

Peran Kompensasi terhadap Motivasi dalam Menjaga Kinerja Guru Tidak Tetap di Lembaga Sekolah: Literature Review

Affandi Rahman Asmoro Rahayu¹, Ida Rindaningsih^{2*}

^{1,2}Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah, Sidoarjo, Indonesia

Email: ¹chackaffan@email.com, ^{2*}rindaningsih1@email.com

Abstract

This study aims to analyze the role of compensation on the performance motivation of non-permanent teachers in educational institutions. Using the literature study method, this article discusses relevant literature on the role of compensation in improving teacher motivation and performance. Data were collected from national journals focusing on this topic, with keywords including the role of compensation, factors influencing compensation, and teacher performance. The results show that adequate compensation contributes significantly to the work motivation of non-permanent teachers, which in turn has a positive impact on their performance. This study recommends that educational institutions pay attention to a fair and transparent compensation system to improve the quality of teaching and the stability of non-permanent teachers' performance.

Keywords: *Compensation, Motivation, Teacher Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kompensasi terhadap motivasi kinerja guru tidak tetap di lembaga pendidikan. Dengan menggunakan metode studi pustaka, artikel ini membahas berbagai literatur yang relevan mengenai peran kompensasi dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Data dikumpulkan dari jurnal nasional yang berfokus pada topik ini, dengan kata kunci yang mencakup peran kompensasi, faktor-faktor pengaruh kompensasi, dan kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai berkontribusi signifikan terhadap motivasi kerja guru tidak tetap, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka. Penelitian ini merekomendasikan agar lembaga pendidikan memperhatikan sistem kompensasi yang adil dan transparan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan stabilitas kinerja guru tidak tetap.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja Guru.

1. PENDAHULUAN

Guru memiliki tanggung jawab untuk mendampingi, mendukung, dan membimbing siswa agar mereka dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi, minat, dan bakatnya. Oleh karena itu, guru harus meningkatkan potensi belajar siswa untuk mencapai hasil belajar yang optimal, dan guru juga harus kreatif untuk memotivasi siswa mereka untuk belajar. Selain itu guru sebagai ujung tombak dalam institusi pendidikan

perlu perhatian lebih untuk mendorong semangatnya dalam menjalankan tugas sebagai pendidik sehingga pembelajaran dapat berjalan secara efektif dan efisien. Menurut penelitian sebelumnya, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi penghargaan, semakin tinggi semangat kerja karyawan. Kompensasi merupakan salah satu motivasi yang memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik (Anjani et al., 2022a). Setiap adanya kompensasi di suatu lembaga pendidikan pasti ada pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan. lembaga pendidikan diharapkan memiliki kemampuan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya (Rohman et al., 2023a). Pentingnya kompensasi yang layak bagi Guru Tidak Tetap (GTT) dan kenyataan bahwa banyak lembaga pendidikan belum mampu atau belum berupaya secara optimal untuk memenuhi kompensasi guru tidak tetap sering diabaikan, meskipun berpengaruh positif pada kinerja mereka. Lembaga pendidikan kurang menyadari pentingnya kompensasi layak, yang dapat memengaruhi motivasi dan beban psikologis guru. Kendala ini menyulitkan lembaga untuk mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten. Karena kinerja guru tidak tetap sangat penting dan harus terus ditingkatkan dan dipertahankan stabilitas kerjanya untuk mencapai tujuan pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum literatur, menganalisis tema-tema yang dibahas dalam sejumlah artikel, mengidentifikasi keterbatasan penelitian yang ada, serta mencari peluang untuk penelitian di masa mendatang.

2. KAJIAN TEORI

Pendayagunaan sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan pengelolaan pendidikan. Kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan cara untuk meningkatkan kinerja guru tidak tetap, termasuk meningkatkan motivasi mereka dan meningkatkan kepuasan kerja mereka, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas mereka dengan cara yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Fazria et al., 2024). Kinerja juga merupakan usaha dan upaya yang diperlihatkan atau ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu aktivitas, tugas serta tanggung jawabnya sehingga didapatkan hasil yang optimal dari usahanya tersebut (Kurniati et al., 2018).

Dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai guru tersebut, sudah selayaknya para guru mendapatkan imbalan atas jasa-jasa yang telah mereka berikan bagi dunia pendidikan. Imbalan bagi para guru ini biasanya tertuang dalam sistem kompensasi yang telah diatur oleh lembaga pendidikan baik itu kompensasi yang sifatnya material seperti gaji, tunjangan, insentif, dan sebagainya maupun yang bersifat non material seperti asuransi kesehatan, lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang menunjang, dan sebagainya. Hal ini dilakukan dengan maksud agar para guru tersebut mendapatkan imbalan yang layak dan dapat mencukupi kebutuhan hidupnya. Pemberian kompensasi yang sesuai ini diharapkan mampu menunjang kinerja guru pada lembaga pendidikan tempat mereka bernaung (Rohman et al., 2023b).

Jumlah kompensasi yang dianggap lebih kecil diduga berdampak pada motivasi guru dalam kerja akan lebih rendah, karena Guru Tidak Tetap masih harus mencari sumber penghasilan selain kerja yang dapat menyita waktu sehingga Guru Tidak Tetap di lembaga sekolah tidak dapat secara optimal mengembangkan potensi diri (Samal et al., 2021). Motivasi dan kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Motivasi menjadi poin yang penting mengingat tanggung jawab guru adalah menyampaikan ilmu pengetahuan dan keterampilan kepada peserta didik. Sedangkan tujuan dari kompensasi yang baik adalah untuk menarik, memotivasi dan mempertahankan orang-orang yang berkinerja baik untuk pencapaian tujuan organisasi.

Kompensasi yang diberikan kepada individu merupakan suatu bentuk apresiasi jasa dan upaya dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan mereka (Windasari & Yahya, 2019).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan studi pustaka dengan membandingkan atau membahas isi dan kesimpulan dari berbagai artikel. Artikel ini diambil dari jurnal nasional yang berfokus pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja di lembaga pendidikan. Kata kunci, yang digunakan yaitu peran kompensasi, fakto-faktor pengaruh kompensasi, dan kinerja guru. Tinjauan pustaka (literatur review) adalah proses mengkaji kembali berbagai literatur yang telah di publikasikan oleh akademisi atau para peneliti sebelumnya, yang sesuai dengan topik yang sedang diteliti (Mahanum, 2021) . Studi pustaka diharapkan tidak hanya membaca literatur tetapi juga melakukan evaluasi kritis dan mendalam terhadap artikel yang menjadi sumber penelitian. Hasil dari kegiatan ini kemudian ditulis, dalam bentuk artikel ilmiah.

Kerangka berpikir penelitian ini dilakukan dengan pemikiran awal bahwa pengaruh dan peran kompensasi merupakan komponen utama dalam menjaga stabilitas kinerja guru tidak tetap. Masing-masing Lembaga pendidikan memiliki upaya dalam meningkatkan kualitas kinerja guru tidak tetap dengan upaya pemberian kompensasi yang memadai adalah faktor penting untuk menjaga stabilitas kinerja guru tidak tetap.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel berikut memunjukkan beberapa literature yang digunakan penulis untuk melakukan pembahasan.

Tabel 1. Analisis Deskriptif Literature

No	Penulis	Judul	Jurnal
1	Abdul Rohman, Ida Rindaningsih, Taufik Churrahman	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru: Systematic Literature Review (SLR)	Academic Journal Research, 1(1), 2023, 27–34
2	Wulandari Ningsih, Ida Rindaningsih	Kompensasi dalam meningkatkan motivasi kerja dan prestasi kerja di Lembaga pendidikan	Jurnal PERISAI: Pendidikan dan Riset Ilmu Sains, 3(1), 2024, 110-117
3	Abd. Latif Samal, Nasruddin Yusuf, Rivai Bolotio	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap (GTT) SMK Swasta Islam di Kota Manado Provinsi Sulawesi Utara	Journal of Islamic Education Policy Vol. 6 No. 1 Januari - Juni 2021
4	Muhammad Ikbāl, Samsinar, Miftahul Aulia, Nurwahida, Salfianur	Pengaruh Kompensasi Kinerja Guru Honorer di SD Negeri 30 Tongke-tongke Kabupaten Sinjai	Adz-Dzahab Volume 6 Nomor 1 April 2021 ISSN Print : 2527-5755 ISSN Online : 2751-1905
5	Raden Soebiartika, Ida Rindaningsih	Systematic Literature Review (SLR): Implementasi Sistem Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sidoarjo	MAMEN (Jurnal Manajemen) Vol. 2 No. 1 (2023) 171 – 185

6	Heri Kiswanto, Amelia Atika Bazlina, Fadillah Nurul	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kebudayaan Kota Bontang	INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 15696-15707 E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246
7	Tarisa Anjani, Zulfa Faiqotul Afridah, Alta Azqia Nadhila, Siti Maghfirotul Hasana, Imron Fauzi	Kebijakan Pemberian Kompensasi Guru Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Mengajar	Al-Ibrah Vol. 7 No. 2 Desember 2022
8	Windasari, Muchammad Zulham Yahya	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Se-Kecamatan Bangil	Kelola Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 6 No. 2, Juli – Desember 2019, Halaman: 188 - 192
9	Annisa Setiyana, Sri Utaminingsih, Su'ad	Analisis pengaruh gaya komunikasi kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) di SD Negeri Jekulo	Journal of Elementary Education, Volume 06 Number 04, July 2023
10	Andiek Yusvenda, Eko Samsul Hadi, Anis Mufarohah	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Jenjang Sekolah Dasar di Kota Blitar	Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN) Vol. 8 No. 1 (2023) hlm. 81-92

Artikel yang telah direview diatas menggunakan berbagai metode penelitian yang dilakukan. Namun hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa peran kompensasi yang diberikan oleh suatu lembaga pendidikan secara objektif sangat mempengaruhi produktifitas dan kinerja guru tidak tetap.

Analisis Topik

Topik yang dijadikan pembahasan pada penelitian ini meliputi tentang pengaruh penerapan kompensasi terhadap menjaga stabilitas kinerja atau produktifitas guru tidak tetap.

Tabel 2. Analisis Literature

Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Abdul Rohman, Ida Rindaningsih, Taufik Churrahman	Kompensasi, Kinerja, Guru	Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru dengan	Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara signifikan mempengaruhi kinerja guru, dengan pendidikan, pengalaman, motivasi,

		meninjau jurnal-jurnal terkait secara terstruktur, sehingga menghasilkan pemahaman komprehensif dan kesimpulan yang valid.	dan disiplin kerja sebagai faktor pendukung. Temuan ini menekankan pentingnya sistem kompensasi yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru.
Wulandari Ningsih, Ida Rindaningsih	Kompensasi, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja	Penelitian ini menggunakan metode <i>Systematic Literature Review</i> (SLR) untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan prestasi kerja di lembaga pendidikan.	Hasil penelitian menyatakan bahwa, kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja dan meningkatkan prestasi kerja guru dalam lembaga pendidikan
Abd. Latif Samal, Nasruddin Yusuf, Rivai Bolotio	Kompensasi, Motivasi Kerja, Guru Tidak Tetap	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi 30 guru tidak tetap. Data dikumpulkan melalui angket, wawancara, dan observasi. Analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi untuk mengidentifikasi hubungan kausalitas antara variabel kompensasi dan motivasi kerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja, dengan koefisien korelasi sebesar 0,54 dan kontribusi kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 29,7%. Hipotesis nol ditolak karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel.
Muhammad Ikbal, Samsinar, Miftahul Aulia, Nurwahida, Salfianur	Pengaruh Kompensasi, Guru Honorer	Penelitian ini, metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah: 1) Peneliti menggunakan kuesioner yang telah disusun secara sistematis untuk mengumpulkan informasi 2) Peneliti juga menggunakan teknik dokumentasi untuk mengumpulkan data tambahan yang relevan	Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer SD Negeri 30 Tongke-Tongke Kab. Sinjai. Hal ini diperoleh berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS pada tabel coefficients diketahui t-hitung kompensasi $4,072 > 2,364$ (t tabel) dan nilai probabilitas $0,005 < 0,05$ dan pada tabel model summery dengan

		Metode ini termasuk pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data yang dikumpulkan untuk menguji hipotesis penelitian yang dilakukan di SD Negeri 30 Tongke-tongke	melihat $R^2 = 0,703$ atau 70,3%. Jadi besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru honorer SD Negeri 30 Tongke-Tongke Kab. Sinjai adalah 70,3 %.
Raden Soebiantika, Ida Rindaningsih	Studi Literatur, Kompensasi, Reward, Kinerja	Metodologi penelitian dalam dokumen ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR), untuk mengumpulkan dan menganalisis berbagai artikel ilmiah terkait dengan sistem kompensasi dan penghargaan serta pengaruhnya terhadap kinerja guru.	Kompensasi dan penghargaan memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja guru dan karyawan. pemberian insentif tambahan dan penghargaan non-materi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Penghargaan ini dianggap dapat menggantikan kekurangan kompensasi yang masih di bawah UMR di Sidoarjo.
Heri Kiswanto, Amelia Atika Bazlina, Nurul Fadillah	Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja,	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif. Berikut langkah-langkah yang diambil yaitu: 1) Subjek Penelitian: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bontang sebagai responden. 2) Teknik Pengumpulan Data: melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan studi kepustakaan. 3) Analisis Data: Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik statistik, termasuk uji regresi linear berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antara variabel	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan kota bontang. Kedua variabel ini secara bersama-sama memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja, namun hanya berpengaruh sebesar 58,3% sehingga masih terdapat pengaruh faktor lain diluar variabel sebesar 41,7%.

		independen (kompensasi dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).	
Tarisa Anjani, Zulfa Faiqotul Afridah, Alta Azqia Nadhila, Siti Maghfirotul Hasana, Imron Fauzi	kompensasi guru, kinerja guru dalam mengajar, kesenjangan dan implikasi kompensasi guru terhadap kinerja dalam mengajar	Penelitian ini dilakukan melalui kajian pustaka dengan mengumpulkan dan menganalisis data dari berbagai sumber, seperti jurnal atau karya ilmiah terkait, untuk menghasilkan informasi yang akurat.	Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Semakin tinggi penghargaan semakin tinggi semangat kerja karyawan untuk berkerja dengan baik.
Windasari, Muchammad Zulham Yahya	Motivasi, Kompensasi, Kinerja, Guru	Metode penelitian menggunakan kuantitatif deskriptif dengan pendekatan suurvey, detail metode yang digunakan 1) Subjek penelitian dengan sample 42 guru dari 14 jurusan 2) Teknik pengambilan sampling menggunakan claster random sampling 3) Instrumen pengumpulan data dengan melalui kuisioner 4) Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda untuk menentukan pengaruh variabel motivasi dan kompensasi. Perhitungan dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 21	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK swasta di Kecamatan Bangil, dengan kontribusi sebesar 83,98%. Semakin tinggi motivasi kerja dan kompensasi yang diterima, semakin baik kinerja guru. Hal ini menegaskan pentingnya kedua faktor tersebut dalam meningkatkan kualitas pengajaran.
Annisa Setiyana, Sri Utaminingsih, Su'ad	Komunikasi kepala sekolah, Kompensasi, Kinerja Guru	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif berbasis positivisme, dengan populasi 135 Guru Tidak Tetap (GTT) di SD	semakin tinggi komunikasi dan kompensasi secara signifikan dapat meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan

		<p>Negeri Kecamatan Jekulo dan sampel 100 responden. Data primer diperoleh dari kuesioner, sedangkan data sekunder dari dokumen relevan. Analisis dilakukan dengan statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh gaya komunikasi kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja GTT.</p>	<p>persamaan regresi terlihat bahwa koefisien variabel indikator komunikasi dan kompensasi adalah positif, hal ini berarti meningkatnya tanggapan responden terhadap komunikasi dan kompensasi dapat berakibat pada peningkatan kinerja guru. Berdasarkan perhitungan uji F diketahui nilai signifikan untuk pengaruh komunikasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja guru adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $32,670 > F$ tabel 2,698, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh komunikasi kepala sekolah dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja guru tidak tetap di Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus</p>
<p>Andiek Yusvenda, Eko Samsul Hadi, Anis Mufarohah</p>	<p>Kinerja Guru Tidak Tetap, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pengaruh Kompensasi</p>	<p>Penelitian ini menggunakan penelitian kombinasi kuantitatif. Subjek penelitian sebanyak 43 orang. Pengumpulan data melalui kuisisioner terkait variabel yang diteliti. Analisis data dilakukan menguji pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja GTT. Uji reliabilitas dan asumsi klasik juga dilakukan untuk memastikan</p>	<p>Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) SD di Kota Blitar. Namun, secara individu, kompensasi dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya,</p>

		keandalan dan validitas data yang diperoleh.	motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja GTT, terutama melalui dorongan prestasi dan keinginan pribadi mereka.
--	--	--	--

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas, penelitian yang dilakukan Abdul dkk yang menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa kompensasi secara signifikan mempengaruhi kinerja guru, dengan faktor-faktor seperti pendidikan, pengalaman, motivasi, dan disiplin kerja sebagai pendukung. Temuan ini menekankan pentingnya sistem kompensasi yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru. Penelitian yang ditunjukkan oleh Wulandari dkk dengan menggunakan metode SLR untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan prestasi kerja di lembaga Pendidikan menunjukkan bahwa kompensasi berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan prestasi kerja. Raden dkk pada penelitian ini juga menggunakan pendekatan SLR untuk mengumpulkan dan menganalisis artikel ilmiah terkait sistem kompensasi dan penghargaan. Hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi dan penghargaan memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja guru dan karyawan.

Penelitian yang dilakukan Abd. Latif dkk menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja dan prestasi kerja guru tidak tetap. Dengan menggunakan metode kuantitatif dan melibatkan 30 guru tidak tetap, hasil analisis menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,54 dan kontribusi kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 29,7%. Hipotesis nol ditolak karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, menegaskan adanya hubungan yang signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja.

Dalam penelitian Muhammad dkk Penelitian ini berfokus pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru honorer di SD Negeri 30 Tongke-Tongke. Data dikumpulkan melalui kuesioner, dan analisis menggunakan SPSS menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru honorer adalah sebesar 70,3%. Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Windasari dkk yang berfokus pada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK swasta di Kecamatan Bangil dengan menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan subjek penelitian terdiri dari 42 guru dengan jurusan berbeda, menunjukkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan kontribusi sebesar 83,98%. Peningkatan motivasi kerja dan kompensasi yang diterima guru berbanding lurus dengan peningkatan kinerja mereka dalam mengajar. Annisa dkk menunjukkan dengan metode deskriptif kuantitatif dengan populasi 135 guru tidak tetap. Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi kepala sekolah dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru tidak tetap, dengan analisis dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Sedangkan Andiek dkk menggunakan metode kuantitatif dengan subjek penelitian sebanyak 43 orang. Mereka menemukan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) di Kota Blitar. Namun, secara individu, kompensasi dan lingkungan kerja tidak

menunjukkan pengaruh signifikan, sementara motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja GTT.

Peneliti lain seperti Heri dkk menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif. Mereka melakukan penelitian di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bontang dengan mengumpulkan data melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan pengaruh total sebesar 58,3%, menyisakan 41,7% yang dipengaruhi oleh faktor lain. Tarisa dkk yang berfokus pada kompensasi guru dan kinerja dalam mengajar. Mereka melakukan kajian pustaka untuk mengumpulkan dan menganalisis data dari berbagai sumber. Temuan mereka menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan, di mana semakin tinggi penghargaan yang diberikan, semakin tinggi semangat kerja karyawan untuk bekerja dengan baik.

5. PENUTUP

Kesimpulan dan Saran

Peran kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap di lembaga pendidikan. Hasil analisis menunjukkan bahwa faktor kompensasi dan motivasi kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif dalam menjaga kinerja guru tidak tetap. Meskipun pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru tidak tetap cukup besar, masih terdapat faktor lain yang mempengaruhi, yang menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada kompensasi saja, tetapi juga pada faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja dan motivasi individu.

Saran dari penelitian ini yaitu Lembaga pendidikan agar untuk meningkatkan kompensasi, mengembangkan program motivasi, melakukan penelitian lanjutan terkait faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, serta melibatkan semua stakeholder dalam pengambilan keputusan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja guru tidak tetap.

Terakhir, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Ibu Rindaningsih, M.Pd., dosen Pengampu Mata Kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia, yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama kuliah S2 di Umsida ini. Penulis juga berterima kasih kepada semua teman kuliah di kelas B2 Progra Studi Manajemen Pendidikan Islam di Fakultas Pendidikan Agama Islam, yang penulis tidak dapat menyebutkan semua. Semoga artikel ini bermanfaat bagi Anda. Saran yang membangun diterima oleh penulis terbuka untuk pengembangan karya berikutnya. Terima kasih banyak.

6. DAFTAR RUJUKAN

- Anjani, T., Afridah, Z. F., Nadhila, A. A., Hasana, S. M., & Fauzi, I. (2022a). KEBIJAKAN PEMBERIAN KOMPENSASI GURU DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA MENGAJAR. *Al-Ibrah: Jurnal Pendidikan Dan Keilmuan Islam*, 7(2), 45–62.
- Anjani, T., Afridah, Z. F., Nadhila, A. A., Hasana, S. M., & Fauzi, I. (2022b). Kebijakan Pemberian Kompensasi Guru dan Implikasinya Terhadap Kinerja Mengajar. *Al-Ibrah: Jurnal Pendidikan Dan Keilmuan Islam*, 7(2), 45–62. <https://doi.org/https://www.ejournal.stital.ac.id/index.php/alibrah/article/download/198/123>

- Fazria, N., M@gm, M. N., Fazria Masfufah, N., & Rindaningsih, I. (2024). ELSE (Elementary School Education Journal) FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU: Literatur Review. 8(1). <https://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/>
- Ikbal, M., & Aulia, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Kinerja Guru Honorer Di Sd Negeri 30 Tongke-Tongke Kabupaten Sinjai. *Jurnal Adz-Dzahab: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 6(1), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.47435/adz-dzahab.v6i1.587>
- Kiswanto, H., Bazlina, A. A., & Fadillah, N. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kebudayaan Kota Bontang. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 15696–15707. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.11177>
- Kurniati, N., Baidowi, B., & Hikmah, N. (2018). Persepsi mahasiswa pendidikan matematika terhadap kinerja dosen dalam proses perkuliahan. *Jurnal Pijar Mipa*, 13(1), 32–36. <https://doi.org/10.29303/jpm.v13i1.471>
- Mahanum, M. (2021). Tinjauan Kepustakaan. *ALACRITY : Journal of Education*, 1(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.52121/alacrity.v1i2.20>
- Ningsih, W., & Rindaningsih, I. (2024). SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW (SLR): EFEKTIVITAS KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA DAN PRESTASI KERJA DI LEMBAGA PENDIDIKAN. *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 3(1), 110–117. <https://doi.org/10.32672/perisai.v3i1.159>
- Raden Soebartika, & Ida Rindaningsih. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Implementasi Sistim Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sidoarjo. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 171–185. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1630>
- Rohman, A., Rindaningsih, I., & Churrahman, T. (2023a). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru : Systematic Literature Review (SLR). *Academic Journal Research*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.61796/acjoure.v1i1.14>
- Rohman, A., Rindaningsih, I., & Churrahman, T. (2023b). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru : Systematic Literature Review (SLR). *Academic Journal Research*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.61796/acjoure.v1i1.14>
- Samal, L., Yusuf, N., & Bolotio, R. (2021). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU TIDAK TETAP (GTT) SMK SWASTA ISLAM DI KOTA MANADO.
- Setiyana, A. (2023). Analisis pengaruh gaya komunikasi kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) di SD Negeri Jekulo. *COLLASE (Creative of Learning Students Elementary Education)*, 6(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.22460/collase.v6i4.17333>
- Windasari, W., & Yahya, M. Z. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Se-Kecamatan Bangil. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 188–192. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i2.p188-192>

- Yusuf, N., & Bolotio, R. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap (GTT) SMK Swasta Islam Di Kota Manado Provinsi Sulawesi Utara. *Journal of Islamic Education Policy*, 6(1).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30984/jiep.v6i1.1575>
- Yusvenda, A., Hadi, E. S., & Mufarohah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Jenjang Sekolah Dasar di Kota Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 8(1), 81–92.
<https://doi.org/https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/724>