

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2014) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

Menurut Sutrisno (2017), menyatakan kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut Wibowo (2012) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Simamora (2014) juga mengemukakan bahwa kinerja (performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan, kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

2.1.1.1 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut David dalam Mangkunegara (2013) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari potensi Intelegent Quotient (IQ), serta kemampuan pengetahuan dan keterampilan. Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk pekerjaan dan terampil dalam mengerjakan tugas, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Artinya, karyawan harus memiliki sikap mental yang siap, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Motivasi merupakan

kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk berusaha mencapai prestasi kerja dan dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja.

2.1.1.2 Kinerja Guru

Guru merupakan ujung tombak dalam pendidikan oleh karenanya guru dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Untuk dapat memberikan kinerja yang baik maka seorang guru harus menunjukkan keprofesionalan dalam menjalankan bidang pekerjaannya. Seorang guru yang profesional harus memenuhi beberapa persyaratan diantaranya memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (UU no. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen). Kesemua persyaratan tersebut menjadi dasar bagi guru untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

Hal ini sama seperti yang dijelaskan Uno dan Lamatenggo (2012) kinerja guru merupakan gambaran yang dilakukan guru terkait dengan tugas apa yang diembannya dan merupakan tanggung jawabnya, dalam kaitannya dengan kinerja guru sekolah dasar, kinerja mereka dapat terefleksi dalam tugasnya sebagai pengajar dan sebagai seorang pelaksana administrator kegiatan mengajarnya. Dengan kata lain, kinerja guru sekolah dasar dapat terlihat pada kegiatan merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi etos kerja dan disiplin profesional guru. Hal yang sama diungkapkan Soedijarto (2008) kinerja guru meliputi merencanakan, mengelola pelaksanaan, menilai proses dan hasil, mendiagnosis kesulitan belajar, dan merevisi program pembelajaran.

2.1.1.3 Pengukuran Kinerja Guru

Pengukuran kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan terdapat penyimpangan dari rencana yang sudah ditentukan, semisal apakah pegawai atau karyawan telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Suwatno dan Priansa (2011) pengukuran kinerja merupakan salah satu tugas penting bagi perusahaan untuk mengetahui level kinerja karyawan yang dimilikinya.

Berdasarkan buku yang ditulis oleh Prof Dr. Hamzah B. Uno dan Dr. Nina Lamatenggo (2015) terdapat 5 dimensi dalam pengukuran kinerja guru, yaitu :

1. Kualitas kerja

Dalam dimensi kualitas kerja ini terdiri dari Menguasai bahan, mengelola proses belajar mengajar dan mengelola kelas.

2. Kecepatan/ Ketepatan kerja

Dalam dimensi kecepatan/ketepatan kerja terdiri dari Menggunakan media atau sumber belajar dan merencanakan program pengajaran.

3. Inisiatif dalam kerja

Dalam dimensi inisiatif dalam bekerja terdiri dari bagaimana cara mengelola interaksi belajar mengajar dan melakukan penilaian hasil belajar siswa.

4. Kemampuan kerja

Dalam dimensi kemampuan kerja terdiri dari Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan.

5. Komunikasi

Dalam dimensi komunikasi terdiri dari memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah dan dapat menafsirkan hasilhasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Depdiknas (2008) Indikator penilaian kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas yaitu:

1. Perencanaan program kegiatan pembelajaran Perencanaan program kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu dalam mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Unsur/komponen yang ada dalam RPP antara lain identitas RPP, standar kompetensi (SK), kompetensi dasar (KD) indikator, tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, metode pembelajaran, langkah-langkah kegiatan, sumber pembelajaran dan penilaian.
2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran Pelaksanaan kegiatan pembelajaran adalah inti dari penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.
3. Evaluasi/ penilaian pembelajaran Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan jenis evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

2.1.1.4 Faktor Pendukung Kinerja Guru

Adapun faktor yang mendukung kinerja guru menurut Ahmad (2017) dapat digolongkan ke dalam dua macam yaitu:

1. Faktor dari dalam sendiri (intern) yang meliputi:

1) Kecerdasan

Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas seorang pendidik dalam proses pembelajaran. Semakin rumit dan makmur tugas-tugas yang diemban makin tinggi kecerdasan yang diperlukan. Seseorang yang cerdas jika diberikan tugas yang sederhana dan monoton mungkin akan terasa jenuh dan akan berakibat pada penurunan kinerjanya.

2) Keterampilan dan kecakapan

Keterampilan dan kecakapan orang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan latihan.

3) Bakat

Penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan pilihan dan keahliannya.

4) Kemampuan dan minat

Syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni.

5) Motif

Motif yang dimiliki dapat mendorong meningkatkannya kerja seseorang.

6) Kesehatan

Kesehatan dapat membantu proses bekerja seseorang sampai selesai. Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan terganggu pula.

7) Kepribadian

Seseorang yang mempunyai kepribadian kuat dan integral tinggi kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja yang akan meningkatkan kerjanya.

8) Cita-cita dan tujuan dalam bekerja

Jika pekerjaan yang diemban seseorang sesuai dengan cita-cita maka tujuan yang hendak dicapai dapat terlaksanakan karena ia bekerja secara sungguh-sungguh, rajin, dan bekerja dengan sepenuh hati.

2. Faktor dari luar diri sendiri (ekstern) yang termasuk faktor dari luar diri sendiri (ekstern) diantaranya:

1) Lingkungan keluarga

Keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja.

2) Lingkungan kerja

Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang bekerja secara optimal. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan dialami seseorang di tempat ia bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan rekan kerja yang kologial.

- 3) Komunikasi dengan kepala sekolah
Komunikasi yang baik di sekolah adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian.
- 4) Sarana dan prasarana
Adanya sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama kinerja dalam proses mengajar mengajar.
- 5) Kegiatan guru di kelas
Peningkatan dan perbaikan pendidikan harus dilakukan secara bertahap. Dinamika guru dalam pengembangan program pembelajaran tidak akan bermakna bagi perbaikan proses dan hasil belajar siswa, jika manajemen sekolahnya tidak memberi peluang tumbuh dan berkembangnya kreatifitas guru. Demikian juga penambahan sumber belajar berupa perpustakaan dan laboratorium tidak akan bermakna jika manajemen sekolahnya tidak memberikan perhatian serius dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber belajar tersebut dalam proses belajar mengajar.

2.1.2. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Bangun (2012) kompensasi yaitu sesuatu yang di terima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Handoko (2014) juga mendefinisikan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut Sutrisno (2012) kompensasi adalah sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Sedangkan menurut Badriyah (2015) kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan di terima oleh pegawai atas kerja yang telah dilakukan.

Menurut Wibowo (2016) Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Sedangkan menurut Marwansyah (2016) Kompensasi adalah

penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Mondy (2008) menyatakan bahwa kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Sedangkan menurut Martoyo (2007) kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “employers” maupun “employees” baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa non uang (non finansial).

Menurut Santoso & Masman (2016) Kompensasi yaitu total biaya yang dikeluarkan untuk pekerja, dan biasanya terdiri dari: upah pokok, tunjangan yang pasti diberikan setiap bulan, *Variable pay*, *benefit*, dan *perks*, program pensiun, kantin, seragam, dan lain sebagainya. Sedangkan kompensasi menurut Sunyoto (2012) merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

2.1.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012), ada beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, yaitu:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-undang Keppres
Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
6. Biaya Hidup/ *Cost of Living*
Apabila biaya hidup didaerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup didaerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.
7. Posisi Jabatan Karyawan
Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.
8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja
Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang pendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.
9. Kondisi Perekonomian Nasional
Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (*depresi*) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran (*disquashed unemployment*)
10. Jenis dan Sifat Pekerjaan
Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (financial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi, jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finanal, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/ balas jasanya relatif rendah.

2.1.2.2 Dimensi Kompensasi

Menurut Kasmir (2015) dalam praktiknya mengemukakan ada banyak jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Hanya saja secara garis besar

kompensasi dibagi kedalam dua macam kompensasi yang dapat di berikan dan sekaligus sebagai indikator kompensasi yaitu :

1. Kompensasi keuangan (kompensasi langsung)

Kompensasi keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang baik secara periodic (mingguan, bulnan, atau tahunan). Jenis kompensasi keuangan dapat berupa :

a) Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, catur wulan, bulanan atau mingguan.

b) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi, tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

c) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standar yang tepat. Tidak terlalu mudah untuk dicapai dan juga tidak terlalu sulit. Standar yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan yang terlalu sulit menyebabkan karyawan frustrasi.

2. Kompensasi bukan keuangan (kompensasi tidak langsung)

a) Program Asuransi

Merupakan jaminan atau pertanggungan kepada karyawan dan keluarga mereka apabila terjadi sesuatu resiko finansial atas diri mereka sesuai dengan jumlah polis yang disepakati. Jaminan ini diberikan oleh perusahaan yang bekerja sama dengan perusahaan asuransi.

b) Program Pensiun

Program ini bukanlah sesuatu yang diharuskan oleh pemerintah sehingga hanya perusahaan swasta bertaraf nasional maupun internasional saja yang biasanya menggunakan program ini selain instansi pemerintah yang memang diwajibkan memberikan dana pension kepada pegawai tetapnya.

d) Bayaran saat tidak masuk kerja

Yang termasuk dalam kategori ini adalah istirahat selama jam kerja, cuti sakit, cuti dan liburan, bebas dari kehadiran serta asuransi pengangguran.

2.1.3 Kompetensi

Menurut Mc Clelland (1962) dalam Moeheriono (2010) kompetensi adalah karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada situasi tertentu. Sedangkan menurut UU RI No.14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 10 tentang Guru dan Dosen kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Menurut Wibowo (2013) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Mulyasa (2013) kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personalia, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalitas.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

2.1.3.1 Aspek Kompetensi

Menurut Mulyasa (2013) aspek atau ranah yang terkandung dalam konsep kompetensi dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowlaedge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang guru mengetahui cara melakukan identifikasi kebutuhan belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran terhadap peserta didik sesuai dengan kebutuhannya.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya seorang guru yang akan melaksanakan pembelajaran harus memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi peserta didik, agar dapat melaksanakan pembelajaran secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan (*skill*), yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya,

kemampuan guru dalam memilih dan membuat alat peraga sederhana untuk memberi kemudahan belajar kepada peserta didik.

4. Nilai (*value*), yaitu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya standar perilaku guru dalam pembelajaran (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang/tidak senang, suka/tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan upah/gaji dan sebagainya
6. Minat (*interest*), yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan. Misalnya minat untuk mempelajari atau melakukan sesuatu.

2.1.3.2 Indikator Kompetensi

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Menurut Mulyasa (berikut adalah penjelasan macam-macam kompetensi tersebut.

1. Kompetensi Pedagogik, kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman peserta didik, perancangan, dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
2. Kompetensi Kepribadian, kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.
3. Kompetensi Sosial, kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.
4. Kompetensi Profesional, kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

Menurut Euis et al (2014) dari pengertian diatas, pemerintah juga menuntut guru untuk memiliki Standar Kualifikasi Akademik dari setiap kompetensinya, antara lain:

1. Kompetensi pedagogik meliputi:

- a) Menguasai karakteristik siswa dari aspek fisik, moral sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
 - b) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
 - c) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
 - d) Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik.
 - e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.
 - f) Memfasilitasi pengembangan potensi siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
 - g) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
 - h) Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
 - i) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.
2. Kompetensi Pribadi meliputi:
- a) Bertindak sesuai dengan hukum, agama, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia
 - b) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi siswa dan masyarakat.
 - c) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dan dewasa, arif, dan berwibawa.
 - d) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
3. Kompetensi Sosial meliputi:
- a) Bersifat inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
 - b) Berkomunikasi secara efektif, empati, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.
 - c) Beradaptasi di tempat tugas di seluruh wilayah Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
 - d) Berkomunikasi dengan komunitas profesi dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.
4. Kompetensi Profesional meliputi:
- a) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.

- b) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
- c) Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif.
- d) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

2.1.4. Motivasi

Menurut Hasibuan (2012) motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Robbin (2002) dalam Yulinda & Rozzyana (2018) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Menurut sunyoto (2012), motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. Baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Wibowo (2014) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Menurut Siagian (2003) dalam Subhan, *et al* (2012) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.

2.1.4.1 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2012), mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka

takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2009), motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan, antara lain:

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal sebagai berikut. Adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja keras yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor itu adalah:

1. **Kondisi lingkungan kerja**
Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mendapat cahaya yang cukup, bebas dari lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.
2. **Kompensasi yang memadai**
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghadapi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
3. **Supervisi yang baik**
Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.
4. **Adanya jaminan pekerjaan**
Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.
5. **Status dan tanggung jawab**
Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan percaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.
6. **Peraturan yang fleksibel**
Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. System dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

2.1.4.3 Teori Motivasi

1. Teori Hierarki Kebutuhan (Abraham Maslow)

Menurut Abraham Maslow dalam Bangun (2012) kelima tingkatan kebutuhan tersebut antara lain :

1. Kebutuhan Fisiologis
Kebutuhan seseorang akan makanan, minuman, tempat tinggal, jenis kelamin, dan persyaratan fisik lainnya.
2. Kebutuhan Rasa Aman
Kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus terpenuhi.
3. Kebutuhan sosial
Kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.
4. Kebutuhan Harga Diri
Kebutuhan seseorang akan faktor harga diri internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi dan faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
5. Aktualisasi Diri
Kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, mencapai potensi, dan pemenuhan diri sendiri, dorongan untuk menjadi apa yang mampu dicapai seseorang.

2. Teori X dan Y

Menurut Douglas McGregor dalam Bangun (2012), teori ini akan dikemukakan dua pandangan berbeda mengenai manusia, pada dasarnya yang satu adalah negatif yang ditandai dengan teori X, dan yang lainnya adalah bersifat positif yang ditandai dengan teori Y. Mc Gregor menyimpulkan bahwa pandangan seorang manajer mengenai sifat manusia didasarkan pada suatu pengelompokan dengan asumsi-asumsi tertentu. Berdasarkan asumsi-asumsi tersebut, manajer menetapkan perilakunya terhadap bawahannya.

Menurut teori X, ada empat asumsi yang dipegang manajer adalah sebagai berikut:

1. Karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan sebisa mungkin berusaha untuk menghindarinya.
2. Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
3. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal.
4. Sebagian karyawan menempatkan keamanan diatas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Berbeda dengan pandangan negatif mengenai sifat manusia, McGregor menjadikan empat pandangan positif, yang disebut teori Y, yaitu sebagai berikut:

1. Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya istirahat atau bermain.
2. Karyawan akan melakukan pengarahan dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
3. Karyawan bersedia belajar untuk menerima, mencari dan bertanggung jawab.
4. Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan ke seluruh populasi, dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

3. Teori E-R-G (Clayton Alderfer)

Dalam jurnal Osabiya & Joseph (2015) teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang melanjutkan teori hierarki kebutuhan.

1. Kebutuhan Eksistensi (Existence)
Kebutuhan yang sama dengan kebutuhan faal, dan kebutuhan keselamatan dan keamanan dari A. Maslow, Kebutuhan fisiologis seperti lapar, rasa haus, seks, kebutuhan materi, dan lingkungan kerja yang menyenangkan.
2. Kebutuhan Keterikatan (Relatedness)
Kebutuhan keterikatan yang sama dengan kebutuhan Sosial dari A. Maslow, berfokus pada hubungan dengan lingkungan sosial dan meliputi cinta, afiliasi dan kebutuhan hubungan keamanan dan harga diri.
3. Kebutuhan untuk berafiliasi (needs for affiliation)
Berkaitan dengan pengembangan potensi, dan mencakup harga diri dan aktualisasi diri.

4. Teori dua Faktor dari Federick Herzberg

Menurut Sunyoto (2013), dari hasil penelitian Herzberg menyimpulkan dua hal atau dua faktor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang disebut dengan faktor pemuas kerja (Job Satisfier) dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja (job dissatisfier) yang berkaitan dengan suasana pekerjaan. Faktor-faktor pemuas disebut juga "Motivator" dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja disebut faktor higienis (hygiene factors). Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yaitu yang mampu memuaskan dan mendorong orang-orang untuk bekerja dengan baik.

Faktor motivator tersebut terdiri dari:

1. Prestasi
2. Promosi atau kenaikan pangkat

3. Pengakuan
4. Pekerjaan itu sendiri
5. Penghargaan
6. Tanggung jawab
7. Keberhasilan dalam bekerja
8. Pertumbuhan dan perkembangan pribadi

Faktor-faktor hygiene, meliputi:

1. Gaji
2. Kondisi kerja
3. Status
4. Kualitas supervisi
5. Hubungan antar pribadi
6. Kebijakan dan administrasi perusahaan

2.1.4.4 Indikator Motivasi

Indikator Motivasi Beberapa indikator motivasi menurut George & Jones (2005) dalam Wijaya& Andreani (2015) yaitu:

1. Perilaku Karyawan
Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.
2. Usaha Karyawan
Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.
3. Kegigihan Karyawan
Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.2.1 Penelitian Terdahulu

Sebagai gambaran penelitian menelaah hasil-hasil penelitian sebelumnya yang menguji secara empiric berkaitan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian, seperti yang disajikan dalam tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Keterangan	Uraian
1	Nama Peneliti (Tahun)	Sagita Sukma Haryani, Djamhur Hamid dan Heru Susilo
	Judul dan Nama Jurnal	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi, Indonesia Tbk Malang) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 25, No. 1
	Variabel Penelitian	X1 = Kompensasi Y = Motivasi Y = Kinerja
	Metode Analisis Data	Analisis Regresi Linier Berganda
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini terdapat adanya pengaruh kompensasi dengan motivasi kerja termasuk dalam kategori yang sangat kuat
2	Nama Peneliti (Tahun)	Rio Haryo Wicaksono, Bustanul Arifin Nur dan Yani Rahmawati (2017)
	Judul dan Nama Jurnal	Peran Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan (Studi Kasus di ITS) Jurnal Sains dan Seni ITS Vol. 6, No. 1
	Variabel Penelitian	X1 = Kompensasi Y = Motivasi
	Metode Analisis Data	Analisis Regresi Linier Berganda
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini terdapat bahwa kompensasi mempunyai peran yang paling tinggi terhadap motivasi
3	Nama Peneliti (Tahun)	Natalia Buntu Sarira (2015)
	Judul dan Nama Jurnal	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Insani Baraperkasa di Samarinda Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol. 3, No.4
	Variabel Penelitian	X1 = Kompensasi Y = Motivasi
	Metode Analisis Data	Analisis Regresi Linier Berganda
	Hasil Penelitian	Hasil Penelitian terdapat bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

No	Keterangan	Uraian
4	Nama Peneliti (Tahun)	Sihabudin (2016)
	Judul dan Nama Jurnal	Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja di PT Hamatetsu Indonesia. Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif Vol.1, No.2
	Variabel Penelitian	X1 = Kompetensi X2 = Kompensasi Y = Motivasi
	Metode Analisis Data	Analisis Jalur Path
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian terdapat bahwa Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja
5	Nama Peneliti (Tahun)	Yusuf Ardiansyah dan Lisa Harry Sulistiyowati (2018)
	Judul dan Nama Jurnal	Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Vol.2, No.1
	Variabel Penelitian	X1 = Kompetensi X2 = Kecerdasan Emosional Y = Kinerja Pegawai
	Metode Analisis Data	Analisis Regresi Linier Berganda
	Hasil Penelitian	1. Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Disiplin Kerja di sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Variabel independen yaitu kompetensi dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6	Nama Peneliti (Tahun)	Wanti Arumwanti (2013)

No	Keterangan	Uraian
	Judul dan Nama Jurnal	Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel di Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Vol. 13, No.1
	Variabel Penelitian	X1 = Kompetensi X2 = Kompensasi Y = Motivasi Kerja
	Metode Analisis Data	Analisis Regresi Linier Berganda
	Hasil Penelitian	1. Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. 3. Variabel independen yaitu kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
7	Nama Peneliti (Tahun)	Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015)
	Judul dan Nama Jurnal	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. AGORA Vol.3, No. 2
	Variabel Penelitian	X1 = Motivasi X2 = Kompensasi Y = Kinerja Karyawan
	Metode Analisis Data	Regresi Linear Berganda
	Hasil Penelitian	1. Motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan 2. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi memiliki pengaruh positif yang lebih dominan dibandingkan kompensasi terhadap kinerja karyawan
8	Nama Peneliti (Tahun)	Titin Eka Ardiana (2017)

No	Keterangan	Uraian
	Judul dan Nama Jurnal	Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun Jurnal Akuntansi dan Pajak Vol. 17, No.2
	Variabel Penelitian	X1 = Motivasi Kerja Y = Kinerja Guru
	Metode Analisis Data	Analisis Regresi Linier Berganda
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian terdapat bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
9	Nama Peneliti (Tahun)	1. Winda J. Kojongian 2. Bode Lumanauw 3. Jacky Sumarauw
	Judul dan Nama Jurnal	Pengaruh motivasi, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) wilayah Sulutenggo) Jurnal EMBA, Vol.4 No.4 September 2016,
	Variabel Penelitian	X1 = Motivasi X2 = Pengembangan Karir X3 = Kompensasi Y = Kinerja Karyawan
	Metode Analisis Data	Regresi Linear Berganda
	Hasil Penelitian	Motivasi, pengembangan karir, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
10	Nama Peneliti (Tahun)	Nenny Rinawati (2016)
	Judul dan Nama Jurnal	Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT MBK Wilayah Bandung Jurnal Bisnis dan Iptek, Vol.9 No.1 April 2016, Hal 1-16
	Variabel Penelitian	X1 = Kompensasi X2 = Kompetensi X3 = Motivasi Y = Kinerja Karyawan
	Metode Analisis Data	Jalur (Path)

No	Keterangan	Uraian
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan
11	Nama Peneliti (Tahun)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rokhilih 2. Susetyo Darmanto
	Judul dan Nama Jurnal	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Pematang
	Variabel Penelitian	X1 = Kompetensi X2 = Motivasi X3 = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Karyawan
	Metode Analisis Data	Regresi Linier Berganda
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
12	Nama Peneliti (Tahun)	Sitti Nurbaya
	Judul dan Nama Jurnal	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo Kota Makassar
	Variabel Penelitian	X1 = Kompetensi X2 = Disiplin Kerja Y = Kinerja Guru
	Metode Analisis Data	Analisis Regresi Linier Berganda
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru 2. Disiplin kerja di sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

No	Keterangan	Uraian
13	Nama Peneliti (Tahun)	Elok Faiqotul Jannah, Diana Sulianti K. Tobing dan Sunardi (2017)
	Judul dan Nama Jurnal	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan Bagian Produksi UD. Lumintu Ambulu Jember e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi Vol.4, No.1
	Variabel Penelitian	X1 = Lingkungan Kerja X2 = Kompensasi Y = Kinerja Z = Motivasi
	Metode Analisis Data	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi karyawan.
14	Nama Peneliti (Tahun)	Sulistiawati Paita, Bernhard Tewal dan Greis M. Sendow (2015)
	Judul dan Nama Jurnal	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada balai pendidikan dan pelatihan keagamaan Manado Jurnal EMBA Vol.3, No.3
	Variabel Penelitian	X1 = Kompensasi X2 = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Z = Motivasi
	Metode Analisis Data	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memberi pengaruh tidak langsung kepada kinerja melalui motivasi.
15	Nama Peneliti (Tahun)	Daniar Nila Prastiti (2017)

No	Keterangan	Uraian
	Judul dan Nama Jurnal	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Malang)
	Variabel Penelitian	X1 = Kompetensi Y = Kinerja Karyawan Z = Motivasi
	Metode Analisis Data	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.
16	Nama Peneliti (Tahun)	Fansyuri Ilham Mudayana dan Sri Suryoko (2016)
	Judul dan Nama Jurnal	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang) Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol. 5, No. 1
	Variabel Penelitian	X1 = Kompetensi X2 = Kompensasi X3 = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Karyawan Z = Motivasi
	Metode Analisis Data	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara Kompetensi, Kompensasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi.

Sumber: Data diolah Peneliti, 2019

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara Kompensasi Terhadap Motivasi

Menurut Mondy Wayne (2008) kompensasi merupakan hal yang penting dan merupakan dorongan motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja hal ini

berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin mengabdikan diri pada perusahaan tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas hasil yang telah diberikan.

Hasil penelitian Haryani *et al.* (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi. Dan penelitian Sarira (2015) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi. Jadi, jika kompensasi baik maka motivasi kerja akan meningkat. Kompensasi merupakan hal yang penting dan merupakan dorongan motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja.

2.3.2 Hubungan antara Kompetensi Terhadap Motivasi

Menurut Wibowo (2014) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Jika kompetensi baik maka motivasi kerja akan meningkat. Namun, kompetensi yang tidak di dorong dengan motivasi maka tidak akan dapat berjalan dengan baik.

Signifikansi hubungan antara kompetensi dengan motivasi dikemukakan oleh Sihabudin (2016) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di PT Hamatetsu Indonesia. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Ardiansyah dan Sulistyowati (2018) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

2.3.3 Hubungan antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak, akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi perusahaan (Nurchayani, 2016). Menurut Bangun (2012), kompensasi yang diberikan secara benar, akan berpengaruh pada karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi dalam bekerja untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arumwanti (2013) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja. Penelitian Wijaya dan Andreani (2015) juga menunjukkan Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.4 Hubungan antara Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Seorang pegawai yang memiliki kompetensi terhadap suatu pekerjaan, maka akan berdampak pada kinerjanya. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan semakin baik pula kinerjanya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan semakin rendah pula kinerjanya. Kurangnya pengetahuan dan rendahnya keterampilan mengindikasikan bahwa masih rendahnya kompetensi pegawai. Maka dari itu, peningkatan kompetensi harus terus dilakukan agar setiap pegawai mampu bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Suparno, 2014).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rokhilah dan Darmanto (2014), dimana ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja, untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien diperlukan adanya kemampuan individu meliputi tingkat usaha dan dukungan organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu Rinawati (2016) yang menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka standar kompetensi merupakan batas dan arah kemampuan yang harus dimiliki yang dapat dilakukan pegawai untuk secara proaktif dan kreatif mencapai hasil kerja yang optimal.

2.3.5 Hubungan antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku dalam pelaksanaan tugas di lingkungan pekerjaannya. Hakikat dari motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari yang lainnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja akan berdampak pada hasil kinerja.

Menurut Hasibuan (2014) mengungkapkan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Selanjutnya dikatakan juga, hasil kerja atau prestasi itu merupakan gabungan dari tiga faktor yang terdiri dari minat dalam bekerja, penerimaan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Berdasarkan hasil penelitian Ardiana (2017) Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Kojongian *et al* (2016) juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.3.6 Hubungan antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi

Handoko dalam Yoyok (2005) menyatakan bahwa apabila karyawan memandang kompensasi tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi, dan

kepuasan kerja akan turun secara dramatis. Setiap karyawan yang memberikan kemampuan terbaiknya tentunya harus dibalas dengan hal yang sepadan.

Menurut Jannah et al. (2017) bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Paita et al. (2015) bahwa kompensasi memberi pengaruh tidak langsung kepada kinerja melalui motivasi.

2.3.7 Hubungan antara Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2013) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya bahwa karyawan yang mempunyai potensi dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

Menurut Prastiti (2017) bahwa kompetensi terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Penelitian Mudaya dan Suryoko (2016) juga menunjukkan bahwa kompetensi terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

2.4 Hipotesis

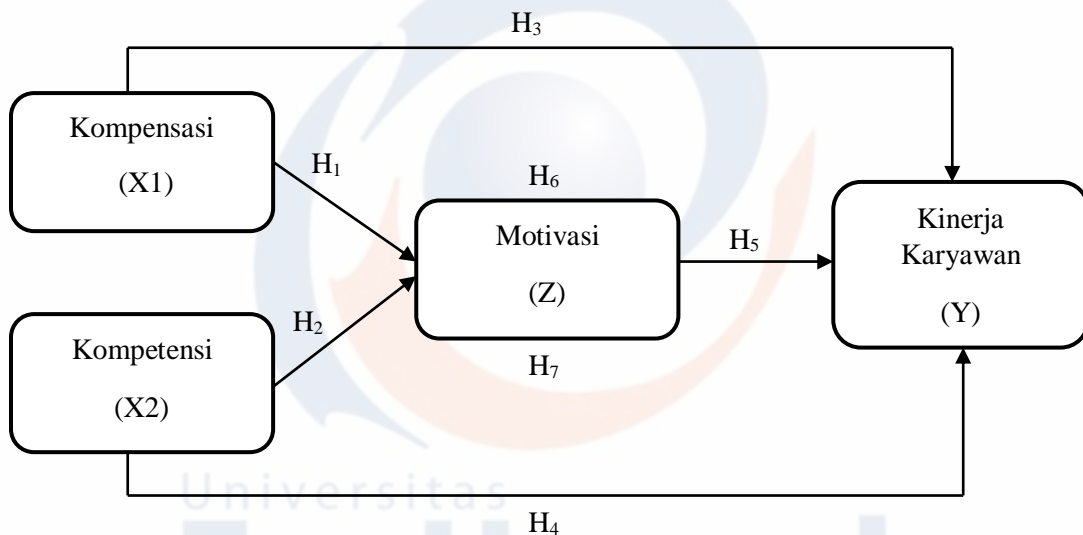
Menurut Sugiyono (2014) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan - pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Berdasarkan atas deskripsi variabel-variabel penelitian diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. H_1 = Diduga Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Wilayah Kelurahan Kapuk dan Kelurahan Cengkareng Timur.
2. H_2 = Diduga Kompetensi memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Wilayah Kelurahan Kapuk dan Kelurahan Cengkareng Timur.
3. H_3 = Diduga Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Wilayah Kelurahan Kapuk dan Kelurahan Cengkareng Timur.
4. H_4 = Diduga Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Wilayah Kelurahan Kapuk dan Kelurahan Cengkareng Timur.
5. H_5 = Diduga Kompetensi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Wilayah Kelurahan Kapuk dan Kelurahan Cengkareng Timur.

6. H_6 = Diduga Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Wilayah Kelurahan Kapuk dan Kelurahan Cengkareng Timur melalui Motivasi
7. H_7 = Diduga Kompetensi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Wilayah Kelurahan Kapuk dan Kelurahan Cengkareng Timur melalui Motivasi

2.5 Model Penelitian

Model penelitian ini disusun berdasarkan hipotesis yang mengatakan adanya hubungan dengan variabel-variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru. Dari hipotesis diatas maka peneliti mengambil model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1
Model Penelitian