

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru

Gantang Suwarga¹, Ai Revi Resmiati²

¹ Universitas Pelita Bangsa; Indonesia; suwargagantang1970@gmail.com

² Universitas Pelita Bangsa; Indonesia; airevi61@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords:

Education; Training;
Compensation;
Teacher Performance;
Teacher Loyalty

Article history:

Received 2023-08-11

Revised 2023-11-07

Accepted 2023-12-12

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of education and training as well as compensation on teacher performance through teacher loyalty. This study uses a quantitative method where research is presented through numbers. The total population in this study is 171 educators. The sampling technique is probability sampling, which means a sampling technique that provides equal opportunities for each element (member) of the population to be selected as a member of the sample. The number of samples is carried out by means of statistical calculations, namely using the slovin formula. Data collection used the method of observation, questionnaires and documentation, which were processed using the Rxy test and analyzed through the t test and KD test. Based on Rxy, it can be seen that between variables X and Y there is a very high correlation taking into account the magnitude of Rxy (0.74), located between 0.71 – 0.90. And based on the t test, it was found that the tcount was greater than 11.851 while the ttable was 1.657 with a significant level of 0.05 Df 118. So there was a significant or positive effect. This means that the Null Hypothesis (Ho) is rejected and the Alternative Hypothesis (Ha) is accepted, because t count is greater than t table. And based on the KD test, it found a value of 54.76%, meaning that there was a contribution of Variables X1, X2 and Variable Y while 45.24% was influenced by other factors.

This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Gantang Suwarga

Universitas Pelita Bangsa; Indonesia; suwargagantang1970@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) tidaklah terlepas dari perubahan yang ada dalam pendidikan karena pendidikan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan sumber daya manusia. Untuk itu pemerintah selalu berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas pendidikan. Untuk mencapai keberhasilan dalam dunia pendidikan, maka keterpaduan antara guru dengan kegiatan siswa sangat diperlukan. Oleh karena itu guru diharapkan mampu mengatur, mengarahkan dan menciptakan suasana yang mampu memotivasi siswa untuk belajar. Karena guru merupakan kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Loyalitas kerja guru terhadap pekerjaan merupakan keyakinan seorang guru mengenai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, yang disertai adanya perasaan tertentu, memberikan dasar kepada guru tersebut untuk membuat respons atau berperilaku dalam cara tertentu sesuai pilihannya.

Loyalitas kerja guru terhadap pekerjaan mempengaruhi tindakan guru tersebut dalam menjalankan aktivitas kerjanya (Harso, 2012). Bilamana seorang guru memiliki loyalitas kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka guru akan menjalankan fungsi dan kedudukannya sebagai tenaga pengajar dan pendidik di sekolah dengan penuh rasa tanggung jawab. Demikian juga seorang guru yang memiliki loyalitas tinggi terhadap pekerjaannya, pastilah dia hanya menjalankan fungsi dan kedudukannya sebatas rutinitas. Untuk itu amatlah perlu dibentuk loyalitas guru yang tinggi terhadap Pekerjaan, mengingat peran guru a lingkungan pendidikan dalam hal ini sekolah sangat penting. Dalam hal ini guru juga termasuk faktor utama penggerak sekolah, perlu diperhatikan proses penyampaian pembelajaran di kelas dan puas dengan hasil yang dicapon siswa Kualitas guru akan dicapai apabila dapat dipenuhinya Kebunihan-kebutuhan yang diharapkan oleh guru. Kebutuhan guru yang sangat mendasar adalah kompensasi, kompensasi yang dirasakan akan menentukan kepuasan guru (Mukhibat, 2020).

Kinerja seorang guru dapat tercermin dengan baik bila hasil kinerja guru dapat dihargai dengan baik pula. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah dengan pemberian kompensasi atau imbalan jasa, baik yang berbentuk uang, tunjangan, maupun fasilitas-fasilitas lainnya sesuai dengan kebijaksanaan yang ada. Pemberian kompensasi ini merupakan salah satu cara dalam menumbuhkan semangat dalam bekerja. Guru yang memiliki semangat dalam mengajar dengan mudah dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Guru yang memiliki semangat dalam mengajar dengan mudah dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja, pemberian kompensasi terhadap guru juga dapat meningkatkan kesejahteraan guru dan berdampak pada kinerja guru. Sudah sewajarnya bila suatu lembaga dalam hal ini lembaga pendidikan memberi balas jasa berupa kompensasi terhadap guru. Guru juga sudah seharusnya memberikan kemampuan kinerja terbaik terhadap sekolah. Kompensasi yang diberikan haruslah sebanding dengan apa yang diberikan kepada guru karena sekolah harus bisa bersikap adil kepada semua guru. sehingga guru dapat memberikan kinerja yang baik untuk sekolah tersebut.

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru baik dalam hal kompetenst mapon keterampilan dalam proses pembelajaran, sekolah perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru tersebut dalam mengembangkan segala poteusinya. Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor Faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain (Supardi, 2016): (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja (2) Pendidikan (3) Keterampilan (4) manajemen kepemimpinanais, (5) Tingkat penghasilan (6) gaji dan kesehatan (7) jaminan sosial (8) iklim kerja (9) sarana prasarana (10) teknologi, dan (11) kesempatan prestasi. Kompetensi guru merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran dan pendidikan di sekolah. Kompetensi guru dipengaruhi oleh faktor latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar dan lamanya mengajar. Mereka akan menambahkan bahwa kompetensi guru dinilai penting sebagai alat seleksi dalam penerimaan guru, pedoman dalam rangka pembinaan dan pengembangan guru. Selain itu juga penting dalam hubungannya dengan kegiatan belajar mengajar dan hasil belajar siswa (Mustah 2011)

Jika para guru tersebut menjalankan prinsip-prinsip profesionalisme dalam menjalankan tugas dan fungsinya akan menghasilkan kinerja yang baik. Keberhasilan guru dalam proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kinerja guru sebagai pendidik. Kinerja Guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi. Pendidikan dan pelatihan memberikan kesempatan kepada guru mendapatkan pengetahuan, keterampilan yang akan meningkatkan kinerja serta akan berdampak pula pada peningkatkan prestasi belajar siswa dalam melaksanakan tugas.

Secara umum kendala-kendala yang terjadi pada kinerja guru di SMK CBT tambun selatan diantaranya dalam pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) kemudian dalam pelaksanaan pembelajaran masih ada Guru yang belum dapat mengkonduksifkan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan dikelas, serta dalam pelaksanaan pembelajaran yang monoton tanpa adanya inovasi dalam pembelajaran, ,asih ada guru yang terlambat dalam masuk kelas dan keluar kelas sebelum jadwal yang ditentukan. Selain itu adapula guru yang

tanpa ada persiapan yang matang dan kurangnya penguasaan terhadap materi pembelajaran sehingga hanya sekedar menyampaikan mater (Mulyasa, 2013; Priansa, 2014). Maka peneliti berpandangan bahwa ada hal yang menjadi factor sehingga terjadi hal seperti itu.

Dengan adanya pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh guru-guru, diharapkan guru akan lebih paham dengan kinerjanya, dapat mengembangkan kompetensi dan kepribadiannya mengembangkan karir menjadi guru akan lebih berkompeten. Adapun jenis-jenis pendidikan pelatihan yang diikuti guru-guru tersebut diantaranya Diklat Implementasi Kurikulum, Diklat Peningkatan Kompetensi Guru, Diklat peningkatan kualifikasi, Diklat penyusunan sasaran kerja pegawai (SKP), Diklat pembinaan kelompok kerja guru (KKG), Diklat pengembangan profesionalisme guru, pelatihan kompetensi tenaga pendidik serta diklat penyusunan bahan ajar berbasis multimedia dan IT.

Berdasarkan hal tersebut yang telah dijabarkan, maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Kompensasi melalui Loyalitas Guru terhadap Kinerja Guru di SMK CBT Tambun Selatan". Penelitian ini membahas tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan serta kompensasi terhadap kinerja guru melalui loyalitas guru. Pada penelitian terdahulu dalam jurnal Priyanto (2018) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, selain itu dalam penelitian Aprijon(2014) mempunyai hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Dalam hal ini peneliti melihat fenomena tersebut bahwa terdapat banyak factor yang berperan dalam meningkatkan kinerja guru diantaranya yaitu melalui loyalitas. Dengan demikian, unsur kebaruan dalam penelitian ini yaitu peneliti menggunakan loyalitas guru sebagai variabel intervening.

Mengacu pada uraian teori yang relevan serta beberapa hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya perbedaan arah pengaruh, baik negative maupun positif, maka penulis melakukan penelitian dengan judul " Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Kompensasi terhadap Kinerja Guru melalui Loyalitas Guru di SMK CBT Tambun Selatan"

2. METODE

Penggunaan metode kuantitatif dalam penelitian ini merupakan pendekatan yang tepat untuk menguji dan membuktikan hipotesis yang telah dibuat. Metode kuantitatif didasarkan pada kumpulan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik untuk mengidentifikasi pola, hubungan, dan perbedaan yang signifikan (Sugiyono, 2019b). Pengumpulan data dalam suatu penelitian sangat penting untuk mendapatkan data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan (Sugiyono, 2019a). Sehingga diperlukan cara yang tepat untuk mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah.

Pengamatan, Dalam rangka penelitian yang melibatkan pengamatan langsung terhadap objek sasaran, penulis akan melakukan pengamatan secara seksama terhadap kegiatan yang dilakukan oleh peserta didik dan pendidik di sekolah. Observasi ini merupakan metode penelitian yang mengumpulkan data dengan cara mengamati dan mencatat perilaku, interaksi, atau kegiatan yang terjadi secara langsung di lingkungan penelitian.

Teknik Kuesioner Kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang biasa digunakan dalam penelitian (Sanjaya, 2013). Kuesioner adalah sekumpulan pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Namun, angket dalam penelitian ini diberikan kepada siswa. Pada saat melakukan penelitian, peneliti membagikan angket kepada mahasiswa untuk diisi dan setelah itu dikembalikan kepada peneliti. Dalam menyusun angket dengan skala Likert, gradasi jawaban umumnya memiliki lima alternatif jawaban. Setiap alternatif jawaban pada skala Likert mencerminkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap pernyataan yang diberikan. Berikut adalah contoh jawaban yang umum digunakan pada skala *Likert* dengan lima alternatif: Dengan menggunakan skala Likert, setiap instrumen jawaban positif memiliki nilai (SS:5), (S:4), (KS:3), (TS:2), (STS:1).

Studi Dokumentasi Studi dokumentasi dalam penelitian ini adalah dengan mengumpulkan data yang bersifat administratif antara lain daftar nama Guru SMP se-Kabupaten Babelan dan hasil supervisi guru.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

a. Uji Normalitas

Jenis data yang digunakan untuk pengujian normalitas yaitu uji kolmogorov – smirnov. Adapun langkah-langkah uji *kolmogorov smirnov* sebagai berikut. *Pertama*, Menentukan taraf signifikan (α), dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan hipotesis yang akan diuji.

H_1 = Sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

Dengan :

H_0 = Sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal.

Jika $F_o = F_{hitung} < F_{tabel}$ terima H_0 , dan

Jika $F_o = F_{hitung} > F_{tabel}$ tolak H_0

Kedua, Lakukan langkah pengujian normalitas Susunlah data dari yang terkecil ke yang terbesar, Susunlah Frekuensi nilai yang sama, Hitunglah nilai proporsi : $P_i = f_i/n$, dengan n adalah banyaknya data, Hitunglah proporsi kumulatif (Kp), dan Transformasikan nilai data X_i ke bentuk Z_i dengan rumus : $Z_i = \frac{X_i - \bar{X}}{S}$ langkahnya dengan menentukan nilai Z_{tabel} berdasarkan Z , Hitunglah nilai $|\alpha_1| = Kp - Z_{tabel}$ dan $|\alpha_2| = P - \alpha_1$, Carilah $|\alpha_1|$ maksimum sebagai α_{max} , dan Lakukan pengujian, yaitu : Terima H_0 jika $\alpha_{min} \leq D_{tabel}$ dan Tolak H_0 jika $\alpha_{max} > D_{tabel}$

Berdasarkan kolom terakhir dalam daftar di atas didapat taraf nyata $\alpha = 0,05$, dari daftar nilai kritis F untuk Uji *Kolmogorov-Sminorov* dengan $n = 120$ didapat nilai tabel sebesar 0,134 didapatkan $F_{tabel} = 2,29$ yang lebih besar dari $F_o = 2,25$ sehingga H_0 diterima maka dianggap sampel tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Kelinearan Regresi

Hipotesis yang diuji adalah :

H_0 : $\hat{Y} = a + bX$ (model regresi berpola linear)

H_a : $\hat{Y} \neq a + bX$ (model regresi berpola tidak linear)

Untuk pengeujian hipotensisi ini menggunakan uji F yang rumusnya adalah :

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{TC}}{RJK_E}$$

keriteria pengujian :

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{table}$

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{table}$

Table 1. Ringkasan ANOVA untuk Regresi Linier $\hat{Y} = 1337965,272 + 129,658 X$

Sumber Variansi	Dk	JK	RJK	Fh	Ft
Total Jk (T)	120	εY2	-		
Regresi (a)	1	773931	773931,4083	2,25	2,29
Regresi (b/a)	1	7989,44	7989,440444		
Sisa (S)	118	765942	765941,9679		

Tuna Cocok (TC) (K-2)	36	546620	15183,89811		
Galat (G) (n-K)	82	6568,15	55,6622985		

Catatan :

Karena $F_{hitung} (2,25) < F_{tabel} (2,29)$, maka regresi berpola linear.

Pembahasan

Sumber Daya Manusia (SDM) harus dioptimalkan, mengingat SDM adalah motor penggerak utama suatu lembaga. Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses optimasi fungsi-fungsi manajemen mulai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pelaporan, pengawasan dan pengadilan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan (Setiawan, Sudrajat, & Tedjawiani, 2022).

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasi, pengarahan dan pengadilan atas pengadaan dan pengembangan tenaga kerja dengan sumber daya manusia, baik untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, maupun masyarakat (Mukhibat, 2012). MSDM adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan (Sinamora, 2014).

Berdasarkan uraian diatas, MSDM adalah kegiatan optimalisasi fungsi-fungsi manajemen untuk mengelola SDM dalam mencapai tujuan organisasi, manajemen SDM penting dalam rangka pencapaian peningkatan kinerja, produktifitas, kualitas kehidupan kerja dan pelayanan lembaga. Hal ini demi terjaganya kinerja organisasi atau lembaga atau perusahaan.

Sebagaimana konsep manajemen umumnya. MSDM juga menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai perencanaan hingga pengendalian. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Nawawi, n.d.) yaitu sebagaimana penjelasan berikut :

- Fungsi perencanaan (Planning), yang merupakan fungsi MSDM yang dinilai esensi, karena menyangkut rencana pengelolaan SDM organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang dimana hal tersebut berkaitan erat dengan operasionalisasi organisasi dan kelancaran kerja yang ada di dalamnya.
- Fungsi pengadaan (procurement), yang merupakan fungsi MSDM dalam usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah SDM yang tepat, yang diperlukan untuk mencapau sasaran organisasi.
- Fungsi pengembangan (development) yang berkaitan erat dengan peningkatan keterampilan dan kemampuan yang diupayakan melalui jalur pelatihan maupun pendidikan terhdap SDM yang ada. Juga berbagai pengembangan diri untuk karyawan yang berprestasi.
- Fungsi pemeliharaan (maintenance), yang berkaitan dengan uapay mempertahankan kemauan dan kemampuan kerja karyawan melalui penerapaj program peningkatan loyalitas dan kebanggaan bekerja.
- Fungsi penggunaan (use), yang menekankan pada pelaksanaan berbagai tugas dan pekerjaan oleh karyawan serta jenjang peningkatan posisi karyawan. Selain itu berkaitan pula dengan kontraprestasi untuk karyawan yang telah berhenti bekerja baik yang sementara atau permanen maupun akibat pemutusan hubungan kerja sepihak.

Menurut (Suharsaputra, 2013) fungsi-fungsi tersebut diringkas menjadi fungsi manajerial dan fungsi operasional, fungsi manajerial meliputi sebagai berikut :

- Perencanaan (*planning*), yaitu menentukan program personalia yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan,
- Pengorganisasian (*organizing*), yaitu menentukan pembagian tugas di antara seluruh pegawai yang ada agar termotivasi dalam bekerja:
- Pengarahan (*directing*), yaitu memberikan pengarahan dan bimbingan kepada pegawai agar termotivasi dalam bekerja;

- d. Pengendalian (*controlling*), yaitu berhubungan dengan pengawasan dan pengontrolan aktivitas-aktivitas pegawai agar sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.
Fungsi operasional, menurut (Huda, 2019) meliputi sub-sub fungsi berikut.
 - a. Pengadaan (*procurement*), yaitu upaya mendapatkan jenis dan jumlah tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan agar sasaran tujuan organisasi dapat tercapai;
 - b. Pengembangan (*development*), yaitu peningkatan keterampilan dan kemampuan karyawan melalui diklat yang diperlukan untuk meningkatkan prestasi kerjanya;
 - c. Kompensasi (*compensation*), yaitu pemberian balas jasa/imbalan yang memadai dan layak kepada karyawan yang telah memberi kontribusi pada perusahaan.
 - d. Integrasi (*integration*), yaitu usaha menyeleraskan berbagai kepentingan individu, perusahaan dan masyarakat;
 - e. Pemeliharaan (*maintenance*), yaitu upaya mempertahankan aktivitas perusahaan dengan memperhatikan perilaku karyawan serta lingkungan tempat kerjanya,
 - f. Pemutusan hubungan kerja (*separation*), yaitu pemutusan hubungan kerja dan mengembalikan karyawan yang tidak memberikan kontribusi kepada lingkungan masyarakat.

Uraian tersebut sejalan dengan pendapat Taylor (Torrington, D. & L., Taylor, 2008) bahwa MSDM merupakan pengelolaan sumber daya tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi yang dipacu dengan tujuan sebagai berikut.

- a. Agar bekerja lebih produktif seperti mesin;
- b. Agar bekerja sesuai dengan spesialisasi yang telah ditentukan;
- c. Untuk mengetahui SDM yang kurang produktif, sehingga harus diberi peringatan dan diarahkan agar produktif,

Terkait dengan perusahaan, tujuan dari MSDM adalah menetapkan kebijaksanaan perusahaan untuk dapat memberikan kontribusi atau peranan lainnya dalam meningkatkan mutu layanan konsumen. Oleh karena itu, MSDM harus berusaha untuk meningkatkan efektivitas pelayanan melalui kebijaksanaan, prosedur dan metode yang digunakan untuk mengelola seluruh pegawai agar mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan kapasitas dan tanggung jawabnya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan seseorang. Hal ini berarti, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Definisi tersebut sejalan dengan pendapat, bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kinerja kerja (*job performance*) yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam lembaga. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya lembaga untuk mencapai tujuannya (Veithzal, 2017).

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan di ukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkaitan dengan standar kinerja guru dalam buku panduan kinerja guru menjelaskan bahwa "standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran.(3) pendayagunaan media pembelajaran (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru.

Pengertian lain mengemukakan, bahwa kinerja pegawai adalah tingkatan dimana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada prestasi pegawai yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan (Simamora, 2004). Kinerja adalah suatu keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Maier dalam As'ad, 2006). Kinerja adalah *sucessfull role achievement* yang diperoleh seseorang dari hasil perbuatannya (Lawler & Porter dalam As ad, 2006). Kinerja pegawai (*prestasi kerja*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya (Aprilia, 2021).

Berdasarkan pengertian di atas, kinerja atau prestasi kerja pegawai adalah pencapaian tertinggi dalam pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan bidang kapasitas perus dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan yang dibebankan kepadanya serta sesuai dengan rencana dan waktu yang telah ditentukan, baik secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor. Kinerja juga merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar atau ukuran nilai yang telah ditentukan.

Menurut Davis (Boon, Eckardt, Lepak, & Boselie, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja meliputi kemampuan dan motivasi, sebagaimana penjelasan berikut:

a. Faktor Kemampuan

Faktor kemampuan atau *hility* adalah faktor psikologis pegawai yang terdiri dari kemampuan potensi atau IQ dan kemampuan realitas yaitu pengetahuan dan keterampilan. Hal ini menunjukkan, pegawai yang memiliki IQ baik di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya, serta terampil mengerjakan pekerjaannya, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, sangat penting menempatkan pegawai dalam sebuah jabatan pekerjaan harus sesuai dengan keahlian atau keterampilannya. Kondisi tersebut bisa dikatakan, bahwa kemampuan merupakan fungsi dari pengetahuan atau knowledge atau K dengan keterampilan atau skill (S) dengan rumus: $fA(K \times S)$.

b. Faktor Motivasi

Faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja dirinya. Motivasi juga merupakan sikap mental yang siap secara psikofisik yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja optimal melalui pemanfaatan dan penciptaan situasi kerja secara maksimal. Hal ini menunjukkan, motivasi merupakan fungsi dari sikap atau attitude atau A dengan situasi kerja atau situation atau St.

Berdasarkan uraian tersebut, faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja (*human performance*) adalah kemampuan (*ability*), keterampilan (*abilly*) dan motivasi (*motivation*), yang dirumuskan sebagai berikut.

Human performance = *Ability x Motivation*

Motivation = *Attitude x Situation*

Abillity = *Knowledge x skill*

Uraian rumus di atas menunjukkan, bahwa kinerja seseorang merupakan perkalian antara kemampuan dan motivasi kerjanya. Adapun motivasi merupakan perkalian antara sikap terhadap pekerjaan (*attitude*) dengan situasi pekerjaan (*situation*). Kemampuan merupakan perkalian antara pengetahuan (*knowledge*) dengan keterampilan. Oleh karena itu, kinerja merupakan perkalian kemampuan yang meliputi pengetahuan dan keterampilan, dengan motivasi kerja yang meliputi sikap terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang ada saat ini.

Berdasarkan uraian di atas, pencapaian tujuan atau kinerja organisasi atau perusahaan ditentukan oleh faktor keterampilan pegawai/anggota yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai/anggota yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, pegawai yang tidak terampil akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, bagi pegawai-pegawai yang baru atau pegawai dengan tugas yang baru diperlukan tambahan pengetahuan dan keterampilan guna optimalisasi pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Pengetahuan didapatkan dari pendidikan, sedangkan keterampilan didapatkan dari pelatihan. Hal ini menunjukkan, bahwa pendidikan dan pelatihan akan memberikan pengaruh terhadap pengetahuan dan keterampilan yang akhirnya berdampak pada kinerja seseorang. Dengan demikian, menurut Mangkunegara (2011), pendidikan dan pelatihan secara langsung atau tidak berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

Pendapat lain menyatakan, bahwa aspek-aspek kinerja yang dapat digunakan untuk penilaian kinerja, di antaranya prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan (Supardi, 2015). Sejalan dengan pendapat tersebut, (Robbins, 1999) mengemukakan, bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria atau ukuran tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Ukuran kinerja pegawai bisa dilihat dari enam indikator, yaitu sebagai berikut.

- 1) Kualitas, yaitu kualitas kerja yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas, yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian, yaitu tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya (tanpa bergantung pada orang lain).
- 6) Komitmen kerja, yaitu suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen dan tanggung jawab kerja dengan instansi atau kantor tempat dia selama ini bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, banyak aspek atau indikator yang menunjukkan kinerja pegawai, di antaranya tanggung jawab, berani mengambil risiko, memiliki rencana dan tujuan yang jelas, menerima saran dan kritik secara bijaksana, serta selalu berusaha memperbaiki kinerjanya. Indikator-indikator kinerja pegawai yang dikaji dalam penelitian ini adalah yang dikemukakan oleh Robbins (2006) yang secara individu bisa ditunjukkan dengan enam dimensi/indikator, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, serta komitmen kerja. Pencapaian indikator kinerja pegawai dapat diukur melalui penilaian kinerja (*performance appraisal*). Menurut Megginson, penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang pegawai.

Melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan atau tidak. Sementara Skula, penilaian (kinerja) pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekesan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan berupa proses puksi atau penentuan nilai, kualitas, dan status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu (Mangkunegara, 2011).

Terdapat beberapa tujuan penilaian kinerja, diantaranya untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan, mengembangkan karir jabatan/promosi kerja. mengevaluas kinerja perusahaan, menentukan tingkatan gaji: serta menilai kebutuhan pendidikan, pelatihan dan pengembangan (Sedarmayanti, 2011). Hal ini menunjukkan, bahwa informasi-informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja tersebut dapat dimanfaatkan untuk berbagai kepentingan pegawai yang bersangkutan dan perusahaan secara keseluruhan, diantaranya untuk menilai kebutuhan peningkatan atau pengembangan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan karir pegawai tersebut.

Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas atau kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab (Hasibuan, 2015).

Loyalitas dapat diterapkan oleh siapapun, termasuk juga oleh guru. Loyalitas biasanya diterapkan oleh suatu karyawan atau pegawai terhadap pekerjaannya. Loyal dapat diartikan setia, dan juga sebagai tindakan memberi atau memukan shikungan serta kepatuhan terhadap seseorang, instansi atau

pekerjaanya. Loyalitas guru adalah wujud tanggungjawab seorang guru terhadap figgas dan fungsinya sebagai pendidik dan bertanggung jawab terhadap peningkatan motivasi belajar peserta didik

Loyalitas adalah hubungan aktif antara individu atau antara bawahan dan atasan sedemikian rupa sebagai individu sehingga individu bersedia memberikan pelayanan terbaik pada atasan. Loyalitas guru kepada perusahaan merupakan sikap dan perilaku. Sebagai sikap, adalah sejauh mana pegawai mengidentifikasi tempat kerjanya dengan indikator keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya. Adapun sebagai perilaku, adalah proses dimana seseorang pegawai mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim (Steers & Porter dalam Nitisemito, 2002).

Selanjutnya, aspek loyalitas meliputi dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan dan memiliki kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai organisasi. Sementara aspek-aspek loyalitas pada pelaksanaan kerja yang dilakukan pegawai antara lain taat aturan, bertanggung jawab dan sikap kerja (Steers & Porter dalam Nitisemito, 2002).

Selain ketaatan dan tanggung jawab, aspek loyalitas juga mencakup pengabdian dan kejujuran. Pengabdian adalah sumbangan pemikiran dan tenaga serta ikhlas kepada perusahaan, sedangkan kejujuran berarti adanya keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan (Saydam, 2015). Hal ini menunjukkan, bahwa loyalitas kerja merupakan suatu kesetiaan karyawan terhadap organisasi perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi akan memiliki dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin untuk memajukan organisasi, dan memiliki kepercayaan penuh terhadap organisasi.

Sementara secara tradisional, loyalitas guru terlihat dari kenyamanan pekerjaan dan daur hidup kepegawaiannya, yaitu terciptanya rasa kekeluargaan dalam perusahaan (Meschke, 2021). Loyalitas lebih mengarah kepada perilaku individual dengan kerangka EVLN, yaitu apakah pegawai berkeinginan keluar atau memutuskan hubungan dengan perusahaan (ex), kebebasan menyuarakan pendapat untuk memperbaiki keadaan (voice), sabar, toleran atas kesulitan perusahaan, dan tetap optimis menunggu kondisi perusahaan membaik (loyalty), dan sikap pengabaian/acuh terhadap aturan, seperti perhatian berkurang, sering terlambat datang, sering tidak hadir, sering berbuat kesalahan (neglect) (Hirschman dalam Meschke, 2021),

Secara manusiawi, ketaatan, tanggung jawab, sikap kerja, pengabdian, dan kejujuran sebagai unsur-unsur loyalitas guru, terkadang bersifat tidak tentu, tergantung beberapa kondisi dan faktor. Terkait dengan hal ini, ada tiga faktor yang mempengaruhi loyalitas guru, yaitu sebagai berikut.

- a. Faktor rasional, yaitu faktor-faktor yang menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti gaji, bonus, jenjang karir, atau fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan,
- b. Faktor emosional, yaitu faktor-faktor yang menyangkut perasaan atau ekspresi diri, seperti tantangan pekerjaan, dukungan lingkungan kerja, keamanan bekerja, kharisma pemimpin, kebanggaan terhadap pekerjaan, penghargaan yang didapatkan, serta budaya kerja yang berlaku
- c. Faktor spiritual, yaitu faktor-faktor yang menyangkut kebutuhan rohani, seperti kepuasan, pekerjaan rohani, sikap perusahaan terhadap misi rohani, kesempatan untuk melakukan kegiatan rohani, dan religiusitas pemimpin (Simamora & Suwarjo, 2013).

Loyalitas kerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor-faktor: yang dialami atau dirasakan oleh pegawai sebagai berikut.

- a. Karakteristik pribadi, yang usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, yang meliputi tantangan kerja, stres kerja, kesempatan interaksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik, dan kecocokan

- c. Karakteristik perusahaan, yang meliputi sentralisasi kebijakan, formalitas kerja tingkat partisipasi atau keterlibatan dalam pengambilan keputusan, tingkat hubungan dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
- d. Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan, yang meliputi sikap positif terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan, sehingga menimbulkan rasa aman, adanya kepuasan kerja (Steers & Porter dalam Nitisemito, 2002)

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor faktor rasional (logis) seperti gaji, bonus dan jenjang karir. Selain itu, juga dipengaruhi oleh faktor emosional, seperti tantangan pekerjaan, dukungan lingkungan kerja, bahkan keterpenuhan aspek spiritual seperti kebebasan untuk melakukan ibadah sesuai dengan keyakinannya. Bahkan kondusivitas perusahaan (dalam hal ini perhatian pimpinan) terhadap kegiatan-kegiatan spiritual juga merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja pegawai terhadap perusahaannya.

Salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan (development), yaitu upaya peningkatan kemampuan pegawai agar lebih baik dalam menghasilkan kinerja dan produktivitasnya. Pengembangan (karir) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dilakukan untuk meningkatkan kemampuan teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan (Hasibuan & S.P, 2010).

Pengembangan SDM atau pengembangan karir merupakan bagian penting dalam departemen SDM (human resources department) sebagai sarana mengurangi ketergantungan perusahaan terhadap pemenuhan staf yang baru. Hal ini juga merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan yang dihadapi dalam kinerja dan teknik kegiatan staf. Salah satu kegiatan pengembangan adalah pelatihan staf sebagai proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap staf untuk lebih trampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik sesuai standar (Mangkuprawira, 2003)

Uraian di atas menegaskan, bahwa pengembangan karir terkait dengan pendidikan dan pelatihan, karena keduanya merupakan usaha mengurangi atau mengatasi kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki organisasi lembaga. Dengan demikian, pada dasarnya setiap individu selalu dituntut terus belajar untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya agar dapat mempertahankan hidupnya. Melalui belajar akan dihasilkan perubahan, yaitu kemampuan baru dan kompeten yang berlaku untuk waktu yang relatif lama. Sementara belajar sendiri dapat dilaksanakan dalam suatu kegiatan yang disebut pendidikan dan pelatihan. pendidikan dan pelatihan merupakan upaya membelajarkan peserta belajar agar lebih kompeten di masa depan.

Pendidikan dan pelatihan dipisahkan secara tegas. Pendidikan adalah suatu proses, teknis dan metode belajar-mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan pelatihan, adalah pengembangan manusia sebagai individu dan dorongan untuk lebih percaya diri, serta berkemampuan dalam hidup dan pekerjaannya (Nasution, 2000). Pendidikan lebih bersifat teoritis pengetahuan umum, sosial dan berkiblat pada kebutuhan perorangan. Sedangkan pelatihan merupakan proses pengembangan keterampilan pegawai untuk melakukan pekerjaan sekarang dan yang akan datang (Ahwood dan Dimmoel dalam Atmosoeperto, 2000).

Pendidikan adalah proses pembelajaran untuk mempersiapkan seseorang agar mampu mengidentifikasi pekerjaan, menambah wawasan dan pengetahuan. Sedangkan pelatihan adalah proses pembelajaran yang terkait dengan pekerjaan spesifik saat ini, proses desain, keahlian, dan teknis pekerjaan untuk mempertahankan dan meningkatkan efektivitas individu atau kelompok dalam suatu organisasi (Nadler dan Nadler dalam Atmosoeperto, 2000).

Berdasarkan uraian-uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pendidikan lebih bersifat umum dan untuk kebutuhan seseorang, sedangkan pelatihan lebih bersifat khusus dan bertujuan untuk pengembangan keterampilan seseorang sehingga mampu melakukan pekerjaan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Dalam pendidikan dan pelatihan terdapat proses pengembangan sebagai kegiatan belajar untuk pertumbuhan seseorang, pengaplikasian informasi, pengetahuan, dan keahlian, serta lebih terkait dengan pendidikan level manajerial yang lebih luas, seperti komunikasi, kepemimpinan, motivasi, dan lain-lain.

Pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan pegawai dikategorikan dalam beberapa jenis tergantung materi yang diajarkan/dilatih, kemampuan teknis atau konsep yang diharapkan, serta ruang lingkup jabatan atau pekerjaan yang akan dicapai. Menurut Sedarmayanti (2011), ditinjau dari masa pelaksanaannya, pelatihan dapat dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu sebagai berikut.

- a. *Pre-service training*, yaitu pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang akan mulai bekerja, atau karyawan baru yang bersifat pembekalan, agar mereka dapat melaksanakan tugas yang nantinya dibebankan kepada mereka.
- b. *In-service training*, yaitu pelatihan dalam tugas yang dilakukan untuk karyawan yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. *Por service training*, yaitu pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi masa pensiun, di antaranya pelatihan wirausaha, pelatihan peternakan, pertanian, dan lainnya.

Sementara itu, menurut Hasibuan (2015), pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan secara informal dan formal, baik kepada karyawan baru atau lama dengan penjelasan sebagai berikut.

- a. Secara informal, yaitu karyawan atas keinginan keras dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya untuk maju dengan mempelajari buku, literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Hal ini akan bermanfaat bagi perusahaan karena prestasi kerja karyawan semakin besar, serta baik. mampu mencapai efisiensi dan produktivitas yang Baik
- b. Secara formal, yaitu karyawan ditugaskan oleh perusahaan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, baik yang dilakukan oleh perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan dan pelatihan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini atau masa datang yang sifatnya non karir.

Terkait dengan hal ini, dalam keseluruhan spektrum pengembangan SDM, pendidikan formal hanya salah satu di antaranya. Oleh karena itu, terdapat istilah lain untuk pelatihan, yaitu on the job training yang digunakan untuk saling mengisi dengan pelatihan yang terfokus pada pembelajaran pascasekolah. Tujuan jangka panjangnya adalah memproduksi modal kualitas manusia (Danim, 2004). Dengan demikian, pengembangan karir pegawai (SDM) melalui berbagai jenis pelatihan, pada intinya harus melalui perencanaan dan pelaksanaan yang sistematis agar betul-betul menjadi pembekalan investasi kompetensi SDM untuk menghadap pekerjaannya saat ini dan di masa depan. Oleh karena itu pendidikan dan pelatihan yang sistematis dan terstruktur sesuai dengan identifikasi masalah dan kebutuhan akan mampu meningkatkan kompetensi dan produktivitas SDM perusahaan.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan harus melalui analisis kebutuhan. Selain itu, juga harus disusun secara komprehensif dan sistematis agar memenuhi target sasaran dan tujuan. Fungsi-fungsi manajemen tentu saja terlibat dalam kegiatan ini. Pendidikan dan pelatihan harus mengacu pada prinsip peningkatan kualitas dan kemampuan kerja karyawan; rencana sasaran dan kebijakan yang jelas prosedur, anggaran, dan waktu yang terencana. Prinsip pendidikan dan pelatihan harus mengacu pada sasaran, kebijakan, prosedur, anggaran, peserta, kumulatif dan waktu pelaksanaan secara efektif dan efisien, serta dinformasikan secara terbuka kepada seluruh karyawan supaya mereka mempersiapkan diri masing-masing (Hasibuan, 2015).

Berdasarkan uraian tersebut, pendidikan dan pelatihan merupakan tindak lanjut dari pelaksanaan sebuah perencanaan karir. Kehrwesan dalam program pendidikan dan pelatihan merupakan hal pokok bila tujuan dari produktivitas lembaga ingin menuju suatu perbaikan, peningkatan kepuasan seseorang, serta peningkatan pertumbuhan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan pegawai bukan hanya kewajiban dari manajemen /pimpinan, tetapi yang lebih penting adalah keinginan dari pegawai yang bersangkutan untuk maju memperbaiki kemampuan kinerja dan produktivitasnya, sehingga akhirnya mampu meningkatkan kesejahteraan. Harus ada saling motivasi dan dukung antara pimpinan dengan pegawai agar memiliki kemampuan, kinerja, dan produktivitas dengan level sama.

Kompensasi merupakan bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh Suatu lembaga atau perusahaan kepada para karyawan/pegawai yang telah menghasilkan pekerjaan (yang bermanfaat) bagi kepentingan perusahaan/lembaga tersebut. Menurut Hasibuan (2015), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Tehardi (2012) sependapat, bahwa kompensasi kerja adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sementara menurut Hariandja (2012), kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, dan insentif sebagai kompensasi langsung, serta tunjangan-tunjangan untuk meningkatkan ketenangan dan kepuasan sebagai kompensasi tidak langsung.

Kompensasi merupakan bagian dari reward, yaitu penghargaan yang diterima oleh seseorang terkait dengan kinerjanya. Reward adalah pertukaran antara penghargaan yang diberikan perusahaan atau jasa dengan pekerjaan yang diberikan karyawan dengan maksud meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan serta membuat organisasi lebih maju (Arep dan Tanjung, 2010).

Reward terbagi menjadi dua kategori, yaitu 1) gaji, keuntungan dan liburan, serta 2) kenaikan pangkat jabatan (promosi), bonus, simbolisasi (bintang), dan penugasan yang menarik. Pemberian reward atau kompensasi terhadap pegawai: 1) harus memenuhi kebutuhan pegawai tersebut, 2) berbanding dengan reward yang diberikan perusahaan lain, 3) terdistribusi secara wajar dan adil, 4) dapat diberikan dalam berbagai bentuk, serta 5) terkait dengan pencapaian prestasi (Arep dan Tanjung, 2010).

Berdasarkan uraian di atas kompensasi merupakan salah satu bentuk reward sebagai imbalan atas kontribusi yang baik dari kinerja pegawai secara teratur dari organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, kompensasi yang tepat sangat penting dan disesuaikan dengan kondisi pasar tenaga kerja yang ada pada lingkungan eksternal. Kompensasi yang tidak sesuai dengan kondisi yang ada dapat menyebabkan masalah ketenagakerjaan di kemudian hari atau dapat menimbulkan kerugian pada organisasi perusahaan.

Berkaitan dengan hal ini, ada dua azas penting dalam program pemberian kompensasi (balas jasa) supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan, yaitu adil serta layak dan wajar. Dengan demikian, kompensasi sangat penting bagi karyawan yang bekerja dengan menjual tenaganya, baik fisik maupun pikiran kepada suatu organisasi dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian yang berlaku. Karyawan secara pasti mengetahui besarnya kompensasi yang akan diterimanya sesuai perjanjian, dan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya (Hasibuan, 2015).

Sejalan dengan pendapat tersebut, reward dalam bentuk kompensasi yang diberikan terdiri atas dua jenis, yaitu Financial Compensation berupa kompensasi yang bersifat finansial dan diterima dalam bentuk uang, serta Non Financial Compensation berupa kompensasi yang bersifat non finansial termasuk dalam isi kerja dan lingkungan kerja. Kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi pegawai, sehingga diharapkan berpengaruh pada semangat dan kegairahan kerja para pegawainya (Arep dan Tanjung, 2010).

Uraian di atas menegaskan, bahwa kompensasi merupakan harapan seluruh karyawan atas hasil jerih payahnya bekerja. Oleh karena itu, kompensasi juga merupakan fungsi operasional dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Pemberian kompensasi (balas jasa) bertujuan untuk mempererat ikatan kerja sama; meningkatkan kepuasan kerja; meningkatkan efektivitas pemberdayaan; meningkatkan motivasi; memelihara stabilitas karyawan, meningkatkan disiplin; memberikan pengaruh terhadap serikat buruh (organisasi profesi); dan memberikan pengaruh terhadap kebijakan pemerintah dalam sistem penggajian (Hasibuan, 2015).

Sejalan dengan uraian tersebut, tujuan pemberian kompensasi hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak. Karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapat yang baik dan harga yang pantas. Oleh karena itu, ada beberapa manfaat kompensasi, yaitu meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan atau loyalitas guru terhadap organisasi atau perusahaan; menurunkan jumlah absensi pegawai dan turnover, mengurangi pengaruh organisasi pegawai terhadap kegiatan organisasi, serta meminimalkan biaya-biaya kerja lembur dan mengefektikan prestasi kerja pegawai (Notts salain Tohari, 2012)

Berdasarkan uraian di atas, besarnya kompensasi memengaruhi status pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang diskriminatif oleh karyawan beserta keluarganya. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, loyalitas kerja dan hasil kerja. Apabila kompensasi yang diberikan dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal dan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan material dengan sendirinya akan mempengaruhi semangat kerjanya, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas setiap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini karena jika kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan dan keluarganya, sehingga berdampak pada peningkatan perhatian karyawan secara penuh terhadap profesi dan pekerjaannya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan sebagai berikut. *Pertama*, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru melalui Loyalitas Guru. *Kedua*, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Guru melalui Loyalitas Guru. *Ketiga*, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan serta Kompensasi terhadap Kinerja Guru melalui Loyalitas Guru.

REFERENSI

- Aprilia, T. (2021). Efektivitas Penggunaan Media Sains Flipbook Berbasis Kontekstual untuk Meningkatkan Kemampuan Berfikir Kritis Siswa. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 14(1), 10–21. <https://doi.org/10.21831/jpipip.v14i1.32059>
- Boon, C., Eckardt, R., Lepak, D. P., & Boselie, P. (2018). Integrating strategic human capital and strategic human resource management. *International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 34–67. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380063>
- Harso, M. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Keefektifan Sekolah Di Smk Kabupaten Pemalang. *Educational Management*, 1(1).
- Hasibuan, & S.P, M. (2010). *Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Huda, M. N. (2019). Membentuk sekolah yang efektif. *Ta'dibi : Jurnal Prodi Manajemen Pendidikan Islam*, Volume VII(2), 43–63.
- Mukhibat. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pondok Pesantren. *Forum Tarbiyah*, 10(2), 179–184. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/89719-ID-manajemen-sumber-daya-manusia-dalam-pond.pdf>
- Mukhibat, M. (2020). Konstruksi Mutu Pendidikan melalui Literasi Keuangan pada Pendidikan Anak Usia Dini di Magetan. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(2), 620. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v4i2.412>

- Mulyasa, E. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Rosdakarya.
- Nawawi, H. (n.d.). *Administrasi Sekolah*. Yogyakarta: GajahMada University Press.
- Priansa, D. J. (2014). *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P. (1999). *Perilaku Organisasi (Cet-7)*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sanjaya, W. (2013). *Penelitian Pendidikan: Jenis, Metode, dan Prosedur*. Jakarta: Pramedia Group.
- Setiawan, M. R., Sudrajat, A., & Tedjawiani, I. (2022). Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dalam Meningkatkan Mutu Sekolah (Studi Deskriptif tentang Peran Kepala Sekolah dalam MBS Pada SMPN 3 dan SMPN 4 Malangbong). *JIIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(5), 1335–1346. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i5.553>
- Simamora, A. L., & Suwarjo, S. (2013). Manajemen Bimbingan Dan Konseling Di Sman 4 Yogyakarta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 1(2), 190–204. <https://doi.org/10.21831/amp.v1i2.2394>
- Sugiyono. (2019a). *Statistik Untuk Pendidikan*. In *Statistika Untuk Penelitian*.
- Sugiyono, P. (2019b). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2013). *Administrasi Pendidikan (cet-2)*. Bandung: Refika Aditama.
- Supardi. (2015). *Sekolah Efektif: Konsep Dasar dan Praktiknya (cet-2)*. Jakarta: Rajawali Press.
- Supardi. (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Press.
- Torrington, D., H., & L., Taylor, S. (2008). *Human Resource Management. Financial Times Prentice Hall*.
- Veithzal, R. (2017). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.