

## PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU

Ahamad Sarpandadi

Kepala Madrasah Aliyah Negeri 10 Jakarta

**Abstrak.** Keberhasilan lembaga pendidikan sekolah tidak terlepas dari pencapaian kinerja guru. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan pendidikan bermutu. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kinerja guru adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Bentuk-bentuk kompensasi meliputi gaji, tunjangan, pertanggungjawabankesehatan, fasilitas perumahan dinas, pakaian seragam, karyawisata, fasilitas sekolah, penghargaan. Kinerja guru adalah prestasi kerja yaitu proses melalui mana sekolah mengevaluasi atau menilai prestasi kerja guru. Kinerja guru dapat diukur dengan kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi kerja. Dalam kegiatan pembelajaran kinerja guru dapat dilihat dari keberhasilan mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar peserta didik.

**Kata Kunci:** Desain Pembelajaran, Finansial, Kinerja guru, Kompensasi

*Abstract. The success of school education institutions is inseparable from the achievement of the performance of teachers. Kienrja good teacher will produce a quality education. One factor that berkontribusi on teacher performance is compensated. Compensation is everything received by employees as remuneration for their work. Meliputigaji forms of compensation, benefits, pertanggungjawabankesehatan, official housing facilities, uniforms, field trips, school facilities, award. Teacher performance is a performance that is the process through which school to evaluate or assess the performance of teachers. Teacher performance can diukur with the quality of work, speed or precision work, work initiative, ability to work, and communications work. In learning activities the teacher's performance can be seen from the success of the learning program design, implement and assess learning outcomes of learners.*

**Keywords:** Learning Design, Finance, teacher performance, Compensation

### Pendahuluan

Sumber daya manusia organisasi adalah orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka pada organisasi. Karenanya kinerja organisasi baik organisasi bisnis maupun organisasi pemerintah, tidak terlepas dari kinerja individual (Hartati:2005).

Organisasi sekolah memiliki sumber daya manusia guru. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak. Menurut Mulyasa (2005) terdapat 7 (tujuh) kesalahan yang sering dilakukan guru yaitu: 1) mengambil jalan pintas dalam pembelajaran; 2) menunggu pelajar berperilaku negatif; 3) menggunakan destruktive discipline; 4) mengabaikan perbedaan pelajar; 5) merasa paling pandai dan paling tahu; 6) tidak adil (diskriminatif); 7) memaksa hak pelajar. Padahal seorang guru seharusnya memiliki sikap dan sifat-sifat: (1) bersikap adil; (2) percaya dan suka

kepada pelajar-pelajarnya; (3) sabar dan rela berkorban; (4) memiliki wibawa dihadapan pelajar; (5) penggembira; (6) bersikap baik terhadap guru-guru lainnya; (7) bersikap baik terhadap masyarakat; (8) benar-benar menguasai mata pelajarannya; (9) suka dengan mata pelajaran yang diberikannya; (10) berpengetahuan luas (Purwanto; 2002).

Fenomena-fenomena yang diungkapkan di atas bertentangan dengan paradigma baru yang harus diperlihatkan guru seperti diungkapkan Kumandar (20007) bahwa guru seharusnya: (1) tak terjebak pada rutinitas belaka, tetapi selalu mengembangkan dan memberdayakan diri secara terus menerus untuk mempertingkatkan kualifikasi dan kompetensinya; (2) guru mahir merancang dan melaksanakan strategi dan model pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, berkesan, dan menyenangkan (PAIKEM) yang dapat meningkatkan motivasi belajar pelajar; (3) mengurangi dominasi dalam pembelajaran dan memberikan kesempatan pelajar berdikari, aktif dan kreatif; (4) mahir memodifikasi dan memperkaya bahan pembelajaran; (5) menyukai apa yang diajarkan dan mengajar sebagai profesi yang menyenangkan; (6) mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi; (7) mampu menjadi tauladan pelajar dan masyarakat; (8) mempunyai visi ke depan dan mampu membaca cabaran zaman.

Berdasarkan uraian di atas tulisan ini mencoba mendeskripsikan: 1) Kompensasi dan macam-macamnya; 2) Kinerja guru dan ukurannya; 3) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru**

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah kompensasi Menurut Bejo Siswanto (2003:86) kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi. Menurut Dessler (2002:115) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Menurut Hani Handoko (2003:805) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Handoko (2003:118) , kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Melalui kompensasi guru meningkatkan kinerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan pemenuhan kebutuhan hidupnya.

Menurut Gary Dessler (dikutip oleh Lies Indriyatni, 2009:134) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut; 1) Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.; 2) Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi. 3) Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor bergensi.

### **Tujuan Kompensasi**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002:37), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah: 1. Ikatan Kerja Sama Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugastugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati. 2. Kepuasan Kerja Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. 3. Pengadaan Efektif Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah. 4. Motivasi Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. 5. Stabilitas Karyawan Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil. 6. Disiplin Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadariserta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku. 7. Pengaruh Serikat Buruh Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya. 8. Pengaruh Pemerintah Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Tujuan manajemen kompensasi adalah sebagai berikut ( Wether dan Devis 2001 dalam Wibowo : 137) *Pertama*; memperoleh personil berkualitas Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk mampu menarik pelamar. Tingkat embayaran harus tanggap terhadap permintaan dan penawaran tenaga kerja dipasar kerja karena harus bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja. *Kedua*, mempertahankan karyawan yang ada Pekerja dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi la in, dengan akibat perputaran tenaga kerja tinggi. Dengan demikian perlu dipertimbangkan mana yang lebih baik dan menguntungkan antara meningkatkan kompensasi dengan mencari pekerja baru. *Ketiga*, Memastikan keadilan Manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal memerlukan bahwa pembayaran dihubungkan dengan nilai relatif pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama mendapatkan pembayaran yang sama. Keadilan eksternal berarti membayar pekerja sebesar apa yang diterima pekerja setingkat oleh perusahaan lain. *Keempat*, menghargai perilaku yang diinginkan Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku dimasa depan. Rencana kompensasi yang efektif menghargai kinerja, keahlian, dan tanggung jawab. *Kelima*, mengawasi biaya Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memelihara dan mempertahankan pekerja pada biaya yang wajar. Tanpa manajemen kompensasi yang efektif, pekerja dapat dibayar terlalu tinggi atau terlalu rendah. *Keenam*, mematuhi peraturan Sistem upah dan gaji yang baik mempertimbangkan tantangan legal yang dikeluarkan pemerintah dan memastikan pemenuhan pekerja. *Ketujuh*, memfasilitasi saling pengertian Sistem

manajemen kompensasi harus mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia, manajer operasi, dan pekerja. Dengan demikian, terbuka saling pengertian dan menghindari kesalahan persepsi. *Kedelapan*, efisiensi administratif selanjutnya.

Program upah dan gaji harus dirancang dapat dikmelola secara efisien, meskipun tujuan ini merupakan pertimbangan sekunder. Handoko (2008 :158) megemukakan bahwa tujuan kompensasi bukan merupakan aturan - aturan, tetapi lebih sebagai pedoman -pedoman supaya administrasi pengupahan penggajian akan semakin efektif. Untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut bagian kompensasi perlu mengevaluasi setiap pekerjaan, melakukan survai pengupahan dan penggajian, dan menetapkan harga setiap pekerjaan agar tingkat kompensasi yang tepat untuk masing-masing pekerjaa dapat ditentukan.

### **Sistem Kompensasi**

**Sistem Kompensasi** Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah: 1. Sistem Waktu Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. 2. Sistem Hasil (Output) Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.

Siagian (1991; 253), mengemukakan bahwa suatu sistem kompensasi yang baik adalah yang mampu menjamin kepuasan para anggota. Pasal 40 ayat (1) Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional telah menetapkan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh : Sistem Borongan Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

Selanjutnya berkaitan dengan bentuk dan jenis kompensasi yang diterima guru sebagai tenaga fungsional di bidang pendidikan, Peraturan Pemerintah RI Nomor : 11 Tahun 2003 tentang Perubahan atas peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 1997 tentang Gaji pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah berubah beberapa kali, terakhir dengan peraturan Pemerintah Nomor 3 tahun 2003 tentang tunjangan tenaga kependidikan adalah sebagai berikut ; *Pertama*, gaji Pokok (termasuk kenaikan gaji berkala dan promosi golongan ); *Dua*, Tunjangan-Tunjangan berupa : (a) Tunjangan fungsional (berdasarkan golongan gaji), (b) Tunjangan istri (10% dari gaji pokok), (c) Tunjangan anak (2,5% dari gaji pokok untuk masing-masing anak maksimum 2 anak), (d) Tunjangan beras (masing-masing 10 kg untuk pegawai untuk yang bersangkutan, istri dan anak maksimum 2 orang anak), (e) Tunjangan kesejahteraan dari pemerintah daerah dari atau sekolah masing-masing. Tiga, *frige Benefit* (pertanggungungan umum). Meliputi perawatan kesehatan melalui asuransi kesehatan (AKSES), fasilitas perumahan dinas, pakaian seragam, karyawisata, fasilitas sekolah, penghargaan ini diberikan oleh pemerintah atau sekolah.

### **Bentuk kompensasi**

Kompensasi diberikan berdasarkan jabatan dan keterampilan. Kompensasi berdasarkan jabatan atau pekerjaan Ada tiga komponen kunci untuk mengem bangkan rencana kompensasi berdasarkan jabatan. Pertama, mewujudkan keadilan internal melalui evaluasi jabatan; kedua, mewujudkan keadilan eksternal melalui survei pasar; dan ketiga, mencapai keadilan individu (Gomez Mejia, et al.,1995).

Kompensasi berdasarkan keterampilan Menurut Lawler (1983), alasan digunakannya keterampilan sebagai dasar perhitungan kompensasi adalah karena :(a)Karyawan yang berkemampuan tinggi atau yang mampu mengembangkan keterampilannya dapat menerima kompensasi yang lebih tinggi, walaupun jabatannya tetap. (b) Nilai individu akan lebih tersorot daripada nilai pekerjaan yang dilakukannya.

### **Kinerja Guru**

Hani Handoko (2002:76) mengistilahkan kinerja (performance) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Berikut ini adalah beberapa pengertian kinerja oleh beberapa pakar yang dikutip oleh Bambang Guritno dan Waridin (2005:43) yaitu: 1. Menurut Winardi (2002:81) kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Menurut Gomes (2005:198) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. 3. Dessler (2002:201) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi. Simamora (2001 ;422) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah tingkatan dimana para pegawai mencapai peryaratan-persyaratan

Kinerja guru perlu mendapatkan penilaian. Menurut Wahyudi (2012:96), penilaian kinerja seseorang adalah untuk mengetahui seberapa besar mereka bekerja melalui suatu sistem formal dan terstruktur, seperti menilai, mengukur, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Menurut Wibowo (2008:351) suatu proses kinerja apabila telah selesai dilaksanakan, akan memberikan hasil kinerja atau prestasikerja. Suatu proses kinerja dapat dikatakan selesai apabila telah mencapai suatu target tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau dapat pula dinyatakan selesai berdasarkan pada suatu batasan waktu tertentu, misalnya pada akhir tahun.

Menurut Dessler, penilaian kerja terdiri dari tiga langkah, pertama mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat dengan tugas-tugasnya dan standar jabatan. Kedua, menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Marihot Tua Efendi (2002:69) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi.

Penilaian kinerja dilakukan melalui pengukuran kinerja. Menurut Wibowo (2008: 319), pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Uno (2013: 93), untuk mengukur kinerja guru dapat dilihat dari kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi kerja.

.Menurut Mitchel dalam Rusman (2012:52), salah satu ukuran standar kinerja adalah *quality of works*, hal ini diperjelas Ivancevich bahwa ukuran kualitas kinerja guru dapat dilihat dari Produktivitas Pendidikan yang telah dicapai menyangkut output siswa yang dihasilkan.

Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. “Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional” (Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

Guru yang memiliki kinerja yang baik dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri: “mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar peserta didik” (Basyirudin dan Usman; 2002:83).

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru**

Kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor dominan yaitu kemampuan atau *abilty* dan motivasi atau “*motivation*” (Sutermeister, 1996: 11). Dan sisi kemampuan, kinerja guru

berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki guru dan profesionalitas guru dalam melaksanakan tugas pokok guru yang keduanya tumbuh dan berada dalam diri guru itu sendiri, sedangkan dari sisi motivasi, kinerja guru berkaitan dengan kondisi fisik dan kondisi sosial pekerjaan, yaitu iklim organisasi sekolah dan pemenuhan kebutuhan hidup guru, yaitu kompensasi. Iklim organisasi sekolah dan kompensasi keduanya berada di luar diri guru itu sendiri.

Kompensasi sebagai bagian dari motivasi merupakan imbalan yang diterima guru. baik dalam bentuk moneter atau non moneter, langsung atau tidak langsung atas sejumlah karya atau karsa yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu atau sewaktu-waktu. Sebagaimana motivasi kebanyakan orang dalam bekerja yaitu untuk mendapatkan imbalan, maka kebijakan kompensasi yang ditetapkan harus mampu mencerminkan rasa keadilan dan kelayakan agar mampu mendapatkan karyawan yang profesional, dapat mempertahankan karyawan yang berprestasi dan menjaga harkat dan martabat manusia.

Kompensasi sesuai fungsi, azas, tujuan dan kegunaannya secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian terdahulu yang dilakukan Lomri Mustari (2002), ditemukan bahwa kompensasi (finansial dan non finansial) berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas kerja guru, begitu pula penelitian yang dilakukan Warsidi (2004), ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Hal ini bersesuaian dengan pandangan yang menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi kompensasi oleh: Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000:153). Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Simamora (2004:68) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk financial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.

Menurut Prawiro Sentono, 1999 kinerja karyawan akan baik bila digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian. Oleh karena hubungan antar kedua variabel tersebut menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru sesuai dengan tujuan pemberian kompensasi itu sendiri yaitu: Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002:37), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah: Sebagai pembentuk kepuasan kerja, dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan kepuasan kerja dari jabatannya. Sebagai motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Sebagai pembentuk disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku..

Weether dan davis ( 1994 : 414 ) mengemukakan bahwa jasa karyawan yang dijadikan tolok ukur untuk memberikan kompensasi harus sebanding dengan standar pekerjaan yang ditetapkan organisasi. Karyawan yang memperlihatkan kinerja yang baik dan diatas standar pekerjaan yang telah ditetapkan seharusnya mendapat imbalan yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang bekerja di bawah standar. Untuk itu diperlukan kejelasan dan keadilan dalam menilai kinerja karyawan, agar karyawan dapat menerima hasil penilaian tersebut, karena hasil penilaian akan menentukan jumlah kompensasi yang akan diterima.

Konsep bayaran berdasarkan jasa ini dapat juga diimplementasikan dalam dunia pendidikan. Shandler dan Petty (1995 : 248) mengatakan : Dewan Sekolah, masyarakat dan para guru sepakat untuk memasukan unsur jasa dalam struktur kompensasi ... permasalahan serius adalah belum adanya kesepakatan tentang bagaimana menerjemahkan jasa dalam bidang pendidikan, kedalam nilai uang ... Ini muncul karena tidak ada sistem pengukuran yang memuaskan tentang kualitas mengajar guru yang dibutuhkan oleh kelompok profesional.

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000:153). Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Simamora (2004:68) sudah sepantasnya guru mendapatkan banyak hal yang dapat membangkitkan semangatnya dalam bekerja antara lain dengan pemberian upah yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan pemberian penghargaan atas partisipasinya. (Sarijah, 2010).

Seseorang akan mengeluarkan upaya - upaya yang tinggi untuk mencapai kinerja apabila dengan tingkat kinerjanya yang tinggi diperoleh ganjaran (kompensasi) sesuai dengan pengharapannya, yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sesuai dengan tujuan - tujuan pribadi individu (Robbins, 2001)

## **Penutup**

Pencapaian kinerja guru merupakan ukuran salah ukuran keberhasilan pendidikan di sekolah. Kinerja guru akan baik bila mendapatkan kompensasi sesuai dengan harapan. Kompensasi merupakan balas jasa atas unjuk kerja guru. Bentuk-bentuk kompensasi yang diterima guru dapat berupa gaji, tunjangan, pertanggungjawabankeshatan, fasilitas perumahan dinas, pakaian seragam, karyawisata, fasilitas sekolah, penghargaan. Kinerja guru adalah prestasi yang dicapai guru melalui proses evaluasi dan penilaian prestasi. Ukuran kinerja guru terlihat pada kretivitas kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi kerja. Dalam kegiatan pembelajaran kinerja guru dapat dilihat dari keberhasilan mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar peserta didik

## **Daftar Pustaka**

Dessler, Gary. 2002. *Manajemen SumberDaya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. Jakarta: Prenhallindo.

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Andi Offset.



- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *“Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja.”* JRBI.
- Hani Handoko. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hani Handoko. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lies Indriyani. 2009. *“Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.”* Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi.
- Mathis, Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S.P. *Teori Motivasi dan Aplikasinya* . Jakarta : Rineka Ciptat . 1995
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: STIE KPN. 1997
- Uno, Hamzah B dan Lamatenggo, Nina. 2014. *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta :Bumi Akasara
- Wibowo. 2008 . *Manajemen Kinerja* , Jakarta : PT Raja Grapindo Persada.
- Winardi . 2001 . *Pemotivasian dalam Manajemen* , Jakarta : PT Raja Grapindo Persada.