

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru : Systematic Literature Review (SLR)

Abdul Rohman¹, Ida Rindaningsih², Taufik Churrahman³

^{1,2,3}Muhammadiyah University of Sidoarjo, Indonesia



DOI : <https://doi.org/10.61796/acjoure.v1i1.14>



Sections Info

Article history:

Submitted: December 01, 2023

Final Revised: December 03, 2023

Accepted: December 04, 2023

Published: December 05, 2023

Keywords:

SLR (Systematic Literature Review)

Compensation

Performance

Teacher

ABSTRACT

The teacher plays an important role in the world of education, among his duties is to educate and educate the nation's children to become a superior generation in facing life's challenges in the future. In carrying out their duties as teachers, it is appropriate for teachers to get rewards for the services they have provided to the world of education. Rewards for these teachers are usually contained in the compensation system that has been regulated by educational institutions, both material compensation such as salaries, allowances, incentives, and so on, and non-material ones such as health insurance, a conducive work environment, supporting work facilities, etc. This is done with the intention that these teachers get proper compensation and can fulfill their daily needs. Providing appropriate compensation is expected to be able to support the performance of teachers in the educational institutions where they take shelter. This research was conducted to examine the effect of compensation on teacher performance which was carried out using the SLR (Systematic Literature Review) method, namely by identifying, reviewing, evaluating, and interpreting all previous studies that were closely related to teacher compensation and performance.

INTRODUCTION

Pendidikan memiliki peran yang sangat krusial dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta membangun peradaban suatu bangsa. Guru sebagai ujung tombak dalam sistem pendidikan memiliki tanggung jawab besar dalam mendidik generasi penerus agar siap menghadapi tantangan di masa depan. Untuk melaksanakan tugasnya dengan optimal, guru membutuhkan dukungan dalam berbagai aspek, termasuk kesejahteraan yang layak [1]. Salah satu bentuk dukungan tersebut adalah sistem kompensasi yang diberikan oleh lembaga pendidikan, baik dalam bentuk material seperti gaji dan tunjangan, maupun non-material seperti lingkungan kerja yang kondusif dan fasilitas pendukung. Sistem kompensasi yang efektif diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Namun, dalam praktiknya, terdapat perbedaan dalam efektivitas sistem kompensasi terhadap kinerja guru di berbagai lembaga pendidikan. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha mengkaji secara sistematis bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru dalam konteks Pendidikan [2].

Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah apakah kompensasi yang diberikan kepada guru benar-benar memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja mereka. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi yang layak

dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas guru. Namun, penelitian lainnya mengungkapkan bahwa kompensasi tidak selalu menjadi faktor utama dalam menentukan kinerja guru, karena faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi intrinsik juga berperan penting. Ketidakkonsistenan temuan ini menimbulkan kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Dalam beberapa kasus, meskipun kompensasi telah ditingkatkan, tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan kinerja. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih mendalam mengenai bagaimana kompensasi dapat memberikan dampak optimal terhadap kinerja guru, dengan mempertimbangkan berbagai variabel yang mungkin berperan [3].

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru berdasarkan kajian literatur yang sistematis. Dengan menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR), penelitian ini akan mengumpulkan, mengevaluasi, dan mensintesis berbagai hasil penelitian sebelumnya yang relevan. Metode ini memungkinkan identifikasi pola umum serta faktor-faktor yang dapat memoderasi atau memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja guru. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas berbagai bentuk kompensasi dalam mendukung profesionalisme guru. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengambil kebijakan dalam merancang sistem kompensasi yang lebih efektif dan berkeadilan bagi para pendidik.

Salah satu gap penelitian yang diidentifikasi dalam studi ini adalah kurangnya kesepakatan mengenai sejauh mana kompensasi dapat secara langsung meningkatkan kinerja guru. Beberapa penelitian menemukan bahwa kompensasi lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja daripada terhadap kinerja secara langsung. Di sisi lain, ada penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi dapat menjadi faktor utama dalam meningkatkan motivasi kerja dan komitmen guru terhadap tugasnya. Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa masih diperlukan kajian yang lebih luas dan mendalam untuk memahami mekanisme hubungan antara kompensasi dan kinerja guru. Selain itu, faktor kontekstual seperti jenis sekolah, lokasi geografis, dan perbedaan kebijakan pendidikan juga dapat mempengaruhi efektivitas kompensasi. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya berfokus pada hubungan langsung antara kompensasi dan kinerja guru, tetapi juga mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat memoderasi hubungan tersebut [4].

Secara keseluruhan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih baik mengenai pentingnya kompensasi dalam meningkatkan kinerja guru. Temuan dari kajian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam menyusun kebijakan kompensasi yang lebih efektif, baik dalam konteks pendidikan formal maupun non-formal. Selain itu, penelitian ini juga dapat membantu lembaga pendidikan dalam mengembangkan strategi peningkatan kesejahteraan guru yang lebih holistik dan berkelanjutan. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan antara kompensasi dan kinerja guru, diharapkan dunia pendidikan dapat lebih optimal dalam mendukung profesionalisme tenaga pendidik. Pada akhirnya, penelitian ini

berkontribusi dalam mendukung terciptanya sistem pendidikan yang lebih berkualitas dan berdaya saing tinggi. Oleh karena itu, analisis yang mendalam terhadap literatur yang ada menjadi langkah awal yang penting dalam mencapai tujuan penelitian ini.

RESEARCH METHOD

Artikel ilmiah ini disusun dengan menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) atau yang dalam bahasa Indonesia disebut tinjauan pustaka sistematis yaitu metode literature review yang mengidentifikasi, mengkaji, mengevaluasi, serta menafsirkan semua penelitian yang tersedia. Dengan metode ini peneliti melakukan review dan mengidentifikasi jurnal-jurnal secara terstruktur yang pada setiap prosesnya mengikuti langkah-langkah yang telah ditetapkan [5]. Untuk menyelesaikan penelitian ini, peneliti mengumpulkan artikel jurnal dari Google Scholar, lens.org, SINTA, dan Scopus. Kata kuncinya adalah Kompensasi dan Kinerja Guru. Artikel yang dikumpulkan hanya artikel yang dipublikasikan dalam rentang waktu 2015 hingga 2022. Dari berbagai artikel, peneliti memilih 10 artikel yang terkait erat dengan kata kunci yang digunakan. Langkah selanjutnya, peneliti mengelompokkan artikel-artikel yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru.

RESULTS AND DISCUSSION

Data hasil penelitian yang dimasukkan dalam artikel ini adalah analisis dan rangkuman dari artikel yang didokumentasi terkait dengan Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru.

Tabel 1. Hasil Penelitian terkait Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

No	Peneliti	Jurnal	Judul	Kesimpulan
1.	Wajar Setiyani, Neng Yanti, 2022	Jurnal Inovasi Masyarakat	Kompensasi Dalam Kinerja Tenaga Kependidikan Honoror Di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 2 Arjasari Kabupaten Bandung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan atau simultan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Honoror di SMPN 2 Arjasari.
2.	Novita, 2022	Jurnal Bisnis Kompetitif	Model Pemberian Kompensasi Pada Bisnis Pendidikan	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kompensasi yang

No	Peneliti	Jurnal	Judul	Kesimpulan
				diberikan kepada karyawan Universitas Swasta di Kota Pekanbaru, sedangkan kompetensi karyawan memberikan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kompensasi,
3.	Muhammad Arifin, 2017	Jurnal EduTech	Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	Hasil penelitian menyimpulkan, Kepuasan Kerja lebih berpengaruh terhadap Kinerja Dosen dibandingkan dengan Kompensasi.
4.	Ningsih, Nurhasanah Nasution, 2022	Jurnal Edumaspul	Sistem Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan adanya kompensasi dapat mendorong kinerja pendidik menjadi lebih baik.
5.	Kus Daru Widayati, 2019	Jurnal Sekretari dan Manajemen	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru.
6.	N.K.P Pebrianti, Trianasari, 2021	Bisma: Jurnal Manajemen	Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal Dan Pengalaman Kerja Terhadap	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan formal memengaruhi secara positif pada

No	Peneliti	Jurnal	Judul	Kesimpulan
			Kompensasi Pegawai Pada Kantor Camat Mendoyo	pengalaman kerja pegawai Kantor Camat Mendoyo. Tingkat pendidikan formal memengaruhi secara positif pada kompensasi pegawai di Kantor Camat Mendoyo. Pengalaman kerja mempengaruhi secara positif pada Kompensasi pegawai di Kantor Camat Mendoyo. pengalaman kerja memediasi pengaruh tingkat pendidikan formal terhadap kompensasi pegawai pada Kantor Camat mendoyo.
7.	Alisyah Pitri, 2017	JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 3 Batusangkar	Kompensasi cukup mempengaruhi kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar sebesar 17,1 % dan 82,9 % pengaruh dari faktor lain.
8.	Yuni Listya Owada Siahaan, Rini Intansari Meilani, 2019	Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran	Sistem kompensasi Dan kepuasan kerja guru tidak tetap di sebuah SMK Swasta di Indonesia	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari system kompensasi terhadap kepuasan kerja GTT. Sistem kompensasi memiliki dampak terhadap kepuasan kerja sebesar

No	Peneliti	Jurnal	Judul	Kesimpulan
				40.22%. Sisanya sebesar 59.78% dipengaruhi oleh faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja GTT.
9.	Kurniawati, 2018	JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)	Analisa Jabatan Pada Universitas Islam Kadiri	Bahwasanya analisis jabatan penting untuk dilaksanakan untuk penentuan tugas dalam jabatan. Melalui analisis jabatan mampu menghasilkan deskripsi dan spesifikasi jabatan. Informasi dari analisis jabatan tersebut akan dimanfaatkan untuk seleksi dan rekrutmen, pelatihan pengembangan, manajemen organisasi, dan perlindungan hukum.
10.	Ika Fuzi Anggrainy, Nurdasila Darsono, T. Roli Ilhamsyah Putra, 2018	Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah	Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel fasilitas kerja terhadap motivasi kerja adalah 0,870. Sementara pengaruh fasilitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai bila

No	Peneliti	Jurnal	Judul	Kesimpulan
			Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh	melalui variabel motivasi kerja adalah 0,672. Pengaruh langsung variable disiplin kerja terhadap motivasi kerja adalah 0,217. Sementara pengaruh disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai bila melalui variabel motivasi kerja adalah 0,556. Pengaruh langsung variable kompensasi terhadap motivasi kerja adalah 0,137. Sementara pengaruh kompensasi kerja terhadap Prestasi kerja pegawai bila melalui variabel motivasi kerja adalah 0,274.
11.	Raisa Onibala, Christoffel Kojo, Yantje Uhing, 2017 Jurnal EMBA Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kompensasi	Jurnal EMBA	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara	Hasil penelitian menunjukan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara.

No	Peneliti	Jurnal	Judul	Kesimpulan
	Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara			Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara.

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebagaimana tercantum pada tabel di atas, menunjukkan bahwa dengan adanya kompensasi dapat mendorong kinerja pendidik menjadi lebih baik [6], ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru [7], kompensasi cukup mempengaruhi kinerja guru sebesar 17,1 % dan 82,9 % pengaruh dari faktor lain [8], terdapat pengaruh positif dan signifikan dari sistem kompensasi terhadap kepuasan kerja GTT. Sistem kompensasi memiliki dampak terhadap kepuasan kerja sebesar 40.22%. Sisanya sebesar 59.78% dipengaruhi oleh faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja GTT [9], kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan tingkat pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai [10], pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap motivasi kerja adalah 0,137. Sementara pengaruh kompensasi kerja terhadap Prestasi kerja pegawai bila melalui variabel motivasi kerja adalah 0,274. Pengaruh langsung variabel fasilitas kerja terhadap motivasi kerja adalah 0,870. Sementara pengaruh fasilitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai bila melalui variabel motivasi kerja adalah 0,672. Pengaruh langsung variabel disiplin kerja terhadap motivasi kerja adalah 0,217. Sementara pengaruh disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai bila melalui variabel motivasi kerja adalah 0,556 [11].

Sementara itu di sisi lain hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan atau simultan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Honorer [12], budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kompensasi yang diberikan kepada karyawan Universitas Swasta di Kota Pekanbaru, sedangkan kompetensi karyawan memberikan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kompensasi [13], kepuasan kerja lebih berpengaruh terhadap kinerja dibandingkan dengan kompensasi [14], tingkat pendidikan formal memengaruhi secara positif pada pengalaman kerja pegawai. Tingkat pendidikan formal memengaruhi secara positif pada kompensasi pegawai. Pengalaman kerja memediasi pengaruh tingkat pendidikan formal terhadap kompensasi pegawai [15].

CONCLUSION

Berdasarkan penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hasil dari

keseluruhan dalam penelitian yaitu Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, berdasarkan hasil dari 10 penelitian yang penulis dapatkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru yang dapat berasal dari faktor motivasi, tingkat pendidikan formal, pengalaman kerja, dan disiplin kerja

Masing masing dari hasil penelitian memiliki perbedaan dan persamaan dalam hal pemberian kompensasi. Karena setiap lembaga pendidikan pasti mengadakan program kompensasi agar guru dapat memenuhi seluruh atau sebagian kebutuhan dan keinginannya. Lembaga pendidikan memberikan kompensasi sebagai salah satu bentuk penghargaan atau balas jasa atas apa yang telah diberikan oleh guru kepada lembaga pendidikan tempatnya bekerja.

Setiap adanya kompensasi di suatu lembaga pendidikan pasti ada pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan. Sebagaimana data yang diperoleh dari hasil penelitian tersebut. Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan dan kesimpulan yang telah dipaparkan, Lembaga pendidikan diharapkan memiliki kemampuan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam rangka meningkatkan kinerja guru maka lembaga pendidikan harus memperhatikan besaran gaji yang sesuai, besaran insentif bisa disesuaikan dengan keterampilan dan keahlian yang dimiliki oleh guru serta mempertimbangkan kebijakan-kebijakan kompensasi yang ada agar dirasakan adil bagi seluruh guru. Lembaga pendidikan hendaknya mengadakan pendidikan dan pelatihan secara rutin untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan guru dalam menjalankan tugas-tugasnya.

REFERENCES

- [1] L. Astika, N. A. Daulay, W. K. Tanjung, and A. F. Nasution, "Kualitas guru: fondasi utama dalam membangun sistem pendidikan yang unggul," *Cemara Education and Science*, vol. 2, no. 3, Aug. 2024, doi: 10.62145/ces.v2i3.74.
- [2] A. Irfan, "Supervisi akademik kepala sekolah dan kompensasi dalam kinerja mengajar guru," *Jurnal Administrasi Pendidikan*, vol. 25, no. 2, pp. 264–274, Oct. 2018, doi: 10.17509/jap.v25i2.15641.
- [3] N. N. R. Kertiriasih and N. L. U. H. P. Sariyani, "Pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening," *JURNAL SeMaRaK*, vol. 6, no. 2, pp. 1–9, Jul. 2023, doi: 10.32493/smk.v6i2.32270.
- [4] L. Suryani and B. Budi Dharma, "Pengaruh kompensasi dan iklim kerja terhadap kinerja guru pesantren di seberang kota jambi: kompensasi, iklim kerja, kinerja guru," *Jurnal Paris Langkis*, vol. 1, no. 2, pp. 156–169, Mar. 2021, doi: 10.37304/paris.v1i2.2594.
- [5] E. Triandini, S. Jayanatha, A. Indrawan, G. Werla Putra, and B. Iswara, "Metode systematic literature review untuk identifikasi platform dan metode pengembangan sistem informasi di Indonesia," *Indonesian Journal of Information Systems*, vol. 1, no. 2, p. 63, Feb. 2019, doi: 10.24002/ijis.v1i2.1916.
- [6] K. Situmorang, R. Batubara, W. Ningsih, and N. Nasution, "Sistem kompensasi dalam meningkatkan kinerja pendidik: studi kasus SDN 014687 Rawang Pasar IV," *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, vol. 6, no. 1, pp. 703–709, 2022.

- [7] K. D. Widayati, "Kompensasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi," *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, vol. 3, no. 1, pp. 17–24, 2019.
- [8] J. Manajemen, dan Supervisi Pendidikan, and A. Pitri Peneliti Independen IAIN Batusangkar, "JMKSP pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Batusangkar," 2017.
- [9] Y. L. O. Siahaan and R. I. Meilani, "Sistem kompensasi dan kepuasan kerja guru tidak tetap di sebuah SMK Swasta di Indonesia," *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, vol. 4, no. 2, p. 141, Jul. 2019, doi: 10.17509/jpm.v4i2.18008.
- [10] R. Onibala, C. Kojo, and Y. Uhing, "Pengaruh tingkat pendidikan.....," *Jurnal EMBA*, vol. 5, no. 2, 1929.
- [11] J. A. Pendidikan *et al.*, "Implementasi manajemen berbasis sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan pada Mtsn Kota Lhokseumawe," *Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, vol. 11, no. 2, pp. 2015–2016.
- [12] W. Setiyani and N. Yanti, "Kompensasi dalam kinerja tenaga kependidikan honorer di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 2 Arjasari Kabupaten Bandung".
- [13] L. Novita, E. Sukmanasa, and M. Y. Pratama, "Penggunaan media pembelajaran video terhadap hasil belajar siswa SD," *Indonesian Journal of Primary Education*, vol. 3, no. 2, pp. 64–72, 2019.
- [14] M. Arifin, "Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja," *Jurnal EduTech Vol*, vol. 3, no. 2, 2017.
- [15] N. K. P. Pebrianti and T. Trianasari, "Pengaruh tingkat pendidikan formal dan pengalaman kerja terhadap kompensasi pegawai pada kantor camat Mendoyo," *Bisma: Jurnal Manajemen*, vol. 7, no. 1, p. 81, Apr. 2021, doi: 10.23887/bjm.v7i1.29443.

Abdul Rohman

Muhammadiyah University of Sidoarjo, Indonesia

Email: kankmemento@gmail.com

***Ida Rindaningsih (Corresponding Author)**

Muhammadiyah University of Sidoarjo, Indonesia

Email: rindaningsih1@umsida.ac.id

Taufik Churrahman

Muhammadiyah University of Sidoarjo, Indonesia

Email: taufikchurrahman@umsida.ac.id
