

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi [1].

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi [1].

Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan organisasi [2].

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan dan karyawan menjadi optimal.

##### **2.1.1.1 Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia**

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral. Dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi – fungsi sumber daya manusia. Fungsi sumber daya manusia yang dimaksud adalah sebagai berikut [20] :

#### **1. Perencanaan**

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program

kearyawan meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

## 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

## 3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan dan pengadaan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberikan arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

## 4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerjasama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

## 5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun keadaan masa mendatang.

## 6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada

organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja. Sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

#### 7. Pengintergrasian

Pengintergrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan, sedangkan di lain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintergrasiaan merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

#### 8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### 9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi. Karena tanpa ada kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

#### 10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang karyawan dari suatu organisasi. Berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

## **2.1.2 Kinerja Guru**

### **2.1.2.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan [10].

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [10].

Kinerja guru adalah kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan [10].

Dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses kerja seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas selama periode tertentu berdasarkan kesepakatan dan ketentuan yang telah ditetapkan.

### **2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu[10]:

1. Kepribadian dan dedikasi, keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur psikis, dan fisik. artinya seluruh sikap dan perbuatan seseorang merupakan suatu gambaran dari kepribadian orang itu. dengan kata lain baik tidaknya citra seseorang ditentukan oleh kepribadiannya.
2. Pengembangan profesi, hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru.
3. Kemampuan mengajar, kemampuan atau kesanggupan guru dalam mengelola pembelajaran.
4. Komunikasi, digunakan untuk memahami dan menukarkan pesan verbal maupun nonverbal antara pengirim dan dan penerima informasi untuk mengubah tingkah laku.
5. Hubungan dengan masyarakat, proses komunikasi antara sekolah dengan masyarakat untuk meningkatkan pengertian masyarakat tentang kebutuhan serta kegiatan pendidikan.
6. Kedisiplinan, tuntutan yang sangat penting untuk dimiliki dalam upaya menunjang dan meningkatkan kinerja dan disisi lain akan memberikan teladan bagi siswa.

7. Kesejahteraan, adanya jaminan kehidupan yang layak bagi guru dapat memotivasi untuk selalu bekerja dan meningkatkan kreativitas sehingga kinerja selalu meningkat setiap waktu.
8. Iklim kerja, terbentuknya iklim yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja sebab kenyamanan dalam bekerja membuat guru berpikir dengan tenang dan terkonsentrasi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan.

### 2.1.2.3 Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu [22] :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkatan penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana ia bekerja.

## **2.1.3 Kompensasi**

### **2.1.3.1 Pengertian Kompensasi**

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, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya [3].

Defenisi lain dari Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan [3].

Dengan demikian, dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk balas jasa diberikan oleh perusahaan pada karyawan berupa gaji, upah, bonus, insentif, tunjangan dan lainnya atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan bagi kepentingan perusahaan.

### **2.1.3.2 Bentuk-bentuk Kompensasi**

Jenis-jenis kompensasi yang dijabarkan menurut komponen program kompensasi sebagai berikut [1]:

1. Kompensasi finansial langsung, yaitu ;

- a. Gaji pokok merupakan kompensasi dasar yang diterima seorang karyawan, biasanya berupa upah atau gaji. Sedangkan gaji merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur.
- b. Penghasilan tidak tetap merupakan jenis kompensasi yang dihubungkan dengan kinerja individual, tim, atau dengan suatu organisasional.

Contoh dari penghasilan tidak tetap :

1. Bonus merupakan pembayaran ekstra tepat waktu diakhir sebuah periode, dimana akan dilakukan penilaian kinerja pekerjaan.
2. Komisi, merupakan sebuah kompensasi untuk mencapai target penjualan tertentu.
3. Opsi saham merupakan suatu bentuk kompensasi yang memungkinkan karyawan untuk membeli sebagian saham instansi milik karyawan dengan harga khusus.

4. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan.
5. Pembagian keuntungan merupakan bagian keuntungan instansi untuk dibayarkan kepada karyawan.

2. Kompensasi finansial tidak langsung, yaitu:

- a. Tunjangan karyawan

Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit, liburan hari merah, acara pribadi, masa istirahat, asuransi kesehatan, dan program pensiun).

- b. Perlindungan karyawan

Bentuk perlindungan/jaminan keamanan terhadap bahaya yang secara umum sering diperhatikan dalam suatu instansi pemerintah. (Misalnya: asuransi jiwa, asuransi kesehatan dan lain-lain).

### 2.1.3.3 Manfaat Kompensasi

Manfaat pemberian kompensasi, yaitu [4]:

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi bagi pegawai yang berprestasi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien

Dengan pemberian kompensasi kepada pegawai mengandung implikasi bahwa pegawai akan menggunakan tenaga pegawai tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.

3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas pegawai dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan. Banyaknya manfaat yang diberikan oleh kompensasi menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan mengharapkan dapat memperoleh kompensasi lebih besar lagi. Dengan kondisi seperti ini maka individu akan berlomba dan berusaha terus dalam melakukan tugasnya sehingga harapan untuk mendapatkan kompensasi lebih dapat terealisasi dengan baik.

### 2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi terdiri dari [5]:

1. Tingkat Biaya Hidup

Kompensasi yang diterima karyawan baru memiliki arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum. Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal dikota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal dikota kecil.

2. Tingkat kompensasi yang berlaku di Perusahaan Lain

Informasi tentang kompensasi yang berlaku diperusahaan lain untuk jenis kegiatan yang sama, cepat diketahui . Jika perbandingan kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari pada pemberian kompensasi oleh perusahaan lain untuk jenis kegiatan/pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas dikalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

3. Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi bagi para karyawannya.

### 2.1.3.5 Indikator Kompensasi

Berikut ini terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi, sebagai berikut [6]:

1. Gaji

Pembayaran yang diberikan berdasarkan jangka waktu, pada umumnya gaji diberikan tiap bulan kepada pekerja walaupun pekerja belum menyelesaikan pekerjaannya secara penuh.

2. Upah

Pembayaran yang tidak terikat pada waktu, dapat diberikan secara harian, minggu, atau bulanan. Upah pada umumnya dibayarkan setelah pekerja menyelesaikan pekerjaannya.

3. Bonus

Bonus diberikan apabila karyawan mempunyai profitabilitas atau keuntungan dari seluruh penjualan tahun lalu. Penentuan besarnya pemberian bonus

adalah berdasarkan kebijakan perusahaan, tidak ada ketetapan yang pasti mengenai bonus yang diberikan.

#### 4. Insentif

Bentuk kompensasi yang memiliki kaitan langsung dengan motivasi. Insentif diberikan berdasarkan prestasi kerja pegawai, sedangkan upah merupakan hal yang wajib diberikan oleh perusahaan. Insentif diberikan untuk mendorong pegawai lebih giat dalam berkerja. Faktor – faktor yang memengaruhi insentif menurut, yaitu:

- a. Kondisi dan kemampuan dari perusahaan
- b. Kemampuan, kreatifitas, serta prestasi dari karyawan,
- c. Keadaan ekonomi suatu Negara, dan
- d. Tingkat produktivitas perusahaan

#### 5. Tunjangan

Sebuah penghargaan tidak langsung yang diberikan untuk seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi.

### 2.1.4 Motivasi

#### 2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/ kegiatan, yang berlangsung secara sadar [7].

Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja [1].

Motivasi dapat didefinisikan sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan *persistence* dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu [8].

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor yang berarti dalam mendorong seseorang untuk menggerakkan, mengarahkan dan membangkitkan segala potensi yang dimiliki, menciptakan sikap antusiasme dan keinginan yang tinggi serta meningkatkan semangat sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

#### 2.1.4.2 Bentuk-bentuk Motivasi

Adapun bentuk-bentuk motivasi terbagi menjadi 2, diantaranya adalah [1]:

1. Motivasi intrinsik, merupakan motivasi yang datangnya dari dalam diri seseorang. Motivasi ini terkadang muncul tanpa pengaruh apapun dari luar. Biasanya karyawan yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan. Bahkan mereka dapat memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi oleh orang lain. Semua ini terjadi karena ada prinsip tertentu yang mempengaruhi mereka.
2. Motivasi ekstrinsik, adalah kebalikannya dari motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar. Motivasi ini menggunakan pemicu untuk membuat karyawan merasa termotivasi. Pemicu ini dapat berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, jabatan, pujian dan sebagainya. Motivasi ekstrinsik mempunyai kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang. Seseorang bisa berubah pikiran dari yang tidak mau menjadi mau berbuat sesuatu karena motivasi ekstrinsik.

Adapun bentuk-bentuk motivasi yang sering dilakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan, diantaranya adalah [9]:

1. Kompensasi bentuk uang

Salah satu yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berwujud uang.

2. Pengarahan dan pengendalian

Pengarahan dimaksudkan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan.

3. Penetapan pola kerja yang efektif

Penyesuaian yang efektif dari pola kerja pada kebutuhan karyawan yang meningkat tidak mungkin terjadi, minimum pada ukuran yang besar, tanpa perubahan besar dalam budaya intern perusahaan. Perubahan yang demikian lamban sifatnya dan cenderung ketinggalan dibelakang kebutuhan perusahaan

tersebut. Untuk jangka waktu yang cukup lama, mungkin akan terus tampak suatu pola kerja yang tidak rata.

#### 4. Kebajikan

Kebajikan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan. Dengan kata lain, kebijakan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia.

#### 2.1.4.3 Tujuan Pemberian Motivasi

Adapun tujuan pemberian motivasi kepada karyawan sebagai berikut [4]:

##### 1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

Untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, perusahaan biasanya mencoba untuk membuat dan mengimplementasikan berbagai jenis program seperti, menaikkan upah karyawan, memberikan kenaikan jabatan kepada karyawan yang berprestasi, memberikan kompensasi kepada karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis yang dirancang untuk membuat pekerjaan lebih menarik, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan moral dari karyawan.

##### 2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Bagi sebuah perusahaan, produktivitas seorang karyawan akan sangat mempengaruhi pada perkembangan perusahaan itu sendiri, karena sebuah perusahaan akan lebih berkembang bila memiliki karyawan yang profesional, terampil dan memiliki etos kerja yang tinggi.

##### 3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.

Jika motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan telah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan, maka kinerja dan gairah kerja karyawan akan terus meningkat sehingga kestabilan karyawan perusahaan akan tetap bertahan.

##### 4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Dengan memberikan motivasi yang tepat, maka karyawan akan memiliki disiplin yang baik. Disiplin yang baik menunjukkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, hal ini dapat mendorong karyawan untuk

lebih bergairah dan bersemangat dalam bekerja yang akhirnya mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

Mengefektifkan pengadaan karyawan yang dimaksud adalah untuk memperoleh jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja guna mencapai tujuan perusahaan.

6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

Dengan adanya hubungan kerja yang dinamis serta harmonis, perusahaan dan karyawan bisa bersama-sama membangun kemitraan dalam bekerja, meningkatkan kualitas dan loyalitas terhadap perusahaan, mempertahankan daya saing perusahaan, serta mengoptimalkan nilai tambah.

7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.

Karyawan digolongkan sebagai salah satu intangible aset. Hal ini dikarenakan pengukuran terpenting karyawan adalah loyalitasnya. Loyalitas karyawan dapat menentukan betah atau tidaknya karyawan tersebut bekerja di sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan bertahan lama bekerja di sebuah perusahaan. Namun, karyawan yang loyalitasnya rendah akan lebih sering berpindah-pindah kerja. Sayangnya loyalitas karyawan adalah suatu nilai yang tidak dapat diukur dengan pasti, bahkan tidak bisa diukur dengan uang. Oleh karena itu, meskipun perusahaan telah memberikan gaji yang tinggi pada karyawan, belum tentu ia akan loyal dan betah pada perusahaan tersebut. Sehingga loyalitas karyawan menjadi suatu barang yang mahal bagi sebuah perusahaan.

8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan.

9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Motivasi yang tepat akan memunculkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan. Ketika karyawan telah memiliki rasa tanggung jawab yang besar maka karyawan tersebut akan berupaya untuk menjalankan

tugasnya secara efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal.

#### 10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Motivasi dalam bentuk edukasi mengenai peralatan atau bahan baku yang digunakan perusahaan kepada karyawan sudah dilakukan, maka karyawan tersebut akan semakin terampil dan efisien dalam menggunakan peralatan dan bahan baku.

#### 2.1.4.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut[10]:

##### 1. Motivasi instrinsik

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi instrinsik adalah:

- a. *Achievement* (Prestasi), guru yang berprestasi dalam penyelesaian pekerjaan akan dapat meningkatkan kinerjanya.
- b. *Recognition* (Pengakuan), guru yang mendapatkan pengakuan dari prestasi dan dalam menyelesaikan tugas tidak diragukan lagi akan lebih termotivasi dalam melakukan dan penyelesaian kerjanya.
- c. *Responsibility* (Tanggung jawab), guru bertanggung jawab dalam pembelajaran dapat memotivasi, guru akan merasa terhormat jika dia bisa memberi keputusan di ruang kelas, sehingga para guru harus diberi tanggung jawab sesuai dengan posisinya.
- d. *Advancement* (Kemajuan jabatan), pengembangan profesi adalah salah satu langkah besar dalam meningkatkan motivasi guru. sekolah sebaiknya menyediakan kesempatan untuk pengembangan dengan memberikan kesempatan belajar.
- e. *Work itself* (Pekerjaan itu sendiri), guru yang diberikan kebebasan dalam mengembangkan kreatifitasnya dalam pengajaran akan menambah motivasi kerjanya.

## 2. Motivasi ekstrinsik

beberapa faktor yang motivasi ekstrinsik yang mempengaruhi motivasi adalah:

- a. *Supervision* (Supervisi), merupakan salah satu motivasi terbesar bagi guru, sehingga supervisi yang komprehensif harus dilakukan untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja.
- b. *Salary* (Gaji), gaji yang diterima guru bisa menjadi faktor motivasi, gaji yang sesuai dapat menambah motivasi guru dalam melakukan pekerjaannya.
- c. *Work condition* (Kondisi kerja), beban kerja dalam bentuk aktifitas- aktivitas yang bukan mengajar dapat mempengaruhi motivasi guru dalam bekerja, sebaiknya guru tidak diberikan tugas selain mengajar.
- d. *Job Security* (Keamanan kerja), mirip dengan pelayanan yang adil, perlindungan terhadap ancaman dan lain sebagainya.

### 2.1.4.5 Indikator Motivasi

Bagi setiap karyawan memiliki motivasi merupakan suatu dorongan dalam menumbuhkan dan memacu semangat dalam bekerja [21].

1. Promosi, merupakan kemajuan seseorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran gaji dan upah.
2. Prestasi kerja, pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerja melakukan tugas yang di percayakan kepadanya sekarang.
3. Pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja.
4. Penghargaan, pemberi motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan dan prestasinya.
5. Tanggung jawab, pertanggung jawaban atas tugas yang di berikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal-balik atas kompensasi yang diterimanya.
6. Pengakuan, pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan.
7. Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

## 2.1.5 Disiplin Kerja

### 2.1.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku [8].

Disiplin juga mengandung pengertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan [8].

Disiplin berusaha mencegah memulai kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya [5].

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan yang dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri, memiliki sikap hormat terhadap peraturan yang ketetapan perusahaan secara sukarela yang dapat mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan.

### 2.1.5.2 Jenis- Jenis Disiplin Kerja

Jenis-jenis disiplin dalam suatu organisasi terdiri atas [1]:

#### 1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem

yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi.

## 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Selain daripada itu, jenis-jenis lain dari disiplin adalah sebagai berikut [11]:

*Self Imposed Dicipline*, yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.

1. *Command Dicipline*, yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan/ timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ ancaman dari orang lain.

### 2.1.5.3 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah [5]:

1. Besarnya kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah berkontribusi bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja sebaik-baiknya.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apa pun juga.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Selain karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Pemimpin yang kurang baik, yang memakai kekuasaannya dengan sewenang-wenang dan menggunakan ancaman terus-menerus, kadang dapat

memperoleh apa yang tampak sebagai disiplin yang baik, namun rasa gelisah dan tidak tentram yang timbul dari peraturan yang keras dan paksaan saja dapat meledak di muka pemimpin setiap waktu.

#### 2.1.5.4 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, meliputi [4]:

1. Tujuan dan Kemampuan, hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan pemimpin, pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahannya pun mempunyai disiplin yang baik pula.
3. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya.
4. Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Waskat (pengawasan melekat), dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
6. Sanksi hukuman, harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas ke semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

7. Ketegasan, pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan.
8. Hubungan kemanusiaan, hubungan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

## 2.2 Review Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan sudah ada yang meneliti tentang pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Hal tersebut dikemukakan sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Arif Rahman Hakim dan M. Yahya (2014) tentang Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di SMA Ppmi Assalam Surakarta). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru, dan secara simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di SMA Ppmi Assalam Surakarta) [12].
2. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Setiyati (2015) tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru (guru SMK Negeri di Kabupaten Gunungkidul). Secara parsial Motivasi berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Guru dan Secara simultan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Sekolah berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Guru (guru SMK Negeri di Kabupaten Gunungkidul) [13].
3. Penelitian yang dilakukan oleh Yuli Suyati (2013) tentang pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. secara parsial motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja

Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda, secara parsial Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif signifikan Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda [14].

4. Penelitian yang dilakukan oleh Enni Pudjiastuti dan Untung Sriwidodo (2014) tentang Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Smp Negeri 1 Purwodadi Grobogan. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh negatif signifikan Terhadap Kinerja Guru dan Secara simultan Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Smp Negeri 1 Purwodadi Grobogan [15].
5. Penelitian yang dilakukan oleh Dipta Adi Prawatya (2012) tentang pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pabrik minyak kayu putih di Krai Purwodadi. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja karyawan pabrik minyak kayu putih di Krai Purwodadi dan Secara simultan Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pabrik minyak kayu putih di krai Purwodadi [16].

**Tabel 2. 1 Review Penelitian Terdahulu**

Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian Yang Diperoleh Oleh Peneliti
Arif Rahman Yakin dan M. Yahya (2014)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di Sma Ppmi Assalam Surakarta)	X1: Gaya Kepemimpinan X2: Motivasi X3: Kompensasi Y : Kinerja Guru	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Secara parsial Kompensasi kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru</li> <li>2. Secara simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru</li> </ol>

(Tabel 2.1 Lanjutan)

Sri Setiyati (2014)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru (guru SMK Negeri di Kabupaten Gunungkidul)	X1: Kepemimpinan Kepsek X2: Motivasi X3: Budaya Sekolah Y : Kinerja Guru	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Secara parsial Motivasi, Kepemimpinan Kepsek, dan Budaya Sekolah berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Guru</li> <li>2. Secara simultan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Sekolah berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Guru</li> </ol>
Yuli Suyati (2013)	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda	X1 : Kompensasi X2 : Motivasi Y : Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Secara parsial Motivasi berpengaruh negative dan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>2. Secara simultan kompensasi dan Motivasi positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda</li> </ol>
Enni pudjiastuti dan untung widodo (2014)	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 1 Purwodadi Grobogan	X1 : Kompetensi X2 : Disiplin Kerja X3: kepuasan kerja Y : Kinerja Guru	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh negative dan Kepuasan Kerja, Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Guru</li> <li>2. Secara simultan Kompetensi, Disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh</li> </ol>

			positif signifikan terhadap Kinerja Guru
Dipta Adi Prawitya (2012)	pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pabrik minyak kayu putih di Krai Purwodadi	X1 : Disiplin Kerja X2 : Budaya Organisasi Y : Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Secara parsial Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Secara simultan Disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan</li> </ol>

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah kerangka pemikiran dari tinjauan teori yang dapat menggambarkan keterkaitan antar variabel yang akan diteliti dan merupakan tuntutan bagi penelitian untuk memecahkan masalah dan merumuskan hipotesis. Berdasarkan latar belakang penelitian dan perumusan masalah yang dituliskan sebelumnya, maka penulis membuat kerangka konseptual seperti dibawah ini yang menunjukkan hubungan antara Kompensasi Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Guru sebagai berikut :

#### 2.3.1. Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

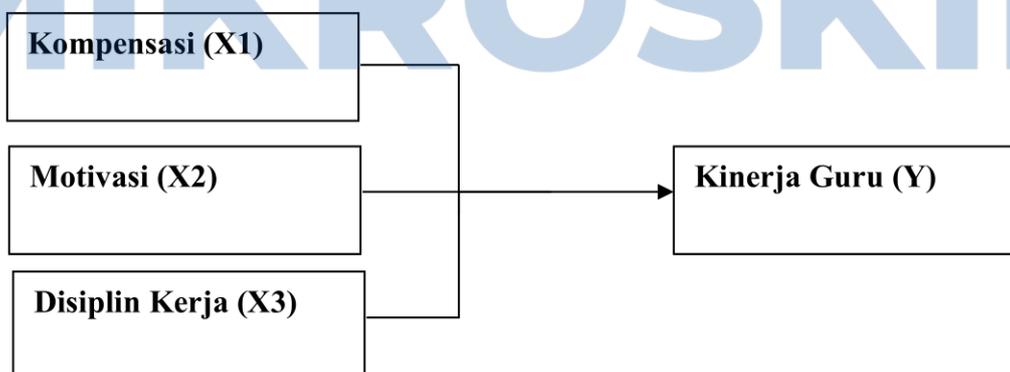
Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi kepada karyawan berpengaruh terhadap hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan layak kepada karyawan, maka para karyawan akan bekerja secara maksimal guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi sangat berarti bagi karyawan karena pemberian kompensasi yang besar akan menambah semangat kerja bagi para karyawan untuk meningkatkan tujuan perusahaan.

### 2.3.2. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada didalam diri karyawan untuk berperilaku baik dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas, kewajiban serta tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk suatu pekerjaan baru. Untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal maka seseorang karyawan membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerja sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang dimiliki. Peran pemimpin dalam memberikan motivasi terhadap karyawannya sangat bermanfaat bagi karyawan tersebut. Dengan adanya motivasi yang baik dapat menambah tingkat prestasi setiap karyawan.

### 2.3.3. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta mampu menjalankannya dan sikap untuk menerima sanksi-sanksi apabila karyawan tersebut melanggar tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dimiliki oleh setiap karyawan maka mereka akan melakukan tugas mereka sesuai dengan aturan atau standar yang telah ditetapkan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam perusahaan, karna disiplin kerja akan membuat setiap karyawan lebih menghargai peraturan yang ada diperusahaan sehingga karyawan dapat terbiasa melaksanakan disiplin yang baik.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

## 2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai jawaban sementara suatu permasalahan yang dihadapi, dan harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis merupakan pernyataan sederhana mengenai suatu harapan peneliti tentang hubungan antara variabel dan masalah. Hipotesis merupakan jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya melalui riset [17]. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data.

### 2.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang [3]. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. pemberian kompensasi kepada karyawan berpengaruh terhadap hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan layak kepada karyawan, maka para karyawan akan bekerja secara maksimal guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi sangatlah berarti bagi karyawan karena pemberian kompensasi yang besar akan menambah semangat kerja bagi para karyawan untuk meningkatkan tujuan perusahaan.

H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Perguruan Nurus Salam.

### 2.4.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai [4]. Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan-dorongan bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas maka seseorang karyawan membutuhkan

motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu, dimana penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [13]. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Perguruan Nurus Salam.

#### **2.4.3 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru**

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan [1]. Dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kinerja atau tolak ukur yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini juga dapat dibuktikan dari hasil penelitian terdahulu dimana bahwadisiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [16]. Oleh karena itu jika tanpa target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui keberhasilannya. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung dari keahlian, upah, atau gaji yang layak maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri.

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Perguruan Nurus Salam.

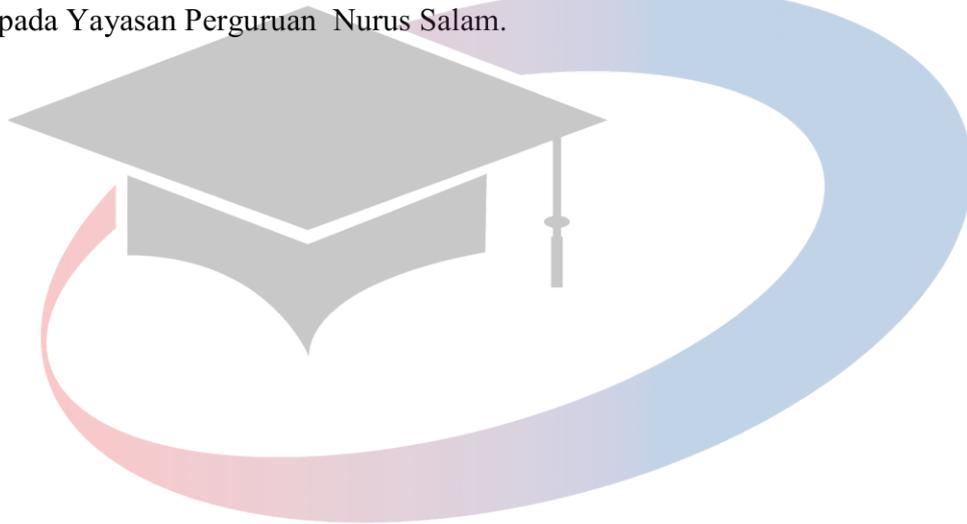
#### **2.4.4 Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru**

Kinerja guru adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya [10]. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Untuk mencapai kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan maka diperlukan adanya disiplin kerja, dan pemberian kompensasi yang baik, serta

digabungkan dengan adanya motivasi agar kinerja guru dapat tercapai melebihi apa yang telah ditargetkan perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kinerja atau tolak ukur yang sudah ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui keberhasilannya.

H4 : Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Perguruan Nurussalam.



UNIVERSITAS  
MIKROSKIL