

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN

HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. *Grand Theory*

Teori utama (*grand theory*) yang dijadikan dasar utama penelitian ini adalah teori *Perspektif Psikologis*. Teori ini merupakan sintesis dari berbagai pandangan ilmiah yang berkaitan dengan psikologi tingkah laku dan *psikologi kognitif*. Model ini kemudian dikembangkan oleh Luthans (1985) menjadi S-O-B-C (*Stimulus-Organism-Behavior-Consequences*) dengan asumsi yang sama dengan model S-O-R. Kelebihan yang diberikan model S-O-B-C adalah adanya *Consequences* yang menunjukan orientasi yang akan dicapai melalui perilaku kerja. Setiap perilaku diarahkan kepada peningkatan kinerja. Berdasarkan teori perspektif psikologis yang menganut model S-O-R yang kemudian dikembangkan oleh Luthans menjadi model S-O-B-C maka disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi dapat ditempatkan stimulus (S) sebagai terbentuknya kinerja guru sebagai respon (R/S) yang dilandasi oleh motif dan sikap yang berkembang dalam organisasi (O) individu guru.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Sedangkan kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi yang dibayarkan dengan barang tertentu. Menurut Sinambela (2019) kompensasi adalah peraturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employer* maupun *employees*, baik yang berupa uang (*finansial*) maupun yang tidak langsung uang (*nonfinansial*). Jika kompensasi dikelola dengan baik, maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik.

Berdasarkan beberapa pengertian kompensasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima tenaga kerja baik yang berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung (nonfinansial) yang diberikan oleh perusahaan sebagai penghargaan kepada karyawan atau tenaga kerja telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi atau perusahaan.

b. Faktor yang mempengaruhi kompensasi

Pemberian kompensasi oleh organisasi dipengaruhi berbagai macam faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan bagi setiap organisasi untuk menentukan kebijakan pemberian kompensasi. Menurut Hasibuan (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan), maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya, jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan

semakin besar. Tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat buruh/organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika serikat buruhnya tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktifitas kerja karyawan baik dan banyak, maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, kalau produktifitas kerjanya buruk serta sedikit, maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah dengan Undang-Undang dan *Keppres* menetapkan besar upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan atau pegawainya. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya hidup (*Cost Of Living*)

Apabila biaya hidup didaerah itu tinggi, maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat

biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi atau upah relatif kecil.

7. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya, karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gajih/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar juga.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, maka gaji/kompensasi akan semakin besar karena kecakapan serta keterampilannya dinilai lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang pendidikannya rendah dan pengalaman kerjanya yang kurang, maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*), maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (*depresi*), maka

tingkat upah rendah karena terdapat banyak pengangguran (*disqueshed unemployment*).

10. Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (keselamatan) yang besar, maka tingkat upah/kompensasi semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko kecelakaannya kecil, tingkat upah/kompensasi relatif rendah.

Jadi, bisa ditarik kesimpulan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar/kecilnya tingkat upah atau kompensasi. Hal ini perlu mendapat perhatian supaya prinsip pemberian kompensasi adil dan layak sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dan dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara optimal.

c. Indikator kompensasi

Indikator kompensasi menurut Simamora (2022) variabel kompensasi memiliki empat indikator yaitu :

1. Gaji

Imbalan atas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang kepada karyawan atau pegawai, yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundangan.

2. Insentif

Insentif merupakan jenis kompensasi yang diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat dari hasil kinerja.

3. Tunjangan (kesehatan dan tunjangan hari raya)

Tunjangan merupakan jenis kompensasi dalam bentuk nonfinansial, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung oleh perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Jenis kompensasi nonfinansial yang dapat mewakili jumlah substansi dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan.

3. Disiplin kerja

a. Pengertian disiplin kerja

Mengutip pendapat dari Hasibuan (2019) peraturan dan norma-norma yang berlaku. Adapun arti dari kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan disiplin kerja dalam diri seorang guru mencerminkan besarnya tanggung jawab yang harus dipikul guru

terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kasmir (2019) mengatakan disiplin kerja sebagai usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjannya secara sunggung-sungguh. Menurut Rivai (2016) mengatakan bahwa disiplin adalah sebagai suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma yang berlaku.

Berdasarkan urian diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja guru adalah ketiaatan atau kepatuhan seorang guru dalam melakukan pekerjaan untuk mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan yang ada, yang didasari oleh kesadaran dan kesediaan dari dalam diri seorang guru.

b. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Edy Sutrisno (2016) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi semua peraturan yang berlaku, jika mereka merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang

telah dikontribusikan bagi perusahaan. Jika mereka menerima kompensasi yang memadai, mereka akan merasa bekerja dengan tenang dan tekun, serta berusaha dengan sebaiknya. Akan tetapi, jika mereka merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka mereka akan berfikir medua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga menyebabkan mereka sering mangkir, sering minta izin keluar pada saat jam kantor.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan
Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakan disiplin dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang diterapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Jika ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang matang, tetapi mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

c. Indikator disiplin kerja

Mengukur tingkat disiplin pada guru dalam suatu instansi sekolah diperlukan alat ukur atau indikator yang dapat membantu menganalisis seberapa jauh tingkat kedisiplinan seseorang.

Disiplin merupakan aspek yang tidak dapat dipisahkan dari seorang guru atau pegawai dalam bekerja. Beberapa indikator disiplin juga disebutkan oleh beberapa ahli seperti di bawah ini :

Menurut Rivai (2016) menjelaskan beberapa indikator disiplin, seperti :

1. Kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi tingkat kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Ketaatan pada peraturan kerja, dimaksudkan demi kelancaran dan kenyamanan dalam bekerja.
3. Ketaan pada standar kerja, dalam melaksanakan pekerjaan karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Tingkat kewaspadaan, karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu dengan perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
5. Bekerja etis, diperlukan oleh setia karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja guru menurut (Kasmir, 2019) adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Sedangkan (Hayati et al., 2020) mengatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja guru meliputi kualitas dan kuantitas yang terlihat dalam penampilan, perbuatan dan prestasi kerjanya sebagai bentuk akumulasi pengetahuan, keterampilan, nilai, kemampuan motivasi, kesempatan dan sikap yang di milikinya dalam proses mengajar, mendidik, membimbing, melatih dan mengarahkan peserta didik kepada kedewasaan mental spiritual maupun fisik.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja guru merupakan seseorang dalam sebuah organisasi perusahaan berdasarkan atas kemampuan dan pengetahuan. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang haruslah dapat memberikan kontribusi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan motivasi dan sikap yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh

perusahaan dan sangat bermanfaat bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Kasmir (2019) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang ditetapkan.

2. Faktor pengetahuan

Merupakan pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Faktor rancangan kerja

Pekerjaan yang memiliki rancangan kerja yang baik maka akan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar dan lancar..

4. Faktor kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian atau

karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau dorongan untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengajak mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang di berikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan rangkaian karakteristik yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahan guna mencapai tujuan organisasi, atau dapat dikatakan gaya kepemimpinan merupakan suatu corak perilaku dan strategi yang disukai.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal

yang berlaku atau diterima secara umum dan harus dipatuhi oleh semua anggota suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasakan senang atau gembira dan suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan yang mereka kerjakan akan berhasil baik sesuai dengan yang diharapkan.

10. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

11. Komitmen

Komitmen merupakan aspek tingkah laku yang bisa dipakai dalam memberikan nilai kecenderungan pegawai. Komitmen kerja yaitu suatu keadaan dimana karyawan memutuskan untuk berpihak, bersama-sama mewujudkan visi misi dan keinginan untuk tetap bertahan menjadi karyawan dalam perusahaan tertentu.

12. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya sesuai sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya, masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin kerja dalam mengerjakan yang

diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja di atas peneliti mengangkat salah satu faktor yang telah disesuaikan dengan keadaan objek penelitian yaitu faktor disiplin kerja.

c. Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2019) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut yaitu :

1. Kualitas (mutu), yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas atau kemampuan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas (jumlah), merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaika pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta dimaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.
4. Efektivitas biaya, yaitu biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas

dijalankan. Dengan biaya yang dianggarkan tersebut merupakan acuan agar tidak melebihi dari yang telah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi dari yang telah dianggarkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik, demikian sebaliknya. Oleh karena itu, efektivitas biaya penting dilakukan.

5. Hubungan antar perseorangan, penilaian kinerja sering dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan atau antar pimpinan.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa ada lima yang menjadi idikator dari kinerja. Kelima indikator ini sangat menentukan terhadap penilaian kinerja seseorang karyawan dalam suatu perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	Jayanto, dkk, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Vol. 6. No.	Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kompensasi motivasi dan disiplin kerja mempunyai	Persamaan : Sama-sama menggunakan disiplin kerja dan kinerja guru sebagai

	1.,Januari-juni 2020	Di SMA Negeri Jayaloka Kabupaten Musi Rawas	pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Jayaloka Kabupaten Musi Rawas	variabel penelitian. Perbedaan : Lokasi penelitian dilaksanakan ditempat SMA Negeri Jayaloka Kabupaten Musi Rawas. Tidak menggunakan variabel kompensasi.
2.	Asep Suherman, Fakultas Ekonomi, Jurnal of Manajemen and Business Review, Vol.18. No.3 (2021) ISSN:2503-0736	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School	Hasil penelitian menyatakan variabel kompetensi, Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Lazuardi Global Islamic School. Kontribusi	Persamaan : Sama-sama menggunakan kompensasi, disiplin kerja dan kinerja guru sebagai variabel penelitian. Perbedaan : Lokasi penelitian dilaksanakan di

			kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 60,9% sedangkan selebihnya yaitu 39,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model.	Lazuardi Global Islamic School. Menyertakan variabel kompetensi
3.	Yenny, dalam jurnal Katalogis, Vol.6. No.2, 2 Februari 2018. Hal.98-105, ISSN:2302-2019.	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Immanuel Palu.	Hasil menunjukan 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	Persamaan : sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja guru. Perbedaan : Lokasi penelitian dilaksanakan di Yayasan Pendidikan Immanuel Palu. Menggunakan kompetensi

			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 menunjukan kompetensi, motivasi, dan kerja kedisiplinan mempengenga ruhi kinerja guru di Yayasan Pendidikan Immanuel Palu.	dan motivasi sebagai variabel penelitian.
4.	Ika Kartika, dkk, program pascasarjan a, Jurnal Dharmmavi	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Keja Terhadap Kinerja Guru	Berdasarkan hasil penelitian menunjukan kompensasi, disiplin kerja dan kinerja	Persamaan : sama - sama mengguna n kompensasi dan disiplin

	caya, Vol.6. No: Juli 2022	Sekolah Minggu Budha (SMB) Chong-Dese- Sumatera Utara	guru mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Minggu Budha (SMB) Chong-Dese-Sumatera Utara.	kerja sebagai variabel (X) dan kinerja guru sebagai variabel (Y). Perbedaan : Lokasi penelitian yang di laksanakan di Sekolah Minggu Budha (SMB) Chong-Dese Sumatera Utara.
5.	Diah Ayu Lestari, program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Unggulan Indonesia Tugumulyo	Hasil penelitian menunjukan baik secara persial maupun simultan kompensasi dan disiplin kerja sebagi finansial dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Islam	Persamaan : sama - sama menggunakan kompensasi dan disiplin kerja sebagai variabel (X) dan kinerja guru sebagai variabel (Y). Perbedaan : Lokasi penelitian

	Lampung 2021.	Kabupaten Oki	Terpadu Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI.	yang di laksanakan di Sekolah Dasar Islam Terpadu Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten Oki
--	------------------	------------------	--	---

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru

Hasibuan (2017) menyatakan kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan suatu hal yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi atas pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan. Apabila guru memandang pemberian kompensasi tidak sesuai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Kompensasi yang diberikan biasanya bentuk penghargaan atas balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya baik

berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar pegawai merasa dihargai dalam bekerja

Hal ini juga didukung oleh temuan penelitian yang dilakukan oleh Suherman (2021) dan Lestari (2021) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Hal ini mengidentifikasikan bahwa kompensasi yang kurang optimal mengakibatkan penghalang pencapaian organisasi.

H1 : kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Ya BAKII 01 Kesugihan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru

Menurut pendapat dari Hasibuan (2017) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap kesediaan dan kesadaran yang dilakukan oleh seseorang untuk menaati semua norma-norma atau peraturan yang berlaku dalam sebuah perusahaan, organisasi atau lembaga. Sutrisno (2016) memaparkan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai, dalam hal ini sehingga mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menurunkan kinerja pegawai sehingga menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini terkait disiplin kerja akan mempengaruhi tingkat pencapaian yang baik terhadap organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jayanto (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mengidentifikasikan bahwa disiplin kerja yang kurang optimal

mengakibatkan penghalang pencapaian organisasi. sehingga dapat dirumuskan hipotesis alam penelitian ini adalah :

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMP YA BAKII 1 Kesugihan

3. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru

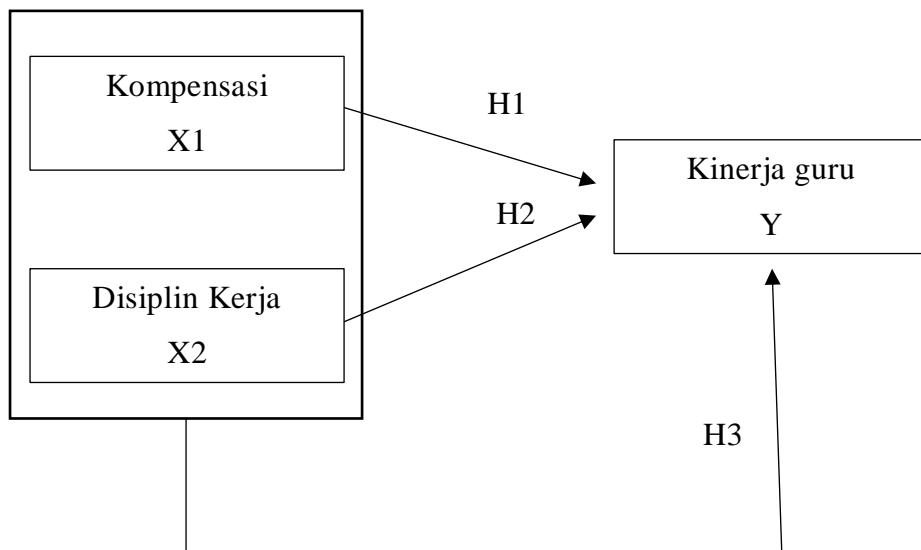
Kompensasi sering kali disebut sebagai kompensasi atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. pada dasarnya manusia bekerja ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya oleh sebab itu apabila kompensasi tersebut mampu mengundang orang-orang yang petensial untuk bergabung dengan organisasi serta mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas juga akan meningkat dan organisasi akan lebih menjadikan mutualisme dalam berkarya untuk pencapaian target yang telah ditentukan. Apabila guru memandang pemberian kompensasi yang diterima tidak memadai prestasi kerja, maka disiplin kerja dan kinerja mereka akan cenderung menurun.

Hal ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh (Ika Kartika et al., 2022) yang menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian mengajukan hipotesis ketiga untuk penelitian ini, yang didasarkan pada uraian diatas :

H3 : Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di SMP YA BAKII 1 Kesugihan.

D. Kerangka Berfikir

Berdasarkan uraian pemikiran di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja terhadap variabel Kinerja guru dapat digambarkan secara skematis sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

- H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP YA BAKII 1 Kesugihan
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP YA BAKII 1 Kesugihan
- H3 : Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di SMP YA BAKII 1 Kesugihan