

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menjadi seorang guru bukanlah hal yang mudah, melihat banyak hal yang harus dikuasai termasuk aspek yang melekat pada guru seperti kurikulum, metode belajar, dan lain sebagainya. Oleh karena itu guru perlu diberikan sebuah motivasi. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. (Khodijah, 2014). Biasanya, guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha keras hingga tujuannya tercapai. Ketika guru bekerja keras, hal ini secara tidak langsung meningkatkan produktivitasnya, yang pada saatnya berdampak positif pada pencapaian tujuan sekolah. Sebaliknya, jika seorang guru memiliki motivasi kerja yang rendah, biasanya guru cenderung lalai dalam bekerja. Kelalaian ini secara tidak langsung menurunkan produktivitas kerja, yang kemudian memperlambat pencapaian tujuan sekolah (Destin, 2023)

Ada banyak cara yang bisa dilakukan oleh pihak sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja guru, salah satunya dengan pemberian kompensasi atau imbalan jasa yang akan diterima baik berupa gaji, tunjangan, maupun fasilitas-fasilitas lain yang sesuai dengan kebijakan sekolah tersebut. Tidak dapat dibantah bahwa motivasi dasar dari kebanyakan guru disekolah selain mengajar adalah mencari nafkah. Oleh karena itu, untuk mendorong motivasi kerja diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan dari dua belah pihak. Pihak guru memberikan kinerja terbaiknya bagi sekolah, sedangkan sekolah memberikan sebuah kompensasi yang layak dan adil bagi guru. (Mubarokiah, 2017)

Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan oleh sebuah lembaga seperti organisasi atau perusahaan atas kontribusi tenaga, waktu, dan pemikiran yang diberikan oleh karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga. Dalam konteks pendidikan, kompensasi merujuk pada imbalan yang diterima oleh guru dan tenaga kependidikan sebagai apresiasi atas waktu, tenaga,

dan pelayanan dan pengetahuan yang mereka berikan kepada siswa guna mencapai tujuan pendidikan. Imbalan ini bisa berupa gaji, upah, tunjangan, asuransi, serta kondisi fisik lingkungan kerja. (Mardiana, 2016) Pemberian kompensasi guru juga diterapkan dalam Undang-undang Republik Indonesia pasal 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyatakan bahwa: “Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan guru berhak memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial”.

Seiring dengan perkembangan zaman dan meningkatnya kebutuhan hidup, kompensasi harus diberikan secara tepat dan adil untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Ketika kompensasi diberikan dengan benar, para guru akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan oleh sekolah (Al Mizzam Wahyu Pramana, 2022)

Namun pada saat ini masih banyak guru yang belum merasakan kesejahteraan dari kompensasi yang diberikan oleh sekolah, terutama guru-guru yang berstatus honorer. Kompensasi yang relative kecil bagi guru honorer, seperti yang disebutkan dalam jurnal mengenai gaji humanis guru merupakan salah satu isu paling sensitif dan mendesak. Selain latar belakang pendidikan, pengalaman, dan komitmen kerja, gaji adalah faktor penting yang tidak hanya mempengaruhi kinerja, tetapi juga berdampak pada keikhlasan guru dalam mendidik siswa. (Wibowo, 2016). Oleh karena itu, gaji rata rata yang ditetapkan disekolah swasta maupun negeri masih jauh di bawah standar upah minimum kabupaten/kota (UMK) kecuali bagi pegawai negeri sipil (PNS). (Wijayanti, 2019). Dengan kondisi seperti ini, banyak guru terdorong untuk mencari penghasilan tambahan diluar pekerjaan mengajar.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan, yang diawali oleh respon terhadap tujuan tertentu. Motivasi adalah dorongan mendasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mengarahkan seluruh tenaga demi mencapai suatu tujuan (Rangga Mahardhika, 2019).

Oleh karena itu kompensasi harus diberikan sesuai dengan pekerjaan seorang karyawan atau guru, karena dengan kompensasi yang tepat, tujuan sebuah organisasi akan lebih mudah tercapai.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nowsu, 2016) kompensasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja guru disekolah. Peneliiian ini juga menyatakan bahwa motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja guru disekolah. Selain itu, berdasarakan hasil peneliiian (Sukrapi, 2014) menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Dengan demikian seperti pada umumnya Madrasah Ibtidaiyah yang berada di wilayah kecamatan Cilamaya Kulon memiliki tenaga pengajar atau guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan guru Honorer. Dalam hal ini kompensasi yang dilakukan dari beberapa Madrasah Ibtidaiyah yang berada di wilayah Kecamatan Cilamaya Kulon untuk Guru PNS itu tidak mendapatkan kompensasi, karena semua jenis kompensasi yang diterima oleh guru PNS telah diatur dan diberikan oleh pemerintah langsung kepada guru tersebut. Sedangkan untuk kompensasi yang diterima oleh guru honorer diberikan oleh madrasah, dan kompensasi yang diberikan berupa gaji atau upah. Gaji pokok yang diterima oleh guru honorer pun sesuai dengan jumlah jam mengajar yang di ampu dalam satu bulan.

Berdasarkan hasil observasi awal pada tanggal 13 Februari 2024, dengan beberapa guru honorere Ibu Wadiah, S.Pd (Guru MI Raudhatul Mutaalimin) Bapak As'ad, S.Pd (Guru MI Ash-Sholahiyah) dan Bapak Kusnadi, S.Pd. (Guru MI Singaperbangsa). Gaji Guu Honorer di hitung berapa jam mata pelajaran yang di ampu gaji atau honor perjamnya dianatarnya

1. MI Raudhatul Mutaalimin 4000 perjam, rata rata dalam seminggu guru mendapatkan jam mengajar sekitar 24 jam.
2. MI Ash-Sholahiyah Sistem honorinya perhari dalam sehari itu 15.000.
3. MI Singaperbangsa penggajiannya perjam 35.000 dalam sebulan rata rata guru mengajar total sekitar 42 jam.

Berdasarkan hasil wawancara dari ketiga narasumber tersebut dapat disimpulkan bahwa terlihat adanya ketimpangan antara kompensasi yang diterima dengan beban kerja yang diampu oleh guru. Guru dituntut untuk selalu rajin dalam bekerja baik dalam kelas maupun luar kelas, tetapi kompensasi yang diberikan masih kurang sesuai, hal ini mengakibatkan rendahnya motivasi kerja para guru. Rendahnya motivasi kerja guru ini berdampak pada kedisiplinan guru. Guru menjadi sering terlambat masuk kelas, bahkan sampai ada yang tidak masuk kelas. Selain itu berdampak pula pada optimalisasi kerja yang menjadikan rendahnya semangat dan mempengaruhi pelajaran. Akan tetapi yang membuat guru bertahan untuk tetap bekerja atau mengajar yaitu dengan niat Khidmah kepada lembaga, karena para guru yang mengajar itu sudah dari puluhan tahun mengajar di lembaga tersebut.

Sebagaimana dijelaskan oleh Nilema dan Nyaro, tujuan kompensasi yang efektif adalah untuk menarik, memotivasi dan mempertahankan individu yang berkualitas dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kompensasi dan motivasi harus diakui sebagai faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. (Nyaro, 2013)

Berdasarkan gambaran fenomena tersebut dapat diidentifikasi akar permasalahan berkaitan dengan kurangnya pemberian kompensasi sehingga kurangnya motivasi kerja guru honorer sehingga menurunnya kinerja guru. Oleh karenanya perlu adanya penelitian untuk melakukan penelitian dengan variabel "X" Pemberian Kompensasi dan variabel "Y" Motivasi kerja guru honorer dengan judul penelitian "Pemberian Kompensasi Hubungannya Dengan Motivasi Kerja Guru Honorer" (Penelitian pada guru honorer di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Cilamaya Kulon Kabupaten Karawang).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas merumuskan masalah yang akan diteliti antara lain:

1. Bagaimana Pemberian Kompensasi di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Cilamaya Kulon ?
2. Bagaimana Motivasi Kerja Guru Honorer di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Cilamaya Kulon?
3. Bagaimana Hubungan Antara Pemberian Kompensasi dengan Motivasi Kerja Guru Honorer di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Cilamaya Kulon?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui Pemberian Kompensasi di Madrasah Ibtidaiyah Se-kecamatan Cilamaya Kulon
2. Mengetahui Motivasi Kerja Guru Honorer di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Cilamaya Kulon.
3. Mengetahui Hubungan Antara Pemberian Kompensasi dengan Motivasi kerja Guru Honorer di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Cilamaya Kulon.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk semua pihak antara lain:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen pendidikan khususnya dalam pemberian kompensasi untuk memotivasi guru honorer agar lebih semangat dalam bekerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Sekolah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja bagi guru honorer, dan memberikan sumbangan pemikiran untuk kepala sekolah tentang pemberian kompensasi.

b. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat untuk meningkatkan motivasi kerja guru honorer.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel X “Pemberian Kompensasi” serta Y yakni “Motivasi Kerja Guru Honorer”. Untuk menganalisis terlalu melebar ruang lingkup permasalahan dalam penelitian ini, maka peneliti perlu membatasi permasalahan penelitiannya yaitu sebagai berikut:

1. Peneliti tidak menggunakan variabel lain selain variabel yang membahas pemberian kompensasi hubungannya dengan motivasi kerja guru honorer.
2. Pemberian kompensasi hubungannya dengan motivasi kerja guru honorer diukur dengan kuesioner atau angket.
3. Objek penelitian hanya dilaksanakan pada guru honorer di Madrasah Ibtidaiyah Se-kecamatan Cilamaya Kulon.

F. Kerangka Berpikir

Menurut Sastrohadiwiryono menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika dikelola dengan baik, maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang memadai maka pegawai yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan organisasi akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan. (Sastrohadiwiryono, 2015)

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk penghargaan dari sebuah lembaga (perusahaan atau organisasi) terhadap kontribusi tenaga, waktu dan pemikirannya yang diberikan oleh karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga tersebut. Dalam konteks

pendidikan, kompensasi merujuk pada imbalan yang diterima oleh guru dan staf sekolah sebagai bentuk apresiasi waktu, layanan dan pengetahuan yang diberikan kepada siswa dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Konsep kompensasi ini dapat mencakup upah, intensif, fasilitas perumahan, kendaraan, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, dan berbagai tunjangan lain yang dapat dinilai dengan uang dan diberikan secara berkala. (Abd. Latif Samal, 2021)

Menurut Handoko dalam (Windasari, 2019) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaannya. Masalah kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan eksternal. Konsistensi internal mengacu pada keadilan penggajian relatif didalam organisasi, sementara konsistensi eksternal berkaitan dengan bagaimana struktur penggajian di dalam organisasi dibandingkan dengan struktur penggajian diluar organisasi.

Kompensasi merupakan suatu penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi yang akan diberikan oleh perusahaan dibagi menjadi beberapa jenis. Darsono dan Tjatju membagi kompensasi menjadi dua jenis yaitu: 1) Kompensasi finansial (*Financial Compensations*) pertama Finansial langsung (*direct financial compensations*) seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kedua Finansial tidak langsung (*indirect financial compensations*) seperti tunjangan, asuransi, fasilitas dan sebagainya. 2) Kompensasi Non Finansial (*Non Financial Compensations*) Seperti lingkungan fisik atau psikologis pekerjaan. (Siswandoko, 2014)

Sedangkan menurut Henry Simamora, kompensasi yang diberikan kepada guru hanya kompensasi finansial yang berupa gaji, intensif, dan tunjangan. Sedangkan kompensasi non finansial berupa fasilitas. 1) gaji, merupakan balas jasa dalam bentuk uang dalam bentuk relatif tetap yang diterima oleh karyawan secara teratur sebagai tanda kontribusi atas bekerjanya ia diperusahaan tersebut. 2) Intensif, merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya meningkat. Pemberian intensif ini tidak tetap atau sewaktu waktu. 3) Tunjangan, kompensasi tambahan yang diberikan para pekerja berupa asuransi kesehatan dan jiwa, tunjangan hari raya, program pensiun dan tunjangan lain yang berhubungan pekerja. 4) Fasilitas, merupakan sarana dan

prasarana pendukung dalam aktivitas, seperti ruang kerja yang nyaman, tempat parkir yang luas dan lain sebagainya. (Simamora, 2004)

Malayu S.P Hasibuan mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintogerasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. (Hasibuan, 2010). Menurut Sardiman, motivasi dapat dikatakan sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi kondisi tertentu sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu. (Sardiman, 2014)

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. (Rangga Mahardhika, 2019) Wibowo juga mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap kumpulan proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketentuan dalam mencapai tujuan (Wibowo, 2013)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sebuah rangsangan yang timbul secara sadar untuk mendorong seseorang melakukan sebuah kegiatan atau perbuatan untuk mencapai tujuan individu yang telah direncanakan sebelumnya. Motivasi yang diberikan oleh pihak sekolah bertujuan untuk membuat garah semangat guru dalam bekerja.

Maka yang dimaksud dengan motivasi kerja guru adalah dorongan yang membuat guru melakukan pekerjaannya. Hamzah B. Uno menyatakan di dalam bukunya bahwa motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Uno, 2012)

Menurut Mardiana dalam jurnalnya mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dalam mengajar. Kebutuhan tersebut dilakukan dengan maksud agar seorang guru mencapai tujuannya dan agar terciptanya kualitas pendidikan yang baik (Mardiana,

2016). Kegiatan tersebut ialah merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, serta mengevaluasi hasil pembelajaran.

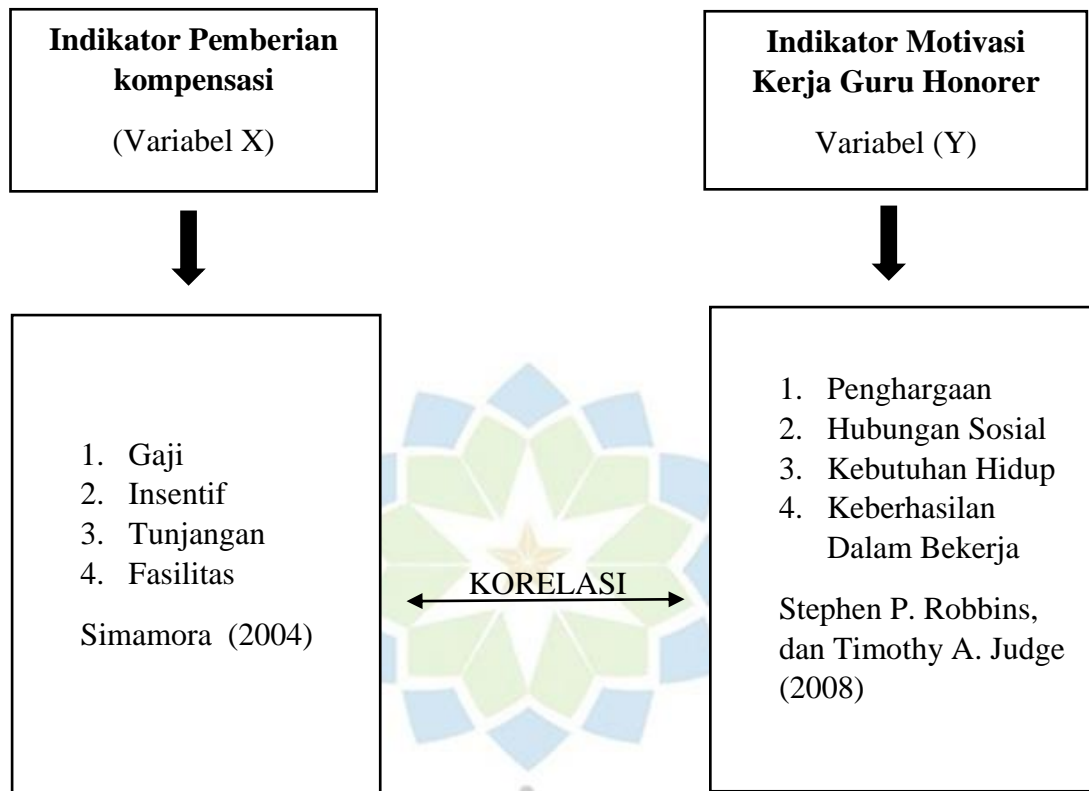
Seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam mengelola proses pembelajaran diduga memiliki pengaruh yang signifikan dalam pembelajaran, oleh karena itu jika semakin tinggi motivasi kerja seorang guru maka akan semakin baik pula proses pembelajarannya.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru merupakan suatu kondisi dimana seorang guru terdorong untuk menjadi lebih bersemangat untuk bekerja dengan baik di sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Keterkaitan antara kompensasi dan motivasi yaitu, kompensasi tersendiri adalah sebuah penghargaan atau imbalan kepada guru atau karyawan yang sudah meluangkan waktu tenaga dan pikirannya untuk sebuah organisasi atau lembaga. Sedangkan motivasi adalah dorongan atau penggerak untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya agar mencapai tujuan yang diinginkan. Hal tersebut selaras dengan teori Henry Simamora menyatakan dalam bukunya bahwa pemberian kompensasi yang baik adalah salah satu cara untuk memotivasi kinerja guru atau karyawan untuk lebih bersemangat dan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi dan kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi 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 mencapai tujuan organisasi. Kompensasi yang diberikan kepada individu merupakan suatu bentuk apresiasi jasa dan upaya dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan mereka. (Simamora, 2004)

Berdasarkan penjelasan teoritis di atas maka yang menjadi variabel-variabel di dalam penelitian ini adalah kompensasi sebagai variabel independen (bebas) dan motivasi kerja guru honorer sebagai variabel dependen (variabel terkait). Berikut adalah kerangka pemikiran pemberian kompensasi dengan motivasi kerja guru honorer.

Kerangka Pemikiran Pemberian Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Guru Honorer



Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir

G. Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan hal yang bersifat sementara dalam penelitian dikarenakan harus diuji kembali dengan data yang didapatkan dari lapangan. Menurut Sukardi hipotesis adalah alat yang digunakan atau mempunyai kekuatan dalam sebuah penelitian. Hipotesis dapat menghubungkan dari teori yang relevan dengan kenyataan atau fakta, atau dari fakta dengan teori yang relevan.

Berdasarkan deskripsi teori dan kerangka berpikir diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian yaitu adanya keterkaitan pemberian kompensasi dengan motivasi kerja guru honorer di Madrasah Ibtidaiyah se-kecamatan Cilamaya Kulon Kabupaten Karawang.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis Nihil (H0)

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian kompensasi dengan motivasi kerja guru honorer di Madrasah Ibtidaiyah se-kecamatan Cilamaya Kulon Kabupaten Karawang.

2. Hipotesis Alternatif (H1)

Terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian kompensasi dengan motivasi kerja guru honorer di Madrasah Ibtidaiyah se-kecamatan Cilamaya Kulon Kabupaten Karawang.

H. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Sondang Mariani Rajagukguk dan Frisca Sylia Intan tahun 2017 Universitas Kristen Maranatha. Dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil pembahasan dari penelitian ini yaitu secara persial, masing masing kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja dengan tingkat signifikan sebesar 100% dan masih secara parsial, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi 5%; 2) Secara simultan, kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Total presentasi pengaruh ketiga variabel ini terhadap kinerja adalah sebesar 37,2% ; sedangkan sisanya 62,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang ada dalam penelitian ini. Untuk persamaannya dengan peneitian penulis sama menggunakan metode kuantitatif dan sama membahas mengenai kompensasi dan motivasi. Untuk perbedaanya pengimplementasian penelian tersebut di imlemtasikan kepada Perusahaan untuk yang penelitian penulis di impelemtasikan di lembaga pendidikan.
2. Penelitian Setiafani Mubarokiah tahun 2021. Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung. Dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Pengembangan Motivasi Kerja Pendidik (penelitian di Madrasah

Tsanawiyah Kabupaten Ciamis). Persamaan dengan penelitian penulis sama menggunakan metode Kuantitatif dan variabel keduanya (variabel Y) Motivasi Kerja. Untuk perbedaannya yaitu Variabel X nya atau variabel pertama penelitian sebelumnya focus Gaya kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah sedangkan pada penelitian yang akan dilaksanakan penulis focus pemberian Kompensasi.

3. Penelitian Desi Nursela tahun 2019 Universitas Riau. Dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Honorer Sekolah Dasar Di Kecamatan Batang Peranap Kabupaten Indragiri Hulu”. Hasil pembahasan penelitian ini yaitu semakin adilnya kompensasi yang diberikan maka akan semakin baik kinerja guru honor di sekolah. (Nursela, 2019). Perbedaan dengan penelitian penulis yaitu variabel Y atau variabel yang kedua. Focus penelitian yang akan penulis laksanakan yaitu mengenai Motivasi Kerja.
4. Penelitian Windasari, dan Muchammad Zulhan Yahya tahun 2019 Universitas Kristen Satya Wacana. Dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Se-Kecamatan Bangil”. Hasil pembahasannya yaitu hasil yang signifikan korelasi antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru. Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru SMK Swasta se-Kecamatan Bangil positif dan signifikan sebesar 83,98%. Jika semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki dan kompensasi yang diterima oleh guru maka kinerja guru SMK swasta se-Kecamatan Bangil semakin tinggi (Windasari M. Z., 2019).
5. Penelitian Al Mizzan Wahyu Pramana, Ngurah Ayu Nyoman Murniati, Ghufron Abdullah tahun 2022, dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer Daerah Di Pringapus Raya, Kabupaten Semarang”. Hasil dari pembahasannya yaitu Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru, dalam hal ini adalah guru honorer Sekolah Dasar Daerah mempunyai pengaruh positif serta korelasi yang kuat terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh guru tersebut. Semakin sesuai dan tinggi kompensasi

yang diberikan maka akan semakin meningkat pula motivasi dan kualitas kinerja yang diberikan oleh para guru.

6. Penelitian Abd. Latif Samal, Nasrudin Yusuf. Rivai Bolotion tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap (GTT) SMK Swasta Islam Kota Manado”. Hasil pembasannya yaitu pemerintah melalui dinas terkait harus lebih memperhatikan aspek kompensasi terhadap Guru Tidak Tetap di SMK Swasta Islam Kota Manado mengingat tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada Guru Tidak Tetap setara dengan guru PNS mengingat saat ini ada kebijakan dari Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara, bahwa Guru PNS yang ada di sekolah swasta pada umumnya akan ditarik kembali oleh pemerintah daerah dan akan dipekerjakan di sekolah negeri.
7. Penelitian Destin Alfianika Maharani, Dyah Supriatin, Endah Puspitawati tahun 2023 dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Santosa Purbalingga. Hasil pembahasannya yaitu Secara simultan motivasi yang diproksikan dengan existence, relatedness dan growth berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial motivasi yang diproksikan dengan existence, relatedness dan growth berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Penelitian Rasnawati tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN Lakawan Di Kabupaten Enrekang”. Hasil pembasahan dari penelitian tersebut yaitu Kompensasi memberikan pengaruh besar terhadap motivasi kerja karyawan yang dapat dilihat dari kinerjanya sehingga kompensasi dapat berperan penting dalam peningkatan motivasi kerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan ada dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal karena tidak dapat di pungkiri bahwa motivasi kerja karyawan sangat penting di tingkatkan karena menyangkut tentang pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan.
9. Penelitian Elsa Indriani tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Mahkota Summit di Pekanbaru”.

Hasil pembahasannya yaitu kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Mahkota Summit di Pekanbaru. Hal ini dapat diartikan bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi yang sesuai untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

10. Penelitian Andi Kafrawi Jafar tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa”. Hasil dari pembahasan penelitian tersebut yaitu Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Gowa. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis sama menggunakan metode penelitian kuantitatif, untuk perbedaan nya variabel penelitian terdahulu variabel X nya Motivasi untuk variabel penelitian penulis variabel X nya kompensasi dan variabel Y nya Motivasi kerja.

