KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut (Hamali, 2016:78), Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa atau *reward* perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan

Menurut (Hasibuan, 2018), Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan suatu hal yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi atas pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan. Menurut Mulyapradana & Hatta (2016) Upah atau gaji merupakan hal yang penting untuk semua orang, khususnya bagi mereka yang bekerja. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya

Sedangkan arti kinerja menurut Hasibuan (2016). Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi langsung berupa gaji, upah, dan insentif, dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan,cuti, dan penghargaan

Berdasarkan definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan pengertian kinerja yang diambil dari pendapat Kasmir (2016) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS

perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya, bagi karyawan kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan definisi definisi diatas, maka peniliti menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi sebagai imbalan atau balas jasa secara finansial agar terwujudnya tujuan pendidikan.

b. Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

(1) Asas Adil

Berdasarkan kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

(2) Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS
Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

c. Jenis - Jenis Kompensasi

Menurut Mulyapradana & Hatta (2016), Kompensasi dibagi menjadi dua kategori yakni

(1) Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diberikan secara langsung kepada karyawan dalam bentuk upah atau gaji, bonus, komisi, dan insentif.

(2) kompensasi non finansial merupakan komponen yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, melainkan benefit atau manfaat untuk kesejahteraan karyawan berupa jaminan sosial, asuransi kesehatan, pesangon, pensiun, lembur, liburan, bahkan pujian dan pengakuan

d. Indikator Kompensasi

Indikator Kompensasi Menurut Simamora dalam Kus Karu Widayati (2019) Variabel kompensasi memiliki 4 indikator yaitu :

(1) Gaji

Imbalan atas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang oleh atasas kepada karyawan atau pegawai, yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan.

(2) Insentif

Jenis kompensasi yang di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat dari hasil kinerja.

(3) Tunjangan (Kesehatan & Tunjangan hari raya (THR)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

Yaitu jenis kompensasi dalam bentuk non financial, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

(4) Fasilitas

Jenis kompensasi non financial yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan.

2. Motivasi Mengajar

a. Pengertian Motivasi Mengajar

Menurut Uno dalam Hamzah B. (2016:3) menyatakan motivasi berasal dari kata motif yang berarti sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, kekuatan ini yang dapat menyebabkan individu tersebut berbuat atau bertindak.

Menurut Riyanto et al (2017), Motivasi adalah bagaimana kekuatan dan potensi atasan mengarahkan guru untuk bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Ahmed et al, (2016) mengemukakan bahwa motivasi adalah usaha seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang lebih baik.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan pengertian motivasi yang diambil dari Octaviani & Suana, (2019) yaitu motivasi untuk menumbuhkan semangat kerja tentunya motivasi menjadi salah satu faktor penimbang dalam pendorong semangat kerja. Motivasi mempengaruhi semangat kerja, apabila motivasi baik maka semangat kerja akan meningkat, begitu pula apabila motivasi tidak baik maka semangat kerja akan menurun.

b. Dimensi Motivasi Mengajar

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
© Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

Menurut Robbins dalam Titin Eka Ardianan (2017) berpendapat bahwa motivasi kerja guru diukur dalam dua dimensi yaitu :

(1) Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal meliputi : hubungan antarpribadi, penggajian atau honorarium, supervisi kepala sekolah, dan kondisi kerja.

(2) Motivasi internal

Motivasi internal meliputi : dorongan untuk bekerja, kemajuan dalam karier, pengakuan yang diperoleh, rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, minat terhadap tugas, dan dorongan untuk berprestasi.

c. Aspek-Aspek Motivasi Mengajar

Menurut Hasibuan dalam Nurskinsan (2019) Aspek-aspek motivasi mengajar Di bawah ini adalah aspek-aspek yang terdapat dalam motivasi kerja yaitu:

(1) Aspek Aktif / Dinamis Motivasi tampak sebagai suatu usaha yang positif dalam menggerakan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.

(2) Aspek Pasif / Statis Motivasi tampak sebagai suatu kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk menggerakan dan mengerahkan potensi sumber daya manusia ke arah tujuan yang diinginkan.

d. Faktor-Faktor Motivasi Mengajar

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

Menurut Windardi dalam Nurkinsan (2019), Ada beberapa faktor-faktor yang menyebabkan motivasi kerja pada guru secara umum yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor yang berasal dari dalam diri (intrinsik) yaitu :

(1) Keinginan

Terlepas dari kebutuhan atau perasaan takut yang dirasakan, dibelakang setiap tindakan individu yang dilaksanakan dengan tujuan tertentu, senantiasa terdapat keinginan tertentu baik yang disadari maupun yang tidak disadari dan menyebabkan individu bertindak dan melakukan suatu tindakan.

(2) Kemampuan

Kapasitas-kapasitas biologikal yang diwarisi olehnya, baik secara mental maupun fisikal.Kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

(3) Sumber-sumber daya

Individu mengeluarkan energinya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya karena manusia mendambakan kekuasaan, maka individu mengorbankan upayanya, waktunya dan sumber-sumber daya lainnya untuk memenuhi keinginannya

Faktor yang berasal dari luar diri (ekstrinsik) yaitu:

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS

(1) Gaji

Suatu imbalan untuk pekerjaan yang dilaksanakan.Imbalan berupa gaji atau upah merupakan salah satu faktor ekstrinsik yang dapat dicapai orang-orang melalui kegiatan bekerja.

(2) Promosi

Suatu usaha dari pemasaran dalam menginformasikan dan mempengaruhi orang atau pihak lain sehingga tertarik untuk melakukan sesuatu hal.

(3) Pujian

Karyawan akan senang menerima pengakuan apabila yang bersangkutan bekerja dengan baik. Pujian yang diberikan atasan justru akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

e. Indikator Motivasi Mengajar

Menurut Hamzah B. Uno dalam Lia Yulia (2017) yang menyebutkan bahwa guru yang memiliki motivasi kerja dilihat dari prestasi yang dicapainya

(1) Tanggung jawab dalam melakukan kerja

Guru yang memiliki motivasi yang tinggi terlihat dari tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaan. Guru akan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Guru akan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran sesuai peraturan yang berlaku.

(2) Prestasi yang dicapainya

© Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

Prestasi yang diperoleh guru memperlihatkan bahwa guru tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi. Prestasi tersebut dapat berupa penghargaan dari kepala sekolah, lembaga pendidikan, maupun karya yang diciptakan.

(3) Pengembangan diri

Guru dalam menjalankan profesinya sangat perlu untuk melakukan pengembangan diri. Keikutsertaan guru dalam pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh lembaga pendidikan menunjukkan bahwa guru memiliki antusias sehingga tercipta motivasi kerja yang tinggi

(4) Kemandirian dalam bertindak

Seseorang yang sudah masuk dalam usia produktif tentu memiliki sikap mandiri dalam bertindak. Kemandirian ini tercermin pada sikap guru yang selalu mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya meskipun tidak diperintah. Guru secara sadar mengerjakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Wibowo (2017) Kinerja berasal dari pengertian performance. Adapula yang memberikan performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung

Menurut Rivai (Firdaus & Mulyapradana, 2017) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

Kinerja karyawan merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen sebuah organisasi, oleh karena itu manajemen perlu mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Elshifa, 2018)

b. Dimensi Kinerja

Menurut Riana et al (2017) mengemukakan bahwa dimensi dari kinerja yaitu:

(1) Kualitas

Menerangkan tentang jumlah kesalahan, kerusakan dan kecermatan

(2) Kuantitas

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan berkenaan.

(3) Waktu kerja

Menerangkan tingkat kehadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif.

(4) Kerjasama

Suatu usaha yang di lakukan secara bersama dalam bekerja.

c. Faktor Faktor Kinerja

Menurut Sedarmayanti dalam Sulaksono (2015), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut :

(1) Sikap Mental

Sikap mental yang dimiliki seorang pegawai akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat memengaruhi kinerja pegawai

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS

adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang pegawai.

(2) Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki seorang pegawai mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi pendidikan seorang pegawai maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.

(3) Keterampilan

Pegawai yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada pegawai yang tidak mempunyai keterampilan.

(4) Kepemimpinan

Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawainya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

(5) Tingkat Penghasilan

Tingkat penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.

(6) Kedisiplinan

Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

(7) Komunikasi

Para pegawai dan manajer harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas instansi.

(8) Sarana

Pra Sarana Instansi harus memberikan fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja pegawai i. Kesempatan Berprestasi Adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada pegawai untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

d. Ciri – Ciri Kinerja

Menurut Ngalim Purwanto dalam Abas (2017) memberikan ciri-ciri kinerja guru sebagai berikut

(1) Selalu ada upaya dari guru untuk membimbing anak didiknya secara utuh.

(2) Selalu ada upaya dari guru untuk menerapkan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan anak didiknya.

(3) Selalu ada keinginan dari guru untuk menjalin komunikasi guna mendapatkan informasi tentang anak didik.

(4) Selalu ada upaya yang dilakukan guru untuk menciptakan suasana yang kondusif di madrasah, sehingga peserta didik merasa nyaman berada dan belajar di madrasah.

(5) Selalu ada upaya dari guru untuk menjalin hubungan dengan orang tua peserta didik. Selalu ada upaya dari guru selalu memelihara hubungan baik dengan masyarakat.

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

(6) Selalu ada upaya dari guru untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas profesinya, seperti membaca buku, mengikuti lokakarya, seminar, penataran, dan kegiatan penelitian.

(7) Selalu ada upaya dari guru untuk menjalin komunikasi yang baik dengan sesama guru.

(8) Selalu ada upaya dari guru untuk mematuhi berbagai kebijakan dan ketentuan yang diputuskan pemerintah di bidang pendidikan.

(9) Selalu ada upaya dari guru untuk menjalankan profesinya dengan penuh kedisiplinan dan rasa pengabdian.

e. Indikator Kinerja

Kinerja guru dapat diukur dengan tiga indikator, yang dikemukakan Rachmawati dalam Nursakinah (2019) yaitu :

(1) Guru sebagai pengajar.

Yang dimaksud dengan guru sebagai pengajar dalam penelitian ini adalah guru mampu membuat perencanaan dan persiapan mengajar, penguasaan materi yang diajarkan kepada peserta didik.

(2) Guru sebagai pembimbing

Yang dimaksud dengan guru sebagai pembimbing adalah mampu menguasai metode dan strategi mengajar, mampu memberikan tugas-tugas kepada peserta didik.

(3) Guru sebagai administrator kelas.

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS

Yang dimaksud dengan guru sebagai administrator kelas dalam penelitian ini adalah mampu mengelolah kelas dan mampu melakukan penilaian dan evaluasi.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah daftar jurnal penelitian terdahulu yang penulis gunakan dalam penelitian ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Sumber	Peneliti	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi	Artikel Ilmiah Jurnal Dosen Universitas Bina Sarana Informatika Tahun 2019	Dra. Kus Daru Widayati, MM	Hasil Penelitian membuktikan terdapat pengaruh positif antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja guru (SD Negeri Jatiwaringin X Bekasi.)
2	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negri di Kabupaten Gowa	Skripsi Universitas Negeri Makasar 2019	Nursakinah	(1) kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (2) motivasi mengajar tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru
3	Pengaruh Motivasi Kerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun	Artikel Ilmiah Jurnal Universitas Muhammadiyah Ponorogo 2017	Titin Eka Ardiana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru akuntansi

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

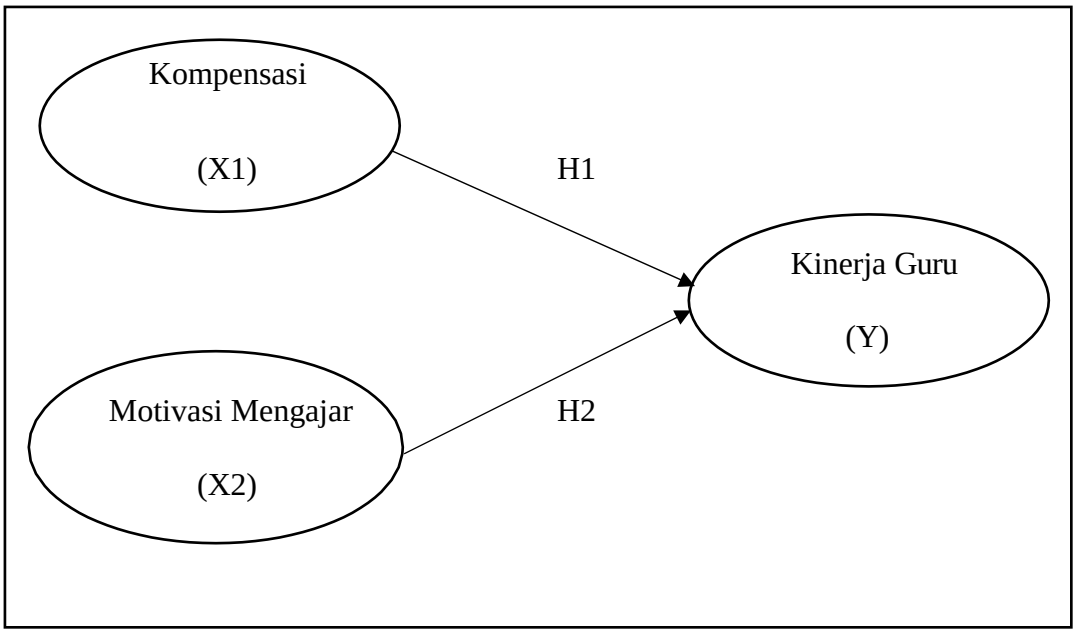
4	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasaan Kerja Guru Non PNS Di SMK Negeri 1 Banyuanyar Probolinggo	Artikel Ilmiah Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik Universitas Wijaya Putra Surabaya	Karina Meidiana	(1) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (2) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. (3) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
5	Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Yayasan Pendidikan Islam AL KHOIRIYYAH Kota Semarang	Skripsi Universitas Diponegoro Semarang 2018	Maziah	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru madrasah.
6	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Batusangkar	Artikel Ilmiah Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan 2017	Alisyah Pitri	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

3. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Sumber: Digunakan untuk penelitian ini.

D. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru.

Menurut (Hamali, 2016:78), Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dra. Kus Daru Widayati, MM pada tahun 2019, bahwa hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini menyatakan bahwa kompensasi berpotensi meningkatkan kinerja guru

H1 : Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS

2. Pengaruh Motivasi Mengajar terhadap Kinerja Guru.

Menurut Riyanto et al (2017), Motivasi adalah bagaimana kekuatan dan potensi atasan mengarahkan guru untuk bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Titin Eka Ardiana pada tahun 2017 menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru akuntansi. Hal ini menyatakan bahwa motivasi mengajar berpotensi meningkatkan kinerja guru.

H2 : Motivasi Mengajar Berpengaruh Terhadap Kinerja

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian