

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

No.	Judul, nama tahun	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Kompensasi Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri Jayaloka Kabupaten Musi Rawas (Jayanto et al., 2020)	Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Kompensasi (X3) Kinerja Karyawan (Y).	Disiplin kerja Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer Daerah di Pringapus Raya Semarang (Pramana, 2022)	Kompensasi (X1), Kinerja Guru (Y)	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru
3.	Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Pegawai Politeknik Kesehatan (Kurniasari, 2019)	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan (X2) dan Kompensasi (X3) Kinerja Karyawan (Y).	disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

No.	Judul, nama tahun	Variabel	Hasil Penelitian
4.	Peran Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Dunggio et al., 2022)	Disiplin kerja (X1), Kompensasi (Z), Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi dapat dinyatakan sebagai independ moderator homologizer, yaitu berpotensi untuk menjadi independ moderasi
5.	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (Adi Penawan, 2022)	Disiplin kerja (X1), Motivasi (X2), Kompensasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap

Penelitian ini memiliki persamaa dengan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan variabel kinerja dan disiplin kerja dalam meneliti objek guru honorer, dengan perbedaan pada penambahan varibel kompensasi dan dengan objek guru honorer di SDN Se-Kecamatan Arjasa Kepulauan Kangean.

B. Tinjauan Teori

1. Kinerja Guru

Teori kinerja guru menurut Guskey (2020), “menyatakan Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam menyesuaikan strategi pengajaran untuk memenuhi kebutuhan individu siswa, yang diukur berdasarkan keberhasilan siswa dalam mencapai hasil belajar yang diinginkan. Hattie (2021) Kinerja guru didefinisikan sebagai dampak guru terhadap pembelajaran siswa, di mana guru yang efektif adalah mereka yang mampu mengidentifikasi kebutuhan belajar siswa dan mengimplementasikan metode pengajaran yang efektif untuk

meningkatkan hasil belajar. Sedangkan menurut Schleicher (2022) Kinerja guru merupakan integrasi dari kemampuan pedagogis, manajemen kelas, dan hubungan interpersonal, yang berkontribusi pada pencapaian hasil belajar siswa dan peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Menurut Busro (2018) indikator kinerja guru adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja guru.

Menurut Valentine et al., (2019) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu: (1) Kemampuan, (2) Motivasi, (3) Dukungan yang diterima, (4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan (5) Hubungan mereka dengan organisasi. Adapun indikator kinerja adalah (1) kehandalan menyampaikan materi; (2) penguasaan materi; (3) pemahaman kurikulum (Valentine et al., 2019).

Berdasarkan pengertian di atas, disimpulkan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Tsauray, 2013).

Dalam bukunya Sofyan Tsauray (2013) menuliskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

c. Kompensasi.

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

d. Sanksi hukum.

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

e. Pengawasan.

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja

Jenis – jenis disiplin kerja menurut (Tsauri, 2013) yaitu : 1) Disiplin Preventif yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. 2) Yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. 3) Disiplin Progresif yaitu disiplin yang

bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius.

Menurut Utari & Rasto, (2019), indikator disiplin kerja meliputi: waktu kerja, kepatuhan pada aturan, kepatuhan pada perintah, produktivitas kerja, dan kemudian penggunaan seragam.

3. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Tsaury, 2013). Menurut Busro (2018) mengemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Menurut Tsaury (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain yaitu: (a) Penawaran dan permintaan tenaga kerja (b) Kemampuan dan kesediaan perusahaan (c) Serikat buruh atau organisasi karyawan (d) Produktivitas kerja karyawan (e) Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya (f) Biaya hidup atau cost of living (g) Posisi jabatan karyawan (h) Pendidikan dan pengalaman karyawan i. Kondisi perekonomian nasional (j) Jenis dan sifat pekerjaan.

Adapun manfaat kompensasi menurut Whitmore (2002) merupakan sumber penghasilan bagi karyawan dan keluarganya yang berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan karyawan, yang memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh semangat dan motivasi. Karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh

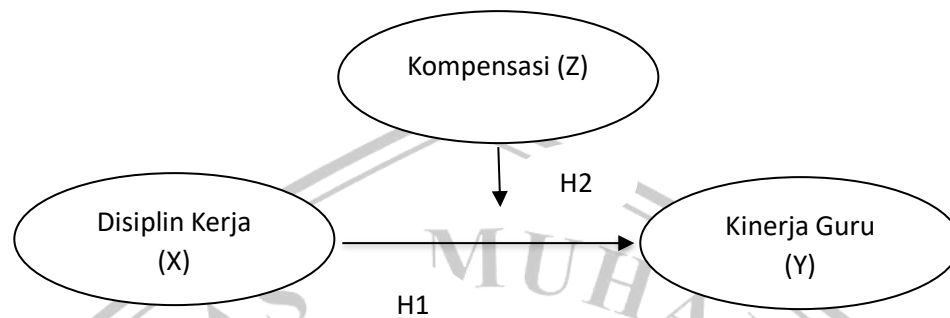
terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan dan keluarganya.

Adapun tujuan dari kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Maka secara umum pemberian kompensasi bertujuan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan (Tsaury, 2013).

Indikator untuk mengukur kompensasi beragam, menurut Valentine et al., (2019) mengutarakan bahwa indikator kompensasi meliputi gaji, upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Sedangkan jenis-jenis kompensasi oleh Tsaury (2013) yaitu : (1) Kompensasi Keuangan : upah, insentif dan tunjangan, (2) Kompensasi Non-Keuangan : lingkungan psikologis, dan atau fisik dimana orang itu bekerja.

C. Kerangka Berfikir

Dari hasil penelitian terdahulu dan teori diatas maka variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, variabel bebas (X) adalah disiplin kerja dan variabel moderasi (Z) adalah kompensasi (yang mana akan memperlemah atau memperkuat X dengan Y), kerangka berfikir ini juga sesuai dengan hasil penelitian Jayanto et al., (2020), Lukiyana & Tualaka (2019) dan Dunggio et al., (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan dengan kompensasi yang memperkuat disiplin kerja terhadap kinerja guru, yang disajikan dalam kerangka berfikir dinyatakan sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

D. Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis pada penelitian ini dinyatakan sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Honorer

★ Kedisiplinan guru merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja, ketika guru memiliki tingkat disiplin kerja yang baik maka akan berbanding lurus dengan kinerjanya hal ini sesuai dengan hasil penelitian Suryandini (2021), Herlina (2019) dan Kurniasari (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru

2. Kompensasi mampu memperkuat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Honorer

Disiplin kerja juga membutuhkan dukungan variabel lain agar berpengaruh dengan baik terhadap kinerja guru. Salah satu variabel yang memoderasi meningkatnya pengaruh disiplin kerja pada kinerja adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi yang sesuai akan berimbas pada disiplin kerja yang semakin baik pula, kemudian akan semakin meningkatkan kinerja guru, hal ini sesuai dengan hasil penelitian Dunggio et al., (2022) dan Miswanto et al., (2021) bahwa kompensasi memperkuat disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H2: Kompensasi mampu memoderasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru