

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Sumber Daya Manusia

Menurut Anwar (2020:2) Sumber daya manusia suatu pengelola dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Menurut Hasibuan (2019:10) MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Adapun Manajemen sumber daya manusia menurut Megginson (2018:12), manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola sumber daya manusia yang mencakup rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan, pengembangan, kompensasi dan penilaian karyawan. Selain itu menurut Gary Johns dan Alan M. Saks (2017:10), manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan untuk menciptakan kondisi kerja yang memungkinkan karyawan untuk berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.2. Kompensasi

Menurut Sastrohardiwiryo (2018:15) Menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendapat tentang kompensasi juga di kemukakan oleh Milkovich dan Newman (2017:12), kompensasi didefinisikan sebagai semua keuntungan, upah, dan kebijakan lain yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.. Kompensasi juga didefinisikan sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada suatu lembaga (Wibowo, 2018:348).

Menurut Edi Sutrisno(2017:183) kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. **Kompensasi Langsung**

Kompensasi Langsung adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, upah, insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

- a) Gaji adalah balas jasa yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga disebut sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah lembaga atau perusahaan.
- b) Upah adalah kompensasi yang diberikan kepada pegawai berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.
- c) Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada pegawai tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar yang ditentukan.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh pegawai, yakni benefit dan *services* (tunjangan pelayanan). Benefit dan *services* adalah kompensasi tambahan (*financial atau non financial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua pegawai dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, olah raga dan darma wisata (*family gathering*).

Adapun menurut Milkovich dan Newman (2017:12), kompensasi didefinisikan sebagai semua keuntungan, upah, dan kebijakan lain yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Dengan indikatornya yaitu :

- a. Gaji adalah bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah lembaga atau perusahaan.
- b. Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada pegawai tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar yang ditentukan.
- c. Tunjangan adalah kompensasi langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan untuk kelanjutan pekerjaan mereka dengan perusahaan.
- d. Fasilitas adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Kemudian Menurut Flippo (2018:12), kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan di perusahaan. Menurut pendapat Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2017:123): indikator

kompensasi meliputi upah/gaji, bonus, insentif, tunjangan, program kesejahteraan karyawan, pensiun, dan fleksibilitas dalam jadwal kerja. Sedangkan Menurut Hasibuan (2018:129) bahwa faktor - faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja. Jika pencarian kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.
- 2) Kemampuan dan kesediaan lembaga. Bila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- 3) Serikat buruh/organisasi pekerja. Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- 4) Produktivitas kerja pegawai. Jika produktivitas kerja pegawai baik dan tinggi, maka kompensasi akan semakin besar, sebaliknya apabila produktivitas kerjanya buruk serta rendah kompensasinya kecil.
- 5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres. Pemerintah dengan Undang-undang Kepres besarnya batas upah/balas jasa minimum.
- 6) Biaya hidup (*cost of living*). Bila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin tinggi. Tetapi sebaliknya, karyawan yang biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.
- 7) Posisi/Jabatan. Pegawai yang mempunyai jabatan tinggi maka akan menerima gaji/kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya, bagi yang jabatannya lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang lebih kecil. Hal ini sangatlah wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.
- 8) Pendidikan dan pengalaman kerja. Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, pegawai yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya lebih kecil.
- 9) Kondisi perekonomian nasional. Bila kondisi perekonomian sedang maju maka

tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah, karena terdapat pengangguran (*disquieted unemployment*).

- 10) Jenis dan sifat pekerjaan. Jika jenis dan sifat pekerjaan termasuk sulit/sukar dan mempunyai resiko (finansial dan keselamatannya) besar, maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta keahlian untuk mengerjakannya. Akan tetapi, jika jenis dan sifat pekerjaan relatif mudah dan resikonya (finansial dan kecelakannya) kecil, maka tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

2.1.3. Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas–tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kinerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Hasibuan (2019:193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Afandi, (2018:12), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manager untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu, Supomo, (2018:133) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perubahan yang sesuai dengan peraturan yang ada di dalam suatu organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Mangkunegara (2020:129) mengungkapkan bahwa jenis kedisiplinan dibagi menjadi dua bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang digariskan oleh perusahaan. Tujuan

dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan, mendisiplinkan diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan atau instansi. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula karyawan harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi.

Jika sistem organisasi baik maka diharapkan akan lebih mudah menggerakkan disiplin kerja. Tujuan pokok dari disiplin preventif ini adalah mendorong karyawan agar memiliki disiplin diri yang baik, jangan sampai para karyawan berperilaku negatif atau melanggar aturan yang ada.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan atau organisasi. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Sesuai dengan ungkapan dari ahli tersebut beberapa pendekatan kedisiplinan dilaksanakan dengan cara merumuskan bersama dan dirumuskan sesuai tujuan perusahaan itu sendiri, namun setelah aturan-aturan tersebut disepakati maka setiap elemen yang terlibat harus mentaatinya karena setiap peraturan terdapat beberapa sanksi ketika dilanggar.

Menurut Hasibuan (2017:194), terdapat beberapa indikator-indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan,

karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan.

Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta di perlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya.

Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Pengawasan melekat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja

karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. 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 perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan yang bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship hendaknya harmonis.

Menurut Supomo (2019:24) adapun indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a) Peraturan jam masuk, jam pulang dan jam istirahat. Disiplin kerja pada suatu perusahaan dapat diukur baik atau tidak penerapannya diketahui dari dilaksanakan atau tidaknya peraturan jam masuk kerja, pulang atau jam istirahat kerja. Apabila ada karyawan yang masuk, pulang dan istirahat diluar jam yang telah ditetapkan sebelumnya, maka disiplin kerja yang ada di perusahaan masih terlaksanakan dengan baik.
- b) Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja. Salah satu disiplin kerja yang ada yang harus dipatuhi oleh karyawan yaitu peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Apabila ada karyawan yang kurang baik atau rapi dalam berpakaian atau bertingkah laku yang tidak sesuai dengan tingkah laku karyawan yang seharusnya, maka dapat dikatakan bahwa disiplin di perusahaan belum terlaksana dengan baik.
- c) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain. Prosedur kerja yang ada di setiap perusahaan sudah diterapkan dalam tatanan kerja dalam bentuk peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain. Apabila ada karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan peraturan atau prosedur kerja yang ada maka hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja yang ada masih belum baik dan penerapannya.
- d) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh oleh para karyawan selama dalam organisasi dan sebagainya. Perusahaan juga dalam pelaksanaan operasionalnya berkaitan dengan sumber daya manusia menetapkan tentang peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh para pekerja selama dalam organisasi dan sebagainya. Maka, setiap karyawan wajib mematuhi setiap peraturan yang sudah di tetapkan oleh perusahaan. Apabila peraturan ini terlaksanakan dengan baik maka dapat dikatakan bahwa pelaksanaan disiplin kerja karyawan sudah baik.

2.1.4. 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 atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi ada yang berasal dari diri seseorang itu sendiri yaitu motivasi intrinsik dan motivasi yang bersumber dari luar diri pekerja yaitu motivasi ekstrinsik.

Rimkeeratikul dalam Duha (2020:42) Mendefinisikan Motivasi sebagai istilah abstrak untuk menggambarkan karakteristik yang dimiliki oleh sebagian besar untuk berbagai tingkatan dan pada waktu yang berbeda. Menurut Stanford dalam Mangkunegara (2020:93) Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah tujuan tertentu. Menurut Wibowo (2017:109), motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian.

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif Hasibuan dalam Tania (2019:14) :

a. Motivasi positif (insentif positif)

Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi negatif (insentif negatif)

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

Dalam Robbins (2019:174), McClelland menyebutkan setidaknya ada 3 hal yang menjadi indikator adanya motivasi kerja seseorang, yakni:

2.2. Kebutuhan akan Kekuasaan

Setiap orang memang memiliki kebutuhan yang berbeda-beda. Namun, beberapa orang memiliki kebutuhan akan kekuasaan. Kebutuhan ini akan mendorong seseorang untuk mendapatkan kekuasaan yang diinginkannya. Kekuasaan menjadi salah satu indikator motivasi bekerja karena dengan bekerja seseorang akan mendapatkan kekuasaan tertentu. Misalnya berperan sebagai pemimpin, kekuasaan atas finansialnya sendiri dan lain sebagainya.

2.3. Kebutuhan Untuk Berprestasi

Prestasi menjadi salah satu indikasi bahwa seseorang memiliki motivasi bekerja. Hal ini berkaitan erat dengan pengertian kinerja yang merupakan performa dalam mencapai prestasi atau tujuan organisasi. Kebutuhan untuk berprestasi juga bisa diartikan sebagai aktualisasi diri terhadap keilmuan dan peran seseorang dalam dunia kerjanya. Sementara itu, aktualisasi diri merupakan puncak dari teori hirarki kebutuhan yang diungkapkan oleh Maslow. Dalam teori Maslow ini terdapat lima kebutuhan individu yang harus dipenuhi antara lain kebutuhan biologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa memiliki, penghargaan diri dan aktualisasi diri.

2.3 Kebutuhan akan Afiliasi

Manusia memang merupakan makhluk zoon politicon yaitu makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri. Manusia melakukan interaksi sosial untuk berbagai kebutuhan, seperti untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya, kebutuhan rasa aman atau lain sebagainya. Tidak heran jika kebutuhan akan afiliasi ini menjadi indikator motivasi kinerja seorang pegawai, termasuk Pegawai Negeri Sipil. Afiliasi sendiri merupakan pertalian atau hubungan sebagai anggota atau lainnya.

Menurut Wibowo (2017:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan untuk berprestasi :

- 1) Target kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Tanggung jawab
- 4) Resiko

b. Kebutuhan memperluas pergaulan

- 1) Komunikasi
- 2) Persahabatan

c. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan

- 1) Pemimpin
- 2) Duta perusahaan
- 3) Keteladanan

2.1.5 Kinerja Guru

Manajemen Kinerja adalah sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari

organisasi, tim dan individu dalam kerangka kerja yang disepakati sesuai perencanaan tujuan, sasaran, dan standar. Menurut Bacal dalam Hery (2020:1) memandang manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Proses komunikasi di sini merupakan suatu sistem yang memiliki sejumlah bagian, dimana sejumlah bagian tersebut semuanya harus diikuti sertakan agar supaya manajemen kinerja ini memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer, dan karyawan. Adapun Cascio dalam Hery (2020:4) menyatakan bahwa manajemen kinerja adalah suatu proses yang luas yang memerlukan manajer mendefinisikan, memfasilitasi, dan mendorong kinerja dengan mengusahakan umpan balik secara tepat waktu, secara konstan memfokuskan perhatian setiap orang pada sasaran akhir.

Menurut Hery (2020:101) Penilaian kinerja adalah suatu mode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individu melakukan pekerjaan dalam hubungannya dengan tujuan yang diberikan. penilaian kinerja disini harus mengkomunikasikan tujuan dari personal, motivasi kinerja, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif. Adapun menurut Darmadi (2018:34) kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Barnawi dan Arifin (2017:14) kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan Pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Menurut Darmadi (2018:37) terdapat beberapa indikator yang dinilai dalam kinerja guru antara lain :

- a. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
- b. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
- c. Pemberian tugas-tugas kepada siswa
- d. Penguasaan metode dan strategi mengajar
- e. Kemampuan mengelola kelas
- f. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

Menurut Barnawi dan Arifin (2017:15) menyatakan ada beberapa aspek -aspek yang dinilai dalam penilaian guru yaitu :

- a. Merencanakan Pembelajaran, guru wajib membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) pada awal tahun atau awal semester, sesuai dengan rencana kerja sekolah.
- b. Melaksanakan Pembelajaran, kegiatan ini adalah kegiatan tatap muka yang sebenarnya yang di tandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar serta penggunaan metode dan strategi pembelajaran.
- c. Menilai hasil pembelajaran

Menilai hasil pembelajaran yaitu merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan sehingga menjadi informasi yang bermakna untuk menilai peserta didik maupun dalam pengambilan keputusan lainnya.

- d. Membimbing dan melatih peserta didik

Membimbing dan melatih peserta didik, dibedakan menjadi tiga yaitu membimbing atau melatih peserta didik dalam pembelajaran, intrakurikuler, dan ekstrakurikuler.

Menurut mangkunegara (Bintaro dan Daryanto 2017:116) kinerja guru dipengaruhi oleh tiga faktor :

- a. Faktor individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi.
- b. Faktor psikologis terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, dan pembelajaran dan motivasi.
- c. Faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Barnawi dan Arifin, (2017:43) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu:

a. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang datang dari dalam diri individu yang meliputi: kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi, pengalaman lapangan dan latar belakang keluarga.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang datang dari luar, meliputi: gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja sangat banyak dilakukan. Namun penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variabel independent, lokasi penelitian serta jumlah responden yang berbeda. Berikut merupakan beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan guna memperjelas konsep-konsep yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan:

Sopian (2017) melakukan penelitian dengan judul pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Taman Wisata Matahari Bogor. Jumlah sampel karyawan berjumlah 82 karyawan, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 42,80% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 57,20% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F dan uji T menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taman Wisata Matahari Bogor.

Astri Aprilia Yanti (2019) melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja guru di MI Ianatusshibyan (Yasiba) Bogor Tengah. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 30 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa 80,9% faktor-faktor kinerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi, disiplin kerja, dan pelatihan sedangkan sisanya 19,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi, disiplin kerja, dan pelatihan secara serempak berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MI Ianatusshibyan. Adapun variabel pelatihan dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MI Ianatusshibyan, variabel yang dominan mempengaruhi kinerja guru di MI Ianatusshibyan adalah motivasi.

Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020) telah melakukan penelitian Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. (SBS) Sinar Bengkulu Selatan. Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa persepsi responden tentang Lokasi Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil regresi linier berganda diperoleh persamaan berikut: $Y = 14.876 + 0,277X1 + 0,795X2$ analisis korelasi $R = 0,823$ (X1-Y), $0,926$ (X2-Y) dan koefisien determinasi $R^2 = 0,521$ atau sekitar (52,51%) melalui pengujian hipotesis bersama (secara bersamaan) dan individual (parsial) dalam penelitian ini menggunakan uji f dan uji t, kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2), $= 0,000$. Simpulan, terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT (SBS) Sinar Bengkulu Selatan.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Astri Apriliyanti (2019)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru di MI Ianatusshibyan	Motivasi Disiplin Kerja Pelatihan Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Koefisien determinasi 80,9% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja guru. 3. Uji T, hanya variabel motivasi dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai
Sopian (2017)	Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Taman Wisata Matahari Bogor	Komunikasi Motivasi Budaya Organisasi Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Koefisien determinasi 52,6% 2. Uji F, Sehingga dinyatakan variabel komunikasi, motivasi, dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS Baytul Ikhtiar Cabang Bogor Barat 3. Uji T, Dengan demikian variabel motivasi dan variabel budaya organisasi kerja secara parsial (sendiri-sendiri)
Yuliandri, Y., & Onsardi, O. (2020)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Bengkulu Selatan.	1. Kompensasi 2. Disiplin kerja 3. Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Koefisien determinasi sebesar 52,51 % 2. Uji F, semua variabel x berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, semua variabel x secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

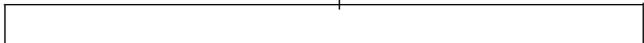
Sumber: Kampus Terkait (2022)

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir adalah model konseptual yang digunakan untuk mengorganisir dan memahami informasi yang berkaitan dengan topik penelitian. Kerangka berpikir ini dapat membantu peneliti untuk memfokuskan perhatian pada elemen-elemen penting dari topik penelitian, dan membantu dalam merumuskan hipotesis atau prediksi. Berikut merupakan gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.

SMK KUSUMA BANGSA BOGOR

SUMBER DAYA MANUSIA



TEKNIK ANALISIS DATA	
2.	Uji Kualitas Data <ul style="list-style-type: none"> A. Uji Validitas B. Uji Reliabilitas
3.	Uji Asumsi Klasik <ul style="list-style-type: none"> A. Uji Normalitas B. Uji Heteroskedastisitas C. Uji Multikolinieritas
4.	Uji Hipotesis <ul style="list-style-type: none"> A. Persamaan Regresi B. Uji F (Uji Simultan) C. Koefesien Determinasi (R²) D. Uji t (Uji Parsial) E. Pengaruh Dominan

Gambar 1.1. Kerangka Konseptual

Sumber: Penulis 2023

2.4 Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis dan kerangka konseptual yang telah penulis sampaikan diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

- Ho : $\beta_1 = 0$, artinya secara simultan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja Guru di SMK Kusuma Bangsa Bogor.
- H1 : $\beta_1 \neq 0$, artinya secara simultan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru di SMK Kusuma Bangsa Bogor.
2. Hipotesis 2
- Ho : $\beta_1 = 0$, artinya secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru di SMK Kusuma Bangsa Bogor.
- H1 : $\beta_1 \neq 0$, artinya secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru di SMK Kusuma Bangsa Bogor.
3. Hipotesis 3
- Ho : $\beta_1 = 0$, artinya secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru di SMK Kusuma Bangsa Bogor.
- H1 : $\beta_1 \neq 0$, artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru di SMK Kusuma Bangsa Bogor.
4. Hipotesis 4
- Ho : $\beta_1 = 0$, artinya secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru di SMK Kusuma Bangsa Bogor.
- H1 : $\beta_1 \neq 0$, artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru di SMK Kusuma Bangsa Bogor.