motivasi, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Yadika Bangil. Hal itu terjadi karena banyak guru yang tergolong senior yang sudah sangat lama dalam hal memberikan pembelajaran. Selanjutnya, kondisi ini dapat menyebabkan munculnya rasa bosan, mereka tidak memiliki semangat dalam mengajar dan tugas-tugas lainnya. Namun berbeda dengan guru yang memiliki kompetensi dan didukung adanya kompensasi yang sesuai harapan, maka hal semacam ini dapat mempengaruhi kinerja guru.</p>
(Pitri, 2017)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Batusangkar	<p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pada penelitian ini menggunakan 2 uji yaitu uji normalitas, uji linearitas, dan regresi linear sederhana</p> <p>Pada uji normalitas, Hasil output dari one sample Kolmogorov-Smirnov Test residual, diperoleh nilai sig (signifikansi) $0,142=14,2\%$ dan lebih besar dari 1% ($14,2\% > 1\%$) maka</p>

		<p>hipotesis diterima dan dengan demikian variabel dependen berdistribusi normal. Pada uji linearitas, Hasil uji linearitas adalah $\text{Sig} \geq 0,01$ di mana $0,046 \geq 0,01$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan yang linear.</p> <p>Pada regresi linear sederhana, Arti dari persamaan regresi ini adalah sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Nilai konstanta (a) adalah 100,008; artinya jika variabel independen yaitu kompensasi nilainya adalah 0, maka nilai kinerja guru adalah sebesar 100,008.2. Nilai koefesien regresi variabel kompensasi (b) adalah 0,378; mengindikasikan bahwa adanya pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja guru, di mana setiap peningkatan kompensasi satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru sebesar 0,378. <p>Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka kesimpulannya adalah kompensasi memiliki pengaruh 17,1% terhadap kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar. Dengan kata lain kompensasi cukup mempengaruhi kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar.</p>
(Sukma Haryani et al., 2015)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang)	<p>Penelitian ini menggunakan sebuah analisis statistic deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis regresi. Pada analisis statistic deskriptif ada beberapa yang dapat disimpulkan bahwa :</p> <p>Pada kompensasi finansial, para karyawan lebih senang jika diberikan kompensasi berdasarkan beban karyawan dan mereka tidak senang jika berdasarkan kebutuhan pokok.</p> <p>Pada kompensasi non finansial, Dari kesepuluh item kompensasi non finansial dihasilkan nilai terendah pada item tugas yang</p>

	<p>dibebankan menarik dengan nilai sebesar 4,000 dan nilai tertinggi pada item adanya rekan kerja yang menyenangkan dengan nilai sebesar 4,2813.</p> <p>Dari kedelapan item motivasi kerja dihasilkan nilai terendah pada item gaji yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan nilai sebesar 4,031 dan nilai tertinggi pada item karyawan diberikan perlindungan terhadap resiko kerja dengan nilai sebesar 4,328.</p> <p>Dari keenam item kinerja karyawan dihasilkan nilai terendah pada item karyawan selalu teliti dalam pekerjaannya dengan nilai sebesar 4,000 dan nilai tertinggi pada item mutu pelayanan yang diberikan sesuai prosedur dengan nilai sebesar 4,141.</p> <p>Pada Analisa uji asumsi klasik didapatkan hasil bahwa :</p> <p>Pada uji normalitas, Dari hasil perhitungan diperoleh nilai sig. sebesar 0.314 atau lebih besar dari 0.05, maka ketentuan H₀ diterima dengan asumsi normalitas terpenuhi.</p> <p>Pada Uji multikolinearitas, Suatu data dikatakan tidak terjadi multikolinearitas atau Non-multikolinearitas adalah disaat nilai VIF pada tabel Collinearity Statistics kurang dari 10, dan nilai Tolerance Lebih dari 0.1. Berdasar hasil yang tertera pada tabel Coefficient, didapatkan bahwa VIF bernilai 3.062, 1.717 dan 2.619 atau kurang dari 10, dan tolerance bernilai 0.327, 0.582, dan 0.382 atau lebih dari 0.1, maka asumsi non multikolinearitas dapat terpenuhi.</p> <p>Pada Analisis regresi didapatkan hasil bahwa : Pada koefisien determinasi, Dari hasil perhitungan diperoleh hasil R (koefisien determinasi) sebesar 67,3% Variabel Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) mempengaruhi motivasi</p>
--	--

		<p>kerja (Y1). Sedangkan 32,7% Variabel Motivasi Kerja (Y1) akan dipengaruhi oleh variabel - variabel lain yang tidak diperhitungkan pada penelitian ini.</p> <p>Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka kesimpulannya adalah</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh hasil diperoleh hasil R (koefisien determinasi) sebesar 0,673. Artinya bahwa 67,3% Variabel Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) mempengaruhi motivasi kerja (Y1). Sedangkan 32,7% Variabel Motivasi Kerja (Y1) akan dipengaruhi oleh variabel - variabel lain yang tidak diperhitungkan pada penelitian ini. Variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah aktualisasi diri. 2. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh hasil R (koefisien determinasi) sebesar 0,592. Artinya bahwa 59,2% variabel motivasi kerja (Y1) mempengaruhi variable kinerja karyawan (Y2). Sedangkan 40,8% Variabel Kinerja Karyawan (Y2) akan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diperhitungkan pada penelitian ini. Variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan.
(Adi Utami & Hindardjo, 2019)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan sebuah teori PLS (Partial Least Square) pada aplikasi SmartPLS dengan sample sebanyak 35 responden. Kompensasi mempunyai kisaran teoritis antara 1,5 sampai dengan 4,75 dengan nilai rata-rata sebesar 3,24 dan standar deviasi sebesar 0,70. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,24 yang lebih tinggi diatas nilai median(3),

	<p>dapat dikatakan bahwa kompensasi memiliki nilai yang tinggi terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi mempunyai kisaran teoritis antara 2,28 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata sebesar 3,46 dan standar deviasi sebesar 0,72. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,46 yang lebih tinggi diatas nilai median(3), dapat dikatakan bahwa motivasi memiliki nilai yang tinggi terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan Kompensasi ke Kinerja Karyawan memberikan nilai estimasi parameter 0.167 dan signifikan pada 0.03. Dan Motivasi ke Kinerja Karyawan memberikan nilai estimasi parameter 0.334 dan signifikan pada 0.03. Jadi, Kompensasi dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.</p> <p>Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka kesimpulannya adalah</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh karyawan BMT tidak mempengaruhi kinerja mereka dikantor. 2. hubungan motivasi dengan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi sangat penting bagi para karyawan dalam meningkatkan kinerja nya.
--	---

Kesimpulan

Terkait dengan masalah pada penelitian ini yaitu pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru telah banyak dibahas di berbagai artikel. Dari beberapa literatur yang telah dianalisa dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja guru atau kinerja karyawan. Selain itu ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja yaitu model kepemimpinan, usia, dan jabatan. Bentuk kompensasi dan motivasi dapat berupa materi ataupun non materi. Dengan adanya pengaruh signifikan dari motivasi dan kompensasi terhadap kinerja

guru, diharapkan semua elemen di Lembaga Pendidikan lebih memperhatikan kesejahteraan dan moral guru karena guru merupakan hal terpenting dalam kegiatan pembelajaran.

Berdasarkan kesimpulan yang telah kita pahami yang ada pada artikel pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru, kita memiliki beberapa hal yang diharapkan bisa disempurnakan pada penelitian selanjutnya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru selain kompensasi dan motivasi antara lain, Kepemimpinan kepala sekolah dan sertifikasi pada guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, F., Manan, A., Sumarsono, T. G., & Hidayatullah, S. (2019). The Effect of Motivation, Competency and Compensation Toward Performance. *International Research Journal of Advanced Engineering and Science*, 4(1), 51–55.
- Adi Utami, R., & Hindardjo, A. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MALIA: Jurnal Ekonomi Islam*, 11(1), 151–168.
- Catio, M., Yusuf, S., & Aldy, H. (n.d.). *Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Islam Terpadu Permata Madani*.
- Fitriani, D., & Putra, A. (2022). Systematic Literature Review (SLR): Eksplorasi Etnomatematika pada Makanan Tradisional. *Journal of Mathematics Education and Learning*, 2(1), 18. <https://doi.org/10.19184/jomeal.v2i1.29093>
- Lubis, E. (2019). Efek Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Sekolah Widya Batam. *Jurnal Bening, Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam*, 6(1).
- Mahaputra, M. R., Saputra, F., & Rizky Mahaputra, M. (2021). Literature Review the Effect of Headmaster Leadership on Teacher Performance, Loyalty and Motivation. *Journal of Accounting and Finance Management*, 2(2), 103–113.
- Pamulang, K., Tangerang, K., Devi, S., & Isnaeni, P. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PNS SD Negeri* (Vol. 8, Issue 2). <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif>
- Perawati, P., Lian, B., & Tobari, T. (2018). The Influence of Compensation, Work Motivation And Discipline on Teacher's Work Productivity. *European Journal of Education Studies*, 5(7), 202–213. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2371953>
- Pitri, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Batusangkar. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, 2(1), 1–11.
- Sukma Haryani, S., Hamid, D., & Susilo, H. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1), 1–7.