

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Review Penelitian Terlebih Dahulu

Dasar atau model yang berupa teori-teori atau temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung dalam melengkapi penelitian ini. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti penting untuk dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang sesuai dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan bahan acuan adalah terkait dengan masalah kinerja guru melalui variabel motivasi, disiplin kerja dan kompensasi.

Penelitian pertama dilakukan oleh Titin Eka Ardiana, dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun”** dipublikasikan dalam **Jurnal Akuntansi dan Pajak, Vol.17, No.02, Januari 2017-14, ISSN:1412-629**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru akuntansi. Penelitian ini merupakan metoda penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik Analisis Inferensial. Populasi penelitian ini adalah lembaga penelitian yaitu seluruh sekolah baik negeri atau swasta yang berada di wilayah Kota Madiun. Adapun lembaga pendidikan di wilayah Kota Madiun sebanyak 43 lembaga yang terdiri dari SMA Negeri dan Swasta sebanyak 17 lembaga dan SMK Negeri dan Swasta sebanyak 26 lembaga. Analisis data yang digunakan dengan bantuan Metoda Regresi Linier Sederhana. Metoda yang digunakan adalah uji hipotesis dan uji asumsi klasik dilengkapi dengan pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t secara simultan dengan uji F. Berdasarkan hasil Uji Hipotesis koefisien determinasi (R^2) diketahui nilai R Square sebesar 0,806. Hal ini menunjukkan bahwa antara motivasi kerja (X) terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun (Y) ada pengaruh besar dan positif. dan sisanya sebesar 19,4% dipengaruhi oleh hal-hal diluar motivasi kerja.

Perbedaanya adalah penelitian dalam jurnal tersebut menggunakan 1 variabel motivasi dan 1 variabel terikat yaitu terhadap kinerja guru . Dan persamaan dengan penelitian penulis adalah terdapat persamaan variabel yaitu variabel kinerja guru. Model analisis yang digunakan dalam jurnal ini berbeda dengan metode yang

peneliti lakukan yaitu analisis inferensial .

Penelitian kedua dari dilakukan oleh Yenny, dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Immanuel Palu”** dipublikasikan dalam **Jurnal Katalogis, Volume 6 Nomor 2 Februari 2018 hlm-98-105, ISSN:2302-2019**. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara simultan kompetensi, motivasi, dan kerja disiplin atas kinerja guru di Immanuel Educational Foundation Palu. Penelitian ini merupakan metoda analisis kuantitatif. Hasilnya menunjukkan bahwa R square nilainya 0,429 atau 42,9% yang berarti variabel bebas kompetensi (X_1), motivasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Immanuel Pendidikan Yayasan Palu sebesar 42,9% sedangkan 57,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Nilai estimasi R sebesar 0.655 atau 65.5% yang menunjukkan kompetensi, motivasi, dan kerja kedisiplinan mempengaruhi kinerja guru di Yayasan Pendidikan Immanuel Palu.

Karena mempertimbangkan adanya perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada subyek penelitian, walaupun tetap menggunakan objek atau variabel yang sama. Sedangkan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap *self assesment* kinerja guru pada yayasan pendidikan nurul ihsan duta ilmu . Metoda yang digunakan dalam penelitian ini ialah metoda kuantitatif dimana peneliti menggunakan analisis data yang berbentuk numeric/angka yang bertujuan untuk melakukan pengujian hipotesis. Sedangkan peneliti menggunakan metoda kuantitatif deskriptif.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Eti Hadiati, dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs Se-Kota Bandar Lampung”** dipublikasikan dalam **Jurnal Kependidikan Islam Vol.8 No.1, ISSN:2580-2453 Juni 2018**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru MTs se-Kota Bandar Lampung. Metoda yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei dan penelitian lokasi penelitian ini di MTs sekitar Bandar Lampung dengan jumlah 82 orang dari responden yang dipilih sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa disiplin pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Mts di sekitar Bandar Lampung. Hal ini terbukti bahwa hasil perhitungan koefisien determinasi (KD) atau R Square, dapat diketahui nilai KD sebesar 0,624 yang artinya besar pengaruh disiplin guru (X) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 62,4% dan sisanya sebesar 37,6% yang dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Terdapat persamaan untuk variabel dari jurnal ini dengan penelitian penulis yaitu pada variabel jurnal memakai variabel disiplin kerja sedangkan penulis memakai variabel motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi. Teknik pengambilan sampel dalam jurnal yang diambil ialah sebanyak 82 responden sedangkan peneliti mengambil 51 orang responden.

Penelitian keempat dilakukan oleh Sandhi Fialy Harahap dan Satria Tirtayasa, dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu”** dipublikasikan dalam **Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 3 No.1, Maret 2020, 120-135**. Penelitian ini menggunakan metoda penelitian asosiatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil pengolahan langsung dari objeknya. Sedangkan data sekunder merupakan data yang peneliti peroleh dari buku-buku dan sumber data lainnya yang berhubungan dengan pembahasan penelitian ini. Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Perbedaan jurnal dengan penelitian penulis yaitu menggunakan obyeknya adalah karyawan sedangkan penelitian penulis ialah guru. Persamaan variabel jurnal dengan penelitian yaitu menggunakan metoda penelitian asosiatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif.

Penelitian kelima dilakukan oleh Salman Farisi, Juli Irnawati, dan Muhammad Fahmi dengan judul penelitian **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”** dipublikasikan dalam **Jurnal Humaniora, Vol.4, No.1, April 2020 15-33**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau yang berjumlah 162 orang. Sedangkan analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja

berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara V (Persero).

Terdapat persamaan antara jurnal dengan penelitian penulis yaitu variabel motivasi dan disiplin kerja dan perbedaan terdapat variabel disiplin kerja karyawan. Dan populasi dalam penelitian penulis menggunakan guru sedangkan jurnal menggunakan karyawan.

Penelitian keenam dilakukan oleh Izaak Hendrik Wenno dengan judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan Manajerial Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Fisika di Sekolah Menengah Atas di Baguala Kabupaten-Ambon”** dipublikasikan dengan **Jurnal International Education Studies, Vol.10, No.1:2017**. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan manajerial kepala sekolah dan kompensasi untuk kinerja guru ilmu fisika di senior SMA di Kabupaten Baguala kota Ambon. Jenis penelitian ini adalah desain kuantitatif. Instrumennya adalah menggunakan kuesioner. Variabel yang diteliti adalah kepemimpinan manajerial kepala sekolah (X_1), kompensasi (X_2) sebagai variabel bebas dan kinerja guru fisika IPA (Y) sebagai variabel terikat. Sebelum digunakan di penelitian yang benar, validitas dan reliabilitas instrumen ini sudah selesai. Untuk

mengungkapkan hubungan antar variabel, analisis korelasi dilakukan, sedangkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen analisis regresi juga dilakukan. Analisis validitas, reliabilitas, korelasi dan analisis regresi dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 18.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa antar kepala sekolah Kepemimpinan manajerial dan kinerja guru terdapat korelasi yang sangat tinggi. Antara kompensasi dengan kinerja memiliki korelasi tinggi dan kombinasi kepemimpinan manajerial kepala sekolah dan kompensasi dengan kinerja ada korelasi yang sangat tinggi. Analisis regresi menunjukkan bahwa variabel independen kepala sekolah kepemimpinan manajerial dan kompensasi, atau kombinasi keduanya berkontribusi atau mempengaruhi kinerja guru IPA SMA di Kabupaten Baguala.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dengan kinerja memiliki korelasi tinggi . terdapat perbedaan antara jurnal dengan penelitian penulis dimana jurnal terdapat variabel kepemimpinan manajerial kepala sekolah dan kompensasi sedangkan peneliti motivasi, disiplin kerja dan kompensasi.

Penelitian ketujuh dari dilakukan oleh Saad Al Altheeb dengan judul penelitian **“Gaya Kepimpinan dan Motivasi Karyawan, Sebuah Studi tentang Lingkungan Kerja Arab Saudi”** dipublikasikan dalam *Journal Educational Psychology Aug.2020, Vol.8 SPE (2), e661, ISSN : 2310-4635*. Tujuan penelitian ini untuk menyelidiki gaya kepemimpinan hubungan dan motivasi karyawan. Sebuah tinjauan literatur yang intensif telah dilakukan menyoroti motivasi karyawan, gaya kepemimpinan (Otoriter, Paternalistik, Transformasional, Laisses-faire). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yaitu didistribusikan kepada pegawai pemerintah yang bekerja di Alkharj (wilayah Riyadh) dan 130 tanggapan yang valid diterima. SPSS 22 digunakan untuk melakukan analisis statistik dan hasilnya menunjukkan signifikansi positif secara keseluruhan dari gaya kepemimpinan dan motivasi. Dampak keseluruhan dari kepemimpinan gaya bersama-sama pada motivasi ditemukan sebagai 66,5% ($R^2 = 0,665$). Efek unik masing-masing Gaya paternalistik,

Transformasional dan Laissez-faire pada motivasi ditemukan positif dan penting. Padahal, ada hubungan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan motivasi ditemukan tidak signifikan. Direkomendasikan bahwa para pemimpin di lingkungan kerja Arab Saudi harus mengikuti gaya kepemimpinan paternalistik dan transformasional untuk meningkatkan tingkat motivasi mereka para karyawan.

Terdapat perbedaan variabel antara jurnal dengan peneliti yaitu pada variabel gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan . Tujuan penelitian jurnal untuk menyelidiki gaya kepemimpinan hubungan dan motivasi karyawan.

Penelitian kedelapan dilakukan oleh Lotte Bogh Andersen, Eskill Heinesen dan Lene Holm Pedersen dengan judul penelitian **“Bagaimana Motivasi Pelayanan Publik Diantara Guru Mempengaruhi Kinerja Siswa di Sekolah”** dipublikasikan dengan *Journal of Public Administration Reserach and Theory JPART 24:651-671*. Tujuan penelitian ini adalah mengukur kinerja guru dengan indikator keberhasilan pencapaian siswa. Penelitian ini menggunakan data laporan subjektif dan fokus pada penggunaan alih-alih pada sekolah. Menyelidiki hubungan antara guru PSM dan kinerja guru dengan menggunakan ukuran tujuan (akademi siswa). Dalam beberapa kumpulan data yang lengkap, dapat mengkonversikan dengan sangat kuat untuk karakteristik khusus siwa (n=5,631), sekolah (n=85), dan atau karakteristik pembuat teh (n=694) selain PSM. Hail menunjukkan bahwa PSM relevan untuk performansi.

Terdapat persamaan tujuan penelitian jurnal dengan peneliti yaitu mengukur kinerja guru dengan indikator keberhasilan pencapaian siswa. Penelitian ini menggunakan data laporan subjektif dan fokus pada penggunaan alih-alih pada sekolah.

2.2 Motivasi

Motivasi adalah dorongan dari jiwa seseorang untuk menciptakan gairah dalam bekerja yang dapat menciptakan rasa semangat untuk melaksanakan suatu pekerjaan sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan memuaskan diri sendiri maupun orang lain. Menurut Melayu (2005:143) Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Moekijat (2000) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu. Sumber daya pendorong menjadi hal yang mutlak untuk mencapai tujuan dalam bekerja. Guru yang mempunyai sumber daya pendorong yang baik akan melakukan pekerjaan dengan baik dan maksimal agar dalam kegiatan mengajar akan selalu menyenangkan baik untuk guru maupun peserta didik

Robbins dalam Riduwan (2010: 147) berpendapat bahwa motivasi kerja guru diukur dalam dua dimensi, yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal. Motivasi eksternal meliputi: hubungan antarpribadi, penggajian atau honorarium, supervisi kepala sekolah, dan kondisi kerja. Motivasi internal meliputi: dorongan untuk bekerja, kemajuan dalam karier, pengakuan yang diperoleh, rasa tanggungjawab dalam pekerjaan, minat terhadap tugas, dan dorongan untuk berprestasi.

2.2.1 Motivasi Kerja

Pandangan kerja dan bekerja dewasa ini, bukanlah seperti pandangan konservatif yang menyatakan bahwa kerja jasmaniah adalah bentuk hukuman sehingga tidak disukai orang. Akan tetapi dewasa ini, kerja dan bekerja sudah menjadi kebutuhan.

Menurut Mangkunegara (2011: 93) motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik.

Menurut Berelson dan Steiner (1964) dalam Koontz, dkk (1984, h.478), mendefinisikan bahwa : *A motive "is an inner state that energizes, activates, or moves (hence 'motivation'), and that directs or channels behavior toward goals."* In other words, "motivation" is a general term applying to the entire class of drives, desires, needs, wishes, and similar forces. Likewise, to say that managers motivate their subordinates is to say that they do those things which they hope will satisfy these drives and desires and induce the subordinates to act in a desired manner. (Suatu motif adalah kondisi di dalam diri yang memberikan energi, aktivitas atau gerakan. Motivasi, dan yang mengarahkan atau memberikan jalan pada perilaku untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain, motivasi adalah suatu istilah umum yang diterapkan kepada keseluruhan kelompok yang mengarahkan, menimbulkan keinginan, kebutuhan, keinginan yang kuat dan dorongan yang sejenis. Jadi, manajer memotivasi bawahannya dengan alasan untuk melakukan semua pekerjaan yang mereka harapkan dapat memberi kepuasan apa yang diinginkan dan keinginan yang kuat menyebabkan bawahannya bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan).

Menurut Pandji Anoraga Motivasi Kerja adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan

sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.

2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu :

- a. Faktor Internal : faktor yang berasal dari dalam diri individu, terdiri atas :
 1. Persepsi individu mengenai diri sendiri; seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak
 2. Harga diri dan prestasi; faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat serta dapat mendorong individu untuk berprestasi
 3. Harapan; adanya harapan-harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku
 4. Kebutuhan; manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total. Kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya
 5. Kepuasan kerja; lebih merupakan suatu dorongan afektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai goal atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku
- b. Faktor Eksternal; faktor yang berasal dari luar diri individu, terdiri atas:

1. Jenis dan sifat pekerjaan; dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang akan ditekuni, kondisi ini juga dapat dipengaruhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh objek pekerjaan dimaksud
2. Kelompok kerja dimana individu bergabung; kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu; peranan kelompok atau organisasi ini dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kebenaran, kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial
3. Situasi lingkungan pada umumnya; setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mempunyai dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya
4. Sistem imbalan yang diterima; imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. Sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

2.2.3 Unsur-Unsur Motivasi Kerja

Menurut Sagir dalam Siswanto Sastrohadiwiryo (2003: 269-270) unsur-unsur motivasi kerja tersebut adalah sebagai berikut :

- Kinerja
- Penghargaan
- Tantangan
- Tanggungjawab
- Pengembangan

- Ketertiban
- Kesempatan

2.2.4 Tipe-tipe Motivasi

Dikatakan dalam elida Prayitno, (1989:10) ada dua tipe motivasi yaitu (1) Motivasi Intrinsik, dan (2) Motivasi Ekstrinsik.

a Motivasi Intrinsik

Thornburgh dalam Elida Prayitno, (1989:10) berpendapat bahwa motivasi intrinsik adalah keinginan bertindak yang disebabkan faktor pendorong dari dalam diri (internal) individu. Individu yang digerakkan oleh motivasi intrinsik, baru akan puas kalau kegiatan yang dilakukan telah mencapai hasil yang terlibat dalam kegiatan itu. Sedangkan menurut Singgih D. Gunarsa, (2008:50) motivasi intrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan.

b Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik dinamakan demikian karena tujuan utama individu melakukan kegiatan adalah untuk mencapai tujuan yang terletak di luar aktivitas belajar itu sendiri, atau tujuan itu tidak terlibat di dalam aktivitas belajar. Menurut Singgih D. Gunarsa, (2008:51) yang dimaksud dengan motivasi ekstrinsik adalah segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran atau dorongan dari orang lain.

2.3 Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap yang harus ditanamkan pada setiap pribadi seseorang. Penanaman disiplin seharusnya dilakukan sejak dini hingga sekarang. Menerapkan disiplin dalam apapun dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki kualitas yang baik dalam melakukan sesuatu aktivitas. Avin Fadilla Helmi dalam Barnawi dan Mohammad Arifin (2012: 112) menyatakan “disiplin kerja sebagai suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran

diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi”. Lalu A.S. Moenir (1995: 94) menyatakan disiplin sebagai “ suatu bentuk ketaatan terhadap peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan”.Malayu S.P. Hasibuan (2006:193) menyatakan “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Ali Imron (1995: 183) disiplin kerja guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan terhadap sekolah secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2009:193), “Disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk mentaati aturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pengendalian diri dan juga dilaksanakan secara teratur sebagai indikator tingkat kesungguhan kerja karyawan.

2.3.1 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (1989:279-280) mengemukakan bahwa tujuan disiplin dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

- a. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kontinuitas perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
- b. Tujuan khusus disiplin kerja adalah:
 1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.

2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku norma-norma yang berlaku di instansi.
5. Para tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Tujuan Disiplin Kerja menurut Simamora (2006:611) :

- a. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Penyelia seharusnya mengetahui bahwa tindakan disipliner dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan disaat tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan juga adil. Perusahaan akan beruntung apabila penyusunan dan penerapan kebijakan disipliner efektif. Tanpa adanya disiplin yang sehat, efektivitas perusahaan akan sangat terbatas.
- b. Tujuan disiplin yang kedua adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia dan bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan meminimalkan masalah disipliner di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara penyelia-bawahan.
- c. Tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang.

d. Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dibutuhkan agar karyawan konsekuen, konsisten, taat asas dan bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

2.3.2 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah hal yang penting dalam fungsi operatif suatu kegiatan yang tidak boleh diabaikan ataupun diremehkan karena merupakan bagaian dari fungsi menjaga kualitas karyawan, dan bila seorang guru semakin baik disiplin kerja maka makin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya dan menjadi contoh baik untuk peserta didiknya. Adapun indikator disiplin menurut Muchadarsyah Sunungan, 1995 di antara lain :

1. Absensi adalah pendataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
2. Sikap dan Perilaku adalah tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan semua tugas-tugas dari atasannya.
3. Tanggung Jawab adalah hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya.

Veithzal Rivai (2005: 444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen yaitu :

1. Kehadiran

Kehadiran dalam hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja

2. Ketaatan

Ketaatan yang dimaksud pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

3. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien

4. Bekerja etis.

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.4 **Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu cara untuk menumbuhkan semangat dalam bekerja. Dalam menumbuhkan semangat mengajar kepada guru, pemberian kompensasi terhadap guru dapat meningkatkan kesejahteraan guru dan berdampak pada kinerja guru.

Nurzaman (2014: 179) mengatakan kompensasi adalah sesuatu yang diterima para sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas. Pemberian kompensasi bertujuan membantu pegawai memenuhi kebutuhan diluar kebutuhan rasa adil, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Upah atau gaji menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan(non-finansial).

Mulyasa (Marzuki, 2008: 17) (dalam Prasajo, 2012: 13) yaitu “kompensasi adalah balas jasa yang diberikan dinas pendidikan dan sekolah kepada tenaga kependidikan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap”.

Menurut Panggabean (2002) kompensasi disebut juga dengan penghargaan atau ganjaran dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Siswanto (2011) kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan karyawan mereka dengan organisasi.

Kompesasi sangat penting bagi seluruh guru terutama guru honor. Hal ini merupakan sumber penghasilan untuk diri mereka sendiri dan keluarganya. Sekolah atau yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, terlebih lagi orang bekerja terutama dimotivasikan oleh imbalan ekonomi. Uang adalah motivator yang ampuh karena dinilai langsung sebagai imbalan dan karena memudahkan pembelian barang yang diberi nilai.

2.4.1 Tujuan Manajemen Kompensasi

Tujuan manajemen kompensasi menurut Wibowo (2007 : hal 135) adalah membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan keadilan internal dan eksternal. *Internal equity* atau keadilan internal memastikan bahwa jabatan yang lebih menantang atau orang yang mempunyai kualifikasi lebih baik dalam organisasi dibayar lebih tinggi. Sementara itu, *eksternal equity* atau keadilan eksternal manajemen bahwa pekerjaan mendapatkan kompensasi secara adil dalam perbandingan dengan pekerjaan yang sama di pasar tenaga kerja.

Menurut Werther dan Davis, (2001 : hal. 381) tujuan manajemen kompensasi adalah sebagai berikut :

- a. Perolehan kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk mampu menarik pelamar. Tingkat pembayaran harus tanggap terhadap permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar kerja karena harus bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja
- b. Mempertahankan karyawan yang ada
Pekerja dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi lain, dengan akibat peraturan tenaga kerja tinggi.

Dengan demikian, perlu dipertimbangkan mana yang lebih baik dan mengutamakan antara peningkatan kompensasi dengan mencari pekerja baru dengan konsekuensi harus melatih kembali pekerja baru

c. Memastikan keadilan

Manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal memerlukan bahwa pembayaran dihubungkan dengan nilai relatif pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama mendapatkan pembayaran sama. Keadilan eksternal berarti membayar pekerja sebesar apa yang diterima pekerja yang setingkat oleh perusahaan lain

d. Menghargai perilaku yang diinginkan

Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan. Rencana kompensasi yang efektif menghargai kinerja. Loyalitas, keahlian dan tanggung jawab

e. Mengawasi biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memelihara dan mempertahankan pekerja pada biaya yang wajar. Tanpa manajemen kompensasi yang efektif, pekerja dapat dibayar terlalu tinggi atau terlalu rendah

f. Memenuhi peraturan

Sistem upah dan gaji yang baik mempertimbangkan tantangan legal yang dikeluarkan pemerintah dan memastikan pemnuhan pekerja

g. Memfasilitasi saling pengertian

Sistem manajemen kompensasi harus mudah dipahami oleh spesialisasi sumber daya manusia, manajer operasi dan pekerja. Dengan demikian terbuka saling pengertian dan menghindari kesalahan persepsi

h. Efisiensi administrasi selanjutnya

Program upah dan gaji harus dirancang dapat dikelola secara efisien, meskipun tujuan ini merupakan pertimbangan sekunder.

2.4.2 Fungsi Pemberian Kompensasi

Menurut Martoyo (2000) antara lain yaitu :

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik kearah pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang tenaga kerja.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh atau organisasi karyawan
4. Posisi jabatan
5. Kondisi perekonomian nasional
6. Produktifitas dan kinerja karyawan
7. Jenis dan sifat pekerjaan
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan

Sedangkan sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan di antaranya: sistem waktu, sistem hasil (output) dan sistem borongan.

2.5 Kinerja Guru

Kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh seseorang. Kinerja guru dapat dilihat dari hasil pembelajaran yang dilaksanakan baik dalam kelas maupun luar kelas. Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2012: 14) Menyatakan bahwa Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.

Martinis Yamin dan Maisah (2010: 87) menyatakan kinerja pengajar adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Anwar Prabu Mangkunegara (2004: 67) menyatakan : Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa kinerja yang berkenaan dengan profesi keguruan merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu memberikan pelajaran pada siswanya. Kinerja guru dapat ditunjukkan dari kemampuan guru dalam menguasai kompetensi yang dipersyaratkan, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Undang- Undang Nomor 14 Tahun 2005).

2.5.1 Kinerja Guru Dalam Belajar Mengajar

Dalam Pembelajaran harus dilakukan oleh pengajar yang profesioanl dan menguasai ilmu pengetahuan sesuai bidangnya. Selain itu pembelajaran yang menyenangkan untuk peserta didiknya. Menurut Hadiyanto dan Subiyanto (2003: 8) dijelaskan bahwa iklim pembelajaran yang kondusif antara lain dapat mendukung: (1) interaksi yang bermanfaat di antara peserta didik, (2) memperjelas pengalaman-pengalaman guru dan peserta didik, (3) menumbuhkan semangat yang memungkinkan kegiatan- kegiatan di kelas berlangsung dengan baik, dan (4) mendukung saling pengertian antara guru dan peserta didik.

Menurut Sulistiyorini dalam Oman Suandi (2010:20) mendefinisikan kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Maka dalam hal ini guru harus mempunyai sejumlah kompetensi atau menguasai sejumlah pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang terkait dengan bidang tugasnya, kinerja seorang guru merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Menurut Susilana & Riana (2009:1) menjelaskan bahwa pembelajaran merupakan suatu kegiatan yang melibatkan seseorang dalam upaya memperoleh pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai positif dengan memanfaatkan berbagai sumber untuk belajar. Sebagai seorang guru harus mampu mengkolaborasikan semua bahan, keterampilan dan

semua hal yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran, karena setiap pengelolaan proses pembelajaran memiliki berbagai macam pendekatan sangat kompleks sehingga semua alat pembelajaran saling berkaitan.

Menurut Nguni et al., (2006: 145-177) menyatakan bahwa *“teachers who are satisfied with their job are more enthusiastic and interested in devoting more energy and time to student achievement”* (guru yang puas dengan pekerjaan mereka lebih antusias dan tertarik untuk mencurahkan lebih banyak energi dan waktu dengan prestasi akademik siswa).

2.6 Hubungan Antar Variabel Penelitian

2.6.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya Motivasi pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif yang dimaksud disini adalah keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang guru dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Penelitian mengenai pengaruh Motivasi terhadap kinerja pernah dilakukan oleh

Motivasi kerja merupakan sumber kekuatan jiwa seseorang dalam bekerja. Jika motivasi kerja meningkat, maka semangat dan antusias guru meningkat dalam kegiatan mengajar sehingga guru dapat memberi energi positif kepada peserta didik maupun lainnya.

Halonen dan Santrock dalam Martini (2010) mengemukakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang menerangkan mengapa orang bertindak laku, berpikir dan merasakan mengenai apa yang mereka lakukan. Menurut Steers dan Porter dalam Iswantoro (2013) motivasi adalah sesuatu yang mendorong atau menentukan tingkah laku dan

membimbing atau mengarahkan tingkah laku serta memelihara dan menindaklanjuti tingkah laku.

2.6.2 Hubungan Antara Disiplin Kerja terhadap kinerja guru

Disiplin kerja merupakan yang harus ditanamkan oleh guru seperti datang sekolah tepat waktu, tidak bolos mengajar, dan taat serta menjalankan peraturan sekolah. Jika guru menanamkan sikap disiplin kerja pada dirinya, maka guru dapat menjalankan rencana pembelajaran dan dapat memberi target materi sesuai waktu yang telah ditentukan serta memberi contoh pada peserta didik. Disiplin kerja merupakan faktor yang harus dimiliki oleh seorang guru yang berupaya untuk meningkatkan kinerjanya. Disiplin kerja seorang tercermin dari beberapa faktor diantaranya adalah ketepatan waktu datang ke sekolah maupun ketepatan waktu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Selain itu disiplin dapat pula tercermin melalui ketataan terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Sebagaimana pengertian disiplin yang dikemukakan oleh Rivai (2005) yaitu seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja baik selalu berupaya untuk menaati seluruh peraturan yang berlaku dalam organisasi dimanapun dia bekerja.

2.6.3 Hubungan Antara Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Secara bersamaan motivasi kerja, disiplin kerja pada guru berpengaruh terhadap kinerja guru, dimana motivasi kerja dan disiplin kerja digunakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang berada dalam sekolah seperti akreditasi meningkat, menghasilkan peserta didik yang berprestasi dan nama sekolah baik.

2.7 Pengembangan Hipotesis

Berangkat dari landasan teoritis dan permasalahan yang diajukan, maka hipotesis penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Nurul Ihsan Duta Ilmu
2. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Nurul Ihsan Duta Ilmu
3. Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Nurul Ihsan Duta Ilmu
4. Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Nurul Ihsan Duta Ilmu

2.7.1 Pengaruh motivasi terhadap self assesment kinerja guru

Hasibuan (Sutrisno,2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Semakin tinggi motivasi guru untuk mengajar maka akan semakin besar kinerja guru yang dihasilkan.

2.7.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap self assesment kinerja guru

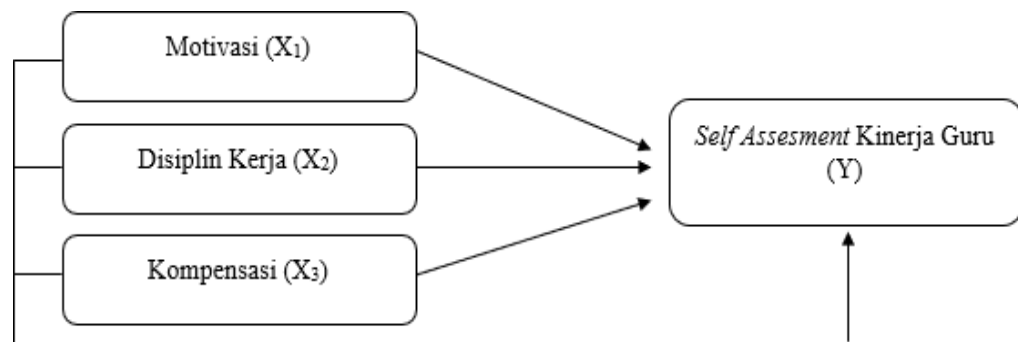
Hasibuan (Sinambela,2016) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur,teknik secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Semakin disiplin guru dalam mengajar maka akan berpengaruh terhadap kinerja guru.

2.7.3 Pengaruh kopensasi terhadap self assesment kinerja guru

Hasibuan (2015) kopensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Jika kompensasi yang diberikan perusahaan atau suatu yayasan sesuai dengan standar kinerja guru maka akan berpengaruh terhadap kinerja guru yang mengajar.

2.8 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual menjelaskan tentang keterkaitan dari teori- teori yang diangkat menjadi topik utama variabel pembahasan. Dimana variabel bebas penelitian ini yaitu terdiri dari variabel motivasi (X_1), variabel Disiplin Kerja (X_2), dan variabel Kompensasi (X_3) dan variabel terikat penelitian ini yaitu kinerja guru (Y). Keterkaitan masing-masing pengukuran yang terdapat pada variabel motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru dapat dilihat pada gambar kerangka konseptual dibawah ini.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap *Self Assesment* Kinerja Guru

Hipotesis 1 : Motivasi Kerja (X_1) yang mengarah ke Kinerja Guru (Y), yang berarti diduga bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru.

Hipotesis 2 : Disiplin Kerja (X_2) yang mengarah ke Kinerja Guru (Y), yang berarti diduga bahwa nilai pelanggan dapat mempengaruhi kinerja guru.

Hipotesis 3 : Kompensasi (X_3) yang mengarah ke Kinerja Guru (Y), yang berarti diduga bahwa Kualitas Produk dapat mempengaruhi kinerja guru.

Hipotesis 4 : Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) yang mengarah Ke Kinerja Guru (Y), yang berarti bahwa secara bersama-sama pula diduga dapat mempengaruhi kinerja guru.

Keterangan :

1. ($X_1 \rightarrow Y_1$) Pengaruh motivasi terhadap *Self Asseement* kinerja guru pada yayasan pendidikan nurul ihsan duta ilmu.
2. ($X_2 \rightarrow Y_1$) Pengaruh disiplin kerja terhadap *Self Asseement* kinerja guru pada yayasan pendidikan nurul ihsan duta ilmu..
3. ($X_3 \rightarrow Y_1$) Pengaruh kompensasi terhadap *Self Asseement* kinerja guru pada yayasan pendidikan nurul ihsan duta ilmu.
4. ($X_1, X_2, X_3 \rightarrow Y_1$) Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap *Self Asseement* kinerja guru pada yayasan pendidikan nurul ihsan duta ilmu.