

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut pendapat dari Simamora (2015:339) menyatakan bahwa kinerja merupakan kadar atas pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja menrefleksikan karyawan seberapa baik untuk memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah sebutkan sebagai upaya yang mencerminkan energi yang dikeluarkan. Kinerja diukur dari segi hasil. Serta menurut pendapat dari Mangkunegara (2017:67) Kinerja merupakan output kerja berupa kualitas atau kuantitas seorang karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas pekerjaannya. Kinerja menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat gaji sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja juga membutuhkan suatu manajemen dalam menjalankannya. Manajemen kinerja merupakan seluruh kegiatan dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi masing-masing individu atau kelompok kerja diperusahaan tersebut.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Disamping itu, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi adanya kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017) yang menyatakan bahwa:

1. Faktor Kemampuan (ability)

Kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*) artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih

mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Faktor yang terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi suatu situasi kerja. Motivasi suatu kondisi yang dapat menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perlu adanya sikap mental yang dimana sikap tersebut sebagai pendorong untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

2.1.1.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja disebuah organisasi adalah salah satu faktor yang sangat penting. Tujuannya adalah untuk memperbaiki kinerja individu dalam perusahaan maupun organisasi. Untuk melakukan penilaiannya, perlu menggunakan alat ukur atau teknik yang benar dan sesuai, agar meminimalkan hal-hal yang bersifat negatif bagi karyawan. Menurut pendapat dari Robbins & Judge (2016:260) indikator kinerja terbagi menjadi lima, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja, yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Kuantitas, jumlah hasil kerja yang diukur dalam jumlah unit, jumlah aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu, tingkat aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal dinyatakan untuk memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
4. Efektifitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang berupa tenaga, uang, teknologi, bahan baku yang dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan
5. Kemandirian, tingkat seseorang yang nantinya dapat menjalankan fungsi tanpa menerima bantuan bimbingan dari pengawas. Artinya, karyawan yang melaksanakan pekerjaannya tanpa perlu diawasi

2.1.2 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut pendapat dari Robbins & Judge (2016:127) motivasi adalah proses yang menjelaskan kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Sementara itu, menurut Sutrisno (2016:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dan menurut pendapat dari Fahmi (2016:87) Motivasi adalah serangkaian kegiatan perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan - kebutuhan yang diinginkan.

2.1.2.1 Tujuan Motivasi

Menurut pendapat dari Hasibuan (2017:146) menyebutkan bahwa tujuan dari motivasi yaitu :

1. Meningkatkan Moral dan kepuasan Kerja Karyawan;
2. Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan;
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan;
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan;
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan;
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan;
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya;
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2017:150) mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Positif (Insentif Positif) Motivasi Positif adalah Manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.
2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif) Motivasi Negatif adalah Manajer

memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.2.3 Indikator Motivasi

Menurut pendapat dari Robbins & Judge (2016:131) menjelaskan bahwa indikator dari suatu motivasi yaitu:

1. Kebutuhan untuk berprestasi, diartikan sebagai dorongan untuk mencapai prestasi yang berkaitan dengan serangkaian standar kerja
2. Kebutuhan akan kekuasaan, diartikan sebagai kebutuhan individu untuk menjadi yang berpengaruh serta mengendalikan individu lain.
3. Kebutuhan akan afiliasi, diartikan sebagai kebutuhan untuk menjalin hubungan sosial yang baik. Misalnya, adanya gairah semangat bekerja dan berinteraksi dengan orang lain

2.1.3 Pengertian Kompensasi

Menurut pendapat dari Hasibuan (2017:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima sebagai imbalan atas jasa yang diterima karyawan sebagai balas jasa kepada perusahaan. Serta menurut pendapat dari Simamora (2015:445) kompensasi merupakan merupakan terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial (financial rewards) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

2.1.3.1 Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:121) perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi kepada karyawan dengan berbagai tujuan seperti :

1. Ikatan kerja sama, terjalin ikatan formal antara atasan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik sedangkan atasan harus membayar kompensasi
2. Kepuasan kerja, karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dengan

pemberian kompensasi

3. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan kualifikasi karyawan untuk perusahaan lebih mudah
4. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar maka manajer akan lebih mudah memotivasi karyawannya
5. Stabilisasi karyawan, dengan kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya kompetitif maka stabilisasi karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil
6. Disiplin, dengan adanya pemberian kompensasi cukup besar dapat menjadikan disiplin karyawan dalam bekerja semakin baik

2.1.3.2 Indikator Kompensasi

Menurut pendapat dari Hasibuan (2017:4) menyebutkan bahwa indikator dari kompensasi yaitu:

1. Upah dan gaji

Upah adalah bayaran yang digunakan untuk pekerja harian bukan pekerja tetap, sedangkan gaji adalah bayaran yang diberikan kepada karyawan tiap bulan, minggu atau tahunan secara tetap

2. Insentif

Insentif merupakan tambahan diluar gaji atau upah, disebut sebagai bonus. Insentif diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi dalam bekerja.

3. Fasilitas

Kompensasi yang berbentuk fasilitas seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus, akses internet dan lainnya

4. Tunjangan

Tunjangan adalah bayaran atau jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan sebagai pelengkap gaji pokok, misalnya seperti asuransi kesehatan, program pensiun dan lainnya.

2.2.4 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut pendapat dari (Irham Fahmi, 2016) bahwa kedisiplinan merupakan tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi ataupun hukuman jika melanggar aturan yang telah ditetapkan. Sementara itu, menurut pendapat dari Sinambela (2016:335) disiplin kerja adalah kesadaran dan ketersediaan karyawan untuk menaati peraturan perusahaan maupun organisasi dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa adanya dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulitnya suatu organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan merupakan sebuah kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.1.4.1 Tujuan Disiplin Kerja

Berdasarkan dari penjelasan diatas, untuk lebih memahami disiplin kerja.

Beberapa tujuan dari disiplin kerja menurut Sutrisno (2016:126) sebagai berikut :

1. Tingginya rasa peduli karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
2. Tingginya semangat dan gairah dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya
4. Berkembangnya rasa memiliki dan solidaritas tinggi dikalangan karyawan
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan

2.1.4.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut pendapat dari (Malayu Hasibuan, 2017) menyebutkan beberapa indikator dari disiplin kerja yang menjadi tolak ukur tingkat kedisiplinan karyawan dalam mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebagai berikut :

1. Sikap yang diartikan sebagai mental dan perilaku karyawan berasal dari kesadaran dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan berupa kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja, kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan

yang baik

2. Norma yang diartikan sebagai peraturan tentang yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan yang merupakan sebagai acuan dalam bersikap berupa mematuhi peraturan secara sadar
3. Tanggung jawab yang diartikan sebagai kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan, misalnya dengan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan

2.2 Review Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama dilakukan oleh (Siska, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, terhadap kinerja pegawai di SMAN 1 Canduang Agam. Sampel yang diperoleh dengan menggunakan teknik sensus dan dipilih 35 responden sebagai sampel. Sedangkan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, analisis deskriptif variabel, dan uji hipotesis T dan F. Dan hasil penelitiannya yaitu, Diketahui bahwa variabel disiplin (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas terhadap disiplin kerja yaitu 0,01 kurang dari 0,05. Motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas nilai signifikan terhadap motivasi kerja 0,003 jauh lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil penelitian pertama penulis melihat terdapat kesamaan pada variabel disiplin kerja dan motivasi kerja.

Penelitian kedua dilakukan oleh (Rita Hayati, et al. (2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA 1 Sungai Rotan. Sampel yang diperoleh menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional dan populasi sampel adalah 44 orang, yaitu guru SMA 1 Sungai Rotan. Teknik pengambilan sampel data menggunakan kuesioner. Data analisis yang digunakan teknik analisis korelasi dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja guru SMA Sungai Rotan 1, (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Sungai Rotan 1, dan (3) komitmen organisasi dan motivasi kerja bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Sungai Rotan 1, untuk meningkatkan kinerja guru, diperlukan komitmen organisasi dan motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian kedua penulis melihat terdapat perbedaan pada variabel komitmen organisasi.

Penelitian ketiga dilakukan oleh (Soemantri dan Sjamsi, 2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak dari pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja anggota kepolisian di Unit Kerja Polres Kapuas Provinsi Kalimantan Tengah. Sampel yang diperoleh menggunakan teknik sampel acak sebanyak 30% dari populasi yaitu 55 polisi. Penelitian ini meliputi uji validitas, reliabilitasnya dan data diuji dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi secara simultan maupun parsial berpengaruh positif kinerja polisi. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja polisi di Polres Kapuas Provinsi Kalimantan Tengah. Berdasarkan hasil penelitian ketiga penulis melihat terdapat persamaan pada variabel motivasi kerja, kompensasi dan variabel tersebut berpengaruh positif secara simultan dan parsial dan motivasi kerja variabel pengaruh yang dominan terhadap kinerja.

Penelitian keempat dilakukan oleh (Tarigan dan Priyanto, 2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan pada Bank DBS Tangerang Selatan. Data analisis yang digunakan adalah persamaan regresi berganda dan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan primer yang diperoleh dengan survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden-responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil penelitian keempat penulis melihat perbedaan pada objek penelitian yang dilakukan.

Penelitian kelima dilakukan oleh (Nurgina, et al. (2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi, disiplin kerja dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja Guru MA DDI Kanang Kabupaten Polewali Mandar. Populasi di dalam penelitian ini adalah guru Madrasah Aliyah (MA) DDI Kanang Kecamatan Binuang yang berjumlah 31 orang, sedangkan sampel yang digunakan adalah sampel non-probability sampling. Data analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Ada pengaruh signifikan secara parsial dari variable motivasi, disiplin kerja kompensasi terhadap kinerja guru MA DDI Kanang Kab. Polewali Mandar, Ada pengaruh secara simultan dari motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru MA DDI Kanang Kab. Polewali Mandar yang paling dominan antara motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru MA DDI Kanang Kab. Polewali Mandar adalah motivasi. Hal ini dikarenakan motivasi terbentuk karena adanya dorongan dari diri sendiri yang divisualisasikan melalui sikap dan tindakan dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga motivasi menjadi energy untuk seseorang melakukan dan bertindak serta bekerja dengan performa yang terbaik. Berdasarkan hasil penelitian kelima penulis melihat terdapat perbedaan pada teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik non-probability sampling dan objek penelitian yang berbeda.

Penelitian keenam dilakukan oleh (Virsa Sari Widuri, et al. (2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja dan motivasi kerja memberi pengaruh positif terhadap kinerja guru, budaya organisasi sekolah memberi positif terhadap kinerja guru, budaya organisasi memberi pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Sampel yang digunakan adalah 42 responden di Sekolah Tangerang Selatan. Data analisis yang digunakan metode sensus dan analisis *partical least square – structural equation modelling (PLS-SEM)*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi secara masing-masing terhadap kinerja guru serta terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap disiplin kerja dan motivasi kerja di sekolah “X” Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil penelitian keenam penulis melihat terdapat perbedaan pada variabel budaya organisasi dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data *PLS-SEM*.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh (Diah Pranitasari dan Khotimah, 2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan pada saat menjadi kontrak dan setelah menjadi karyawan tidak tetap. Penelitian dilakukan di PT. Bound Technologies Nusantara. Populasi penelitian adalah karyawan yang mengalami menjadi karyawan kontrak dan tidak tetap. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan menggunakan 83 karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah dengan alat bantu komputer, Microsoft Excel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh status karyawan terhadap disiplin. Hal ini dibuktikan dengan ketidakhadiran mayoritas (74%) lebih baik saat menjadi karyawan kontrak. Dan mayoritas karyawan (83%) memiliki ketepatan waktu pada saat menjadi karyawan tetap. Hal ini dibuktikan bahwa karyawan tersebut lebih baik pada saat menjadi karyawan tetap. Berdasarkan hasil penelitian ketujuh penulis melihat terdapat perbedaan objek penelitian dan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*.

Penelitian kedelapan dilakukan oleh (Pranogyo dan Sumampouw, 2022). Penelitian ini bertujuan untuk memutuskan dan mengkaji dampak dari komitmen karyawan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap pelaksanaan pekerja di PT. PLN (Persero) UPT Pulogadung Jakarta Timur. Prosedur yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah teknik pemeriksaan kooperatif kuantitatif, dan strategi eksplorasi yang digunakan adalah studi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) UPT Pulogadung, Jakarta Timur. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin sebanyak 80 orang. Mengingat konsekuensi pengujian spekulasi dengan taraf nyata (α) 5%, diperoleh kesimpulan yang signifikan, baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian, sumbangan pengaruh parsial komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 14,9%, pemberian pengaruh parsial motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,06%, dan sumbangan pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 15,8%. Sedangkan secara simultan pengaruh pengaruh komitmen karyawan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 32,6%. Penelitian ini menunjukkan variabel komitmen karyawan adalah faktor yang paling penting dalam mempengaruhi kinerja, karena karyawan yang memiliki prinsip tinggi dapat menghasilkan perfoma yang baik dan penurunan kinerja dapat dihindari. Berdasarkan hasil penelitian kedelapan penulis melihat terdapat perbedaan pada variabel komitmen karyawan, lingkungan kerja dan menggunakan rumus Slovin.

2.3 Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Antar Disiplin Terhadap Kinerja Guru

Disiplin kerja adalah suatu sikap yang sangat diperlukan dalam setiap pekerjaan untuk membantu dalam mencapai kinerja. Disiplin kerja merupakan suatu kepatuhan terhadap aturan atau perintah yang diteatpkan oleh organisasi. Hubungan antar disiplin memiliki pengaruh positif sehingga dapat meningkatkan kinerja terhadap guru. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Diah Pranitasari dan Khusnul Khotimah, 2021)

2. Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Motivasi faktor penting untuk keberhasilan suatu perusahaan, untuk itu setiap karyawan diperlukan memiliki keinginan dalam terus bekerja guna mencapainya tujuan keberhasilan perusahaan. Motivasi harus dimiliki setiap karyawan dan harus ditanamkan oleh para karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hubungan antar motivasi kerja memiliki pengaruh positif, sehingga dapat memberikan motivasi dan meningkatkan kompetensi terhadap guru. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Virsa Sari Widuri, et al. (2020)

3. Hubungan Antar Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Kompensasi di sebuah perusahaan sangat diperlukan karena kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasi kerja yang sudah dicapai. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun nonfisik. Kompensasi disebut sebagai imbalan balas jasa yang diterima karyawan. Hubungan antar kompensasi kerja memiliki pengaruh positif, sehingga dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Soemantri dan Sjamsi, 2018)

4. Hubungan Antar Disiplin, Motivasi Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Secara Bersama-Sama

Variabel disiplin, motivasi kerja dan kompensasi adalah variabel dari

masalah yang akan diteliti. Hubungan antar ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru, sehingga dapat meningkatkan prestasi peserta didik dan meningkatkan akreditasi sekolah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurgina, et al. (2022)

2.4 Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:99) pengembangan hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data merupakan. Berdasarkan model kerangka konseptual yang telah dijabarkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa :

H1 : Diduga disiplin memiliki pengaruh terhadap persepsi diri kinerja guru

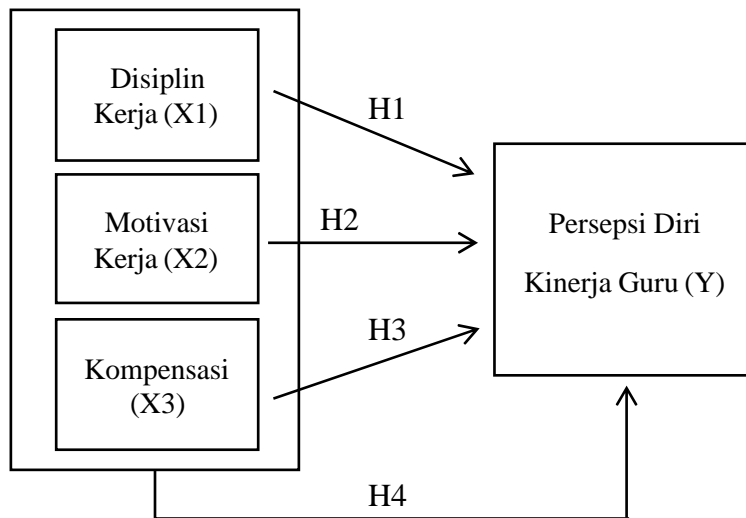
H2 : Diduga motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap persepsi diri kinerja guru

H3 : Diduga kompensasi memiliki pengaruh terhadap persepsi diri kinerja guru

H4 : Diduga terdapat pengaruh antara disiplin, motivasi kerja dan kompensasi kerjasecara bersama-sama terhadap persepsi diri kinerja guru

2.5 Kerangka Konseptual

Menurut (Sugiyono, 2018:95) kerangka konseptual penelitian merupakan bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting yang akan diteliti. Berdasarkan dari analisis diatas, maka kerangka model penelitiannya adalah :



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual