

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan asset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM). Sumber daya manusia juga merupakan pengelolaan sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Sumarsono (2003 : 4) sumber daya manusia adalah jasa atau usaha kerja yang diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain, sumber daya manusia menggambarkan kualitas usaha yang di lakukan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan suatu barang dan jasa.

Hasibuan (2010 : 76) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karywan dan masyarakat.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka, peneliti mengambil kesimpulan bahwa sumber daya manusia adalah proses pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi serta masyarakat dengan mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dalam perusahaan atau organisasi serta melaksanakan aktivitas atau fungsi sumber daya manusia.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia ataupun suatu perusahaan yang

mengurusi sumber daya manusia dalam organisasi, lebih-lebih organisasi yang cukup besar yang ada dalam masyarakat akan terpenuhi dalam harapan mencapai tujuan manajemen sumber daya dan benar. Tujuan manajemen sumber daya manusia tersebut dapat dirinci manusia tersebut secara tepat, baik dan benar.

Tujuan manajemen sumber daya manusia tersebut dapat dibagi menjadi empat tujuan utama sebagai berikut :

a. Tujuan organisasi

Tujuan ini pada dasarnya untuk tercapainya efektifitas maksimal dari suatu organisasi, untuk menggerakkan dan mengefektifkan sumber daya manusia di masing-masing organisasi.

b. Tujuan fungsional

Secara fungsional, tujuan manajemen sumber daya manusia disetiap organisasi adalah harus sesuai dengan tujuan organisasi yang lebih baik. Tidak berlebihan dan tidak terlalu kurang dari tujuan organisasi secara keseluruhan

c. Tujuan sosial

Setiap organisasi, apapun tujuannya harus mengikat akibat-akibatnya baik berkepentingan masyarakat umum maupun berkepentingan masyarakat internal organisasinya.

d. Tujuan personal

Kepentingan personal atau individual dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama manajer sumber daya manusia, dan harus disinkronkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan.

B. Kinerja

1. Pengertian kinerja

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksana suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan dan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sudah dapat dipastikan hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan baik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan. Namun dalam praktiknya terkadang masih terdapat karyawan yang tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, atau dengan kata kata lain tidak mampu untuk menghasilkan sesuatu yang telah ditetapkan.

Menurut Gibson, dkk (2010 : 355) kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya. Selanjutnya menurut Ilyas (2011 : 99) kinerja adalah penampilan hasil kerja personil maupun dalam suatu organisasi. Penampilan hasil kerja tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun structural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil didalam organisasi.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas kemampuan seseorang pada perusahaan atau organisasi tertentu.

2. Pengertian kinerja guru

dapat dikatakan sebagai pendidik yang professional. Selain itu kewajiban seorang guru yang professional yaitu merencanakan pembelajaran,

menjalankan proses pembelajaran yang bermutu, dan menilai serta mengevaluasi hasil pembelajaran. Lalu ditegaskan kembali bahwa tugas pokok seorang guru adalah merencanakan pembelajaran, membimbing dan melatih siswa (Priansa, 2018 : 78).

Kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya, oleh karena itu hal ini mengindikasikan bahwa kinerja dapat dikatakan sebagai sebuah prestasi yang yang di lakukan oleh guru pada saat melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang sudah tentu menjadi tanggung jawabnya beserta dengan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok guru yang meliputi kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, hingga pelaksanaan evaluasi pembelajaran.

Menurut Supardi (2016 : 54) menyatakan bahwa “kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau hasil belajar siswa-siswanya”. Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu aktivitas pembelajaran sehingga mampu membimbing siswanya dalam meraih prestasi atau hasil belajar yang optimal.

Selanjutnya Manulang (2017 : 1) menyatakan bahwa “kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, kinerja dikatakan baik atau memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan”. Disebutkan pula bahwa “

kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang meliputi menyusun program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka, peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja guru merupakan sebuah prestasi atau hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang guru ketika menjalankan dan melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pelaksana kegiatan pembelajaran.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Menurut Rusyan dkk (2000:17) menyatakan bahwa untuk ikut mendukung keberhasilan kinerja guru, maka perlu berbagai faktor-faktor yang mendukung, diantaranya :

a. Motivasi kinerja guru

Dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi guru sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri, tetapi upaya motivasi dari luar juga dapat memberikan semangat kerja guru, misalnya dorongan yang diberikan dari kepala sekolah kepada guru.

b. Etos kinerja guru

Guru memiliki etos kerja yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan proses belajar mengajar dibandingkan dengan guru yang tidak ditunjang oleh etos kinerja. Dalam melaksanakan tugasnya guru memiliki etos yang berbeda-beda. Etos yang perlu di kembangkan oleh guru, karena:

- 1) Pergeseran waktu yang mengakibatkan segala sesuatu dalam kehidupan manusia berubah dan berkembang.

- 2) Kondisi yang terbuka untuk menerima dan menyalurkan kreativitas.
- 3) Perubahan lingkungan terutama bidang teknologi.

c. Lingkungan kinerja guru

Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, meliputi :

- 1) Lingkungan social-psikologis: yaitu lingkungan serasi dan harmonis antar guru, guru dan kepala sekolah, kepala sekolah dengan staf TU dapat menunjang kinerja guru.
- 2) Lingkungan fisik: ruang kinerja guru hendaknya memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: ruangan harus bersih, ada ruang khusus untuk bekerja, perabotan tertata baik, mempunyai penerangan yang baik, tersedia meja kerja yang cukup, sirkulasi udara yang baik dan jauh dari kebisingan.

d. Tugas dan tanggung jawab guru

- 1) Tanggung jawab moral, guru harus memiliki kemampuan menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral Pancasila.
- 2) Tanggung jawab dan proses pembelajaran di sekolah, yaitu setiap guru harus menguasai cara pembelajaran yang efektif, mampu membuat persiapan mengajar dan memahami kurikulum dengan baik.
- 3) Tanggung jawab guru dibidang kemasyarakatan, yaitu turut mensukseskan pembangunan masyarakat, untuk itu guru harus mampu membimbing, mengabdikan, dan melayani masyarakat.
- 4) Tanggung jawab guru di bidang keilmuan, yaitu guru turut serta memajukan ilmu dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan

4. Indikator Kinerja Guru

Menurut Mulyasa (2011:17) indikator kinerja guru yaitu:

a. **Pedagogik**

Kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

b. **Kepribadian**

Kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

c. **Sosial**

Kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

d. **Profesional**

Kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

C. Kompensasi

1. Pengertian kompensasi

Segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena didalamnya melibatkan dasar kelayakan,

logika, rasional, dan dapat di pertanggungjawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja.

Kompensasi guru merupakan seluruh imbalan yang diterima oleh semua guru atas jasa atau pekerjaannya dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Para guru pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi masa kerja dan kinerja dari seorang guru.

Menurut Kadarisman (2012:1), kompensasi merupakan apa yang karyawan / pegawai atau pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya pada perusahaan atau organisasi. Selanjutnya menurut Handoko (2001 : 155) berpendapat kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karywan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Hasibuan (2003 : 118) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbaan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

Berdasarkan pendapat para di atas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan pendapatan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa terhadap kinerja yang telah diberikan pada perusahaan.

2. Jenis-Jenis Kompensasi

a. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah segala macam imbalan yang yang berwujud uang seperti gaji, macam-macam tunjangan, THR, insentif, komisi, bonus, pembayaran prestasi, pembagian laba perusahaan, dan opsi saham.

b. Kompensasi tidak langsung

Jenis yang satu ini juga berwujud uang yang diberikan perusahaan, namun

secara tidak langsung kepada para karyawan.

c. Kompensasi non financial

Kompensasi jenis ini tidak ada kaitannya dengan uang, melainkan kompensasi yang dapat bernilai positif dan berharga untuk karyawan.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

a. Produktivitas

Perusahaan pada hakikatnya bertujuan untuk memperoleh keuntungan, baik berupa material maupun non material. Dengan demikian perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawan dalam memberikan kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan.

b. Kemampuan untuk membayar

Pemberian kompensasi akan bergantung pada kemampuan perusahaan untuk membayar.

c. Kesiediaan untuk membayar

Kesiediaan untuk membayar (*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi terhadap karyawan.

d. Permintaan tenaga kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja dipasaran kerja akan mempengaruhi system pemberian kompensasi.

e. Organisasi karyawan

Keberadaan organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi pemberian kompensasi.

f. Berbagai peraturan dan perundang-undangan

System pemerintah yang baik diharapkan dapat memperbaiki sistem perundang-undangan di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan.

4. Indikator kompensasi

Indikator kompensasi yang dikemukakan oleh Umar (2007:16) adalah:

a) Gaji

Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimanya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

b) Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi.

c) Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja

d) Upah

Pembayaran yang diberikan kepada dengan lamanya jam kerja

e) Premi

Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.

D. Masa Kerja

1. Pengertian masa kerja

Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor, sebagainya (Koesindratmono, 2011). Masa kerja juga merupakan faktor yang berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja disuatu tempat menurut Andini (2015). Masa kerja juga merupakan jangka waktu seseorang yang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga bekerja. Masa

kerja dapat diartikan sebagai sepele waktu yang agak lama dimana seorang tenaga kerja masuk dalam suatu wilayah tempat usaha sampai batas tertentu (Suma'mur, 2009 dalam Nisak, 2014).

Masa kerja merupakan akumulasi aktivitas kerja seseorang dalam jangka waktu yang panjang. Masa kerja seorang guru adalah lamanya waktu yang telah dilalui seorang guru yang mengabdikan segala kemampuannya pada sebuah lembaga pendidikan. Guru yang telah bertahun-tahun mengajar akan dapat memperbaiki kemampuan mengajarnya sehingga semakin tinggi tingkat kemampuan dan komitmen terhadap tugas keguruannya.

Menurut Rudiansyah (2014:44) adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Menurut Melati (2013:47) Masa kerja merupakan panjangnya waktu terhitung mulai pertama kali masuk kerja hingga saat penelitian. Tekanan melalui fisik (beban kerja) pada suatu waktu tertentu mengakibatkan berkurangnya kinerja otot, gejala yang ditunjukkan juga berupa pada makin rendahnya gerakan. Keadaan ini tidak hanya disebabkan oleh suatu sebab tunggal seperti terlalu kerasnya beban kerja, namun juga oleh tekanan-tekanan yang terakumulasi setiap harinya pada suatu masa yang panjang.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka, peneliti mengambil kesimpulan bahwa masa kerja merupakan lamanya seorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan yang dimana lama bekerjanya seseorang, akan lebih

berpengalaman dan bisa untuk memajukan perusahaan atau organisasi dalam bidang ekonomi maupun kinerja karyawannya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi masa kerja

Faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja menurut Demerouti dalam (Puspita 2012 : 58) sebagai berikut :

a. Tuntutan kerja

Tuntutan kerja merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya. Tuntutan kerja meliputi empat faktor yaitu: beban kerja yang berlebihan, tuntutan emosi, ketidaksesuaian emosi dan perubahan terkait organisasi.

b. Sumber daya pekerjaan

Keterikatan kerja juga dapat dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan, yaitu aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu. Sumber daya pekerjaan meliputi empat faktor yaitu: otonomi, dukungan sosial, bimbingan dari atasan dan kesempatan untuk berkembang secara professional.

c. Sumber daya pribadi

Sumber daya pribadi merupakan aspek diri yang pada umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya. Beberapa tipikal sumber

daya pribadi yaitu: *Self-efficacy* (keyakinan diri) merupakan persepsi individu terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas atau tuntutan dalam berbagai konteks. *Organizational-based self-esteem* didefinisikan sebagai tingkat keyakinan anggota organisasi bahwa mereka dapat memuaskan kebutuhan mereka dengan berpartisipasi dan mengambil peran atau tugas dalam suatu organisasi. Optimis (optimisme) terkait dengan bagaimana seseorang meyakini bahwa dirinya mempunyai potensi untuk berhasil dan sukses dalam hidupnya.

d. Kepribadian

Kepribadian berhubungan erat dengan keterikatan kerja yang juga dapat di karakteristikkan dengan watak, menggunakan dimensi aktivasi dan kesenangan sebagai suatu kerangka kerja.

3. Indikator Masa Kerja

Menurut Foster (2011:43) ada beberapa hal yang dapat menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator masa kerja yaitu :

- a. Lama waktu atau periode bekerja merupakan ukuran waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang

dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan dalam tingkat penguasaan ini seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

E. Penelitian Terdahulu

1. Desak Komang (2011) dalam skripsinya yang berjudul “pengaruh masa kerja terhadap kinerja guru SMPN 5 Bali”. Berdasarkan hasil penelitian terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (9,430) >$ dari $t_{tabel} (1,673)$ sedangkan pengaruh positif dibuktikan dengan tanda positif pada koefisien regresinya artinya apabila guru memiliki masa kerja yang lama dan berpengalaman maka akan memiliki kinerja yang tinggi. Sebaliknya apabila guru memiliki masa kerja yang singkat maka akan memiliki kinerja yang rendah. Disamping itu masa kerja memiliki sumbangan pengaruh yang besar terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan nilai hasil koefisien (R^2) sebesar 61,6%. Artinya kontribusi pengaruh masa kerja terhadap kinerja guru sebesar 61,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain selain masa kerja.
2. Muhamad Arief (2012) dalam skripsinya yang berjudul “pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Indah Yogyakarta ”. Berdasarkan hasil penelitian terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (7,865) >$ dari $t_{tabel} (1,673)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan pengaruh positif dibuktikan dengan tanda positif pada koefisien regresinya artinya apabila karyawan masa kerja yang lama maka cenderung akan memiliki kinerja yang tinggi karena sudah

berpengalaman. Masa kerja memiliki sumbangan pengaruh besar terhadap kinerja dengan nilai hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 52,0% artinya kontribusi pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 52,5% sedangkan sisanya 47,5 dipengaruhi oleh faktor lain selain masa kerja.

3. Deden Setiawan (2014) dalam skripsinya yang berjudul “pengaruh kompensasi dan masa kerja terhadap kinerja guru SMAN 2 Malang”. Hasil penelitian ini menunjukkan simultan: $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $12,872 > 3,19$ dan nilai R^2 sebesar 34,4%. Secara parsial: untuk kompensasi langsung $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} sebesar $2,238 > 2,008$. Kompinsasi tidak langsung sebesar $4,235 > 2,008$, dan kompensasi tidak langsung (X_2) berpengaruh secara dominan sebesar 0,494 terhadap kinerja guru (Y).
4. Aritonang, (2015) ” Pengaruh kompensasi dan masa kerja terhadap kinerja guru SMP Kristen Penabur Jakarta”. Hasil penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja guru dengan koefisien $rx1y$ sebesar 0,378 dan R^2 sebesar 0,143. Kemudian juga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel masa kerja terhadap kinerja guru dengan koefisien $rx2y$ sebesar 0,313 dan R^2 sebesar 0,098. Selain itu juga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi dan masa kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru dengan koefisien r sebesar 0,415 dan R^2 sebesar 0,172.
5. Hariyati dan Sibarani (2015), dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan masa kerja terhadap kinerja guru SMA Makmur Jaya Kecamatan Rupert, Kabupaten Bengkalis”. Diketahui bahwa nilai F hitung 8.668, lebih besar dari F tabel 3.107 dengan tingkat Sig sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel kompensasi dengan nilai t hitung 6.396 lebih besar dari t

tabel 1,987 dengan nilai Sig sebesar $0.001 < 0.05$. Diketahui bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0.708. Ini artinya korelasi antara variabel kompensasi dan masa kerja dengan kinerja guru memiliki hubungan yang kuat, karena nilai korelasinya sebesar 0.708 atau mendekati angka 1. Sedangkan nilai R Square dalam penelitian ini sebesar 0,501 atau 50,1%

F. Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran adalah penjelasan sementara terhadap gejala yang membuahkan hipotesis (Sugiyono, 2010).

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun nonfisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Kompensasi adalah suatu tujuan seorang guru untuk bekerja karena salah satu dari kompensasi adalah gaji yang dimana digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Tujuan pemberian kompensasi salah satunya adalah mendapatkan kinerja guru yang berkualitas. Lembaga pendidikan saling bersaing untuk mendapatkan guru yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta oleh lembaga pendidikan itu sendiri. Hasibuan (2013:57) menyatakan bahwa kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya, dapat mendorong gairah kerja dan keinginan untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran yang ingin dicapai suatu lembaga pendidikan. Kompensasi memang menjadi salah satu motivasi bagi seorang guru untuk meningkatkan kinerjanya.

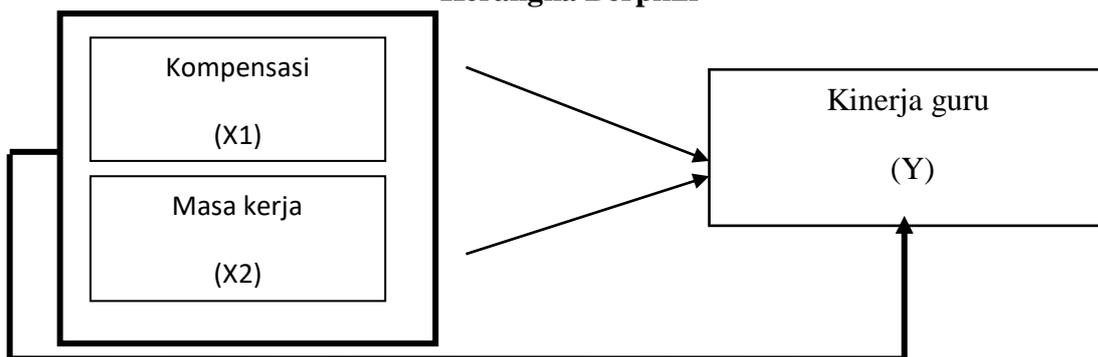
Masa kerja merupakan kurun waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja disuatu tempat (Tulus, 2006:51). Masa kerja adalah jangka waktu orang sudah

bekerja kantor atau organisasi. Masa kerja dapat mempengaruhi tenaga kerja baik positif maupun negatif. Jika berpengaruh positif kepada tenaga kerja dengan lamanya seseorang bekerja maka dia akan semakin berpengalaman dalam melakukan tugasnya. Sebaliknya jika akan memberikan pengaruh negatif apabila semakin lamanya seseorang bekerja akan menimbulkan kebosanan.

Pengaruh masa kerja terhadap kinerja guru mengacu kepada Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (2013:35) menyatakan bahwa, masa kerja (lama bekerja) merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Dalam hasil penelitian menunjukan bahwa guru kebanyakan mengalami kejenuhan dalam bekerja. Permasalahan-permasalahan yang menjadikan kurang optimalnya kinerja guru menjadi masalah yang harus diteliti dan dicari solusinya agar kinerja guru bisa optimal sesuai dengan harapan sekolah yang belum tercapai.

Gambar 2.1

Kerangka Berpikir



Keterangan :

- : Pengaruh secara parsial
- : Pengaruh secara simultan

G. Hipotesis penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- a. Gambaran umum kompensasi, masa kerja dan kinerja guru honorer pada SMP N 3 Soe
- b. Kompensasi dan masa kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer SMP N 3 Soe.
- c. Kompensasi dan masa kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer SMP N 3 Soe.