

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Pada hakikatnya, manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia adalah penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi. Menurut Sinambela (2016:8) manajemen sumber daya manusia adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses rekrutmen, pendayagunaan, pengembangan, dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pemberdayagunaan SDM yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya (Wachidah & Luturlean, 2019:3).

Bintoro & Daryanto (2017:15) berpendapat jika Manajemen Sumber Daya Manusia, merupakan sebuah ilmu atau pun prosedur bagaimana menata korelasi juga kontribusi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pribadi seseorang secara praktis, efektif jugabisa dipergunakan dengan sebaik mungkin sampai tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi lebih sempurna (Rianda & Winarno, 2022:4). MSDM berperan sebagai pengelola dan pengembang yang efektif dan efisien,

sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, MSDM menjadi salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki 4 tujuan yakni sebagai berikut: (Sri Larasati (2018:7)

a. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen SDM dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

b. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

c. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespons terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.

d. Tujuan Personal

Untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan- tujuan dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Pendekatan konsep manajemen membantu para manajer dan para ahli manajemen mempertahankan fungsi SDM dengan segala aktivitasnya.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM merupakan bagian dari disiplin manajemen yang menerapkan berbagai fungsi, fungsi-fungsi manajemen dimaksud dapat diimplementasikan dalam MSDM. Secara umum, manajemen SDM mengembangkan dan bekerja melalui sistem HRM terpadu melalui lima area fungsional, yakni perencanaan, *staffing*, pengembangan HR, kompensasi dan *benefit*, *safety* dan kesehatan, serta pegawai dan relasi buruh. Berikut disampaikan uraiannya:

a. Perencanaan

Fungsi perencanaan setidaknya meliputi dua kegiatan utama, yaitu:

- 1) Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun panjang.
- 2) Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan.

b. *Staffing*

Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:

- 1) Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan
- 2) Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat.

c. Penilaian Kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:

- 1) Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja.
- 2) Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja. Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai. Kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik.

d. Kompensasi dan *Benefit*

Sistem kompensasi yang bijak memberi pegawai dengan *reward* memadai dan berkeadilan (*equitable*) bagi kontribusi mereka memenuhi tujuan organisasional.

e. Keamanan dan Kesehatan

Keamanan atau keselamatan meliputi perlindungan pegawai dari kecelakaan yang diakibatkan pelaksanaan pekerjaan. Kesehatan menunjuk pada kebebasan pegawai dari sakit fisik atau emosional.

B. Disiplin Kerja

1. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah salah satu aspek fundamental dalam dunia kerja yang sering kali menjadi penentu keberhasilan individu dan organisasi. Secara sederhana, disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesanggupan seseorang untuk mematuhi aturan serta norma yang berlaku di tempat kerja. Malayu S.P Hasibuan (2015:193) menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Faizah & Raditya, 2023:2). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mencakup berbagai dimensi, mulai dari kehadiran hingga etika dalam berkolaborasi.

Menurut Sinambela (2016:335) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Wachidah & Luturlean, 2019:3). Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Secara keseluruhan, disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai kesediaan individu untuk mematuhi aturan organisasi dengan penuh kesadaran. Hal ini mencakup sikap, tindakan, dan perilaku yang sejalan dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Ketika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, mereka tidak hanya mendukung produktivitas perusahaan, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang harmonis dan profesional.

2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar dan prosedur organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Kurangnya kedisiplinan karyawan akan membuat perusahaan sulit mencapai hasil kerja yang optimal.

Hartatik (2018:190) mengemukakan beberapa jenis-jenis disiplin kerja, diantaranya yaitu: disiplin diri, disiplin kelompok, disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif. Maka itu diharapkan karyawan memiliki disiplin kerja. Sehingga kinerja karyawan meningkat (Aisah, 2023:2).

a. Disiplin Diri

Disiplin diri memiliki peran yang sangat besar untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri, karyawan akan bertanggung jawab, dapat mengatur dirinya sendiri serta akan menghargai dirinya sendiri dan orang lain. Penanaman nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung dengan lingkungan yang kondusif.

b. Disiplin Kelompok

Suatu kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok memberikan peran sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Hal itu dapat terjadi jika setiap

karyawan menanamkan disiplin kelompok. Karyawan dibiasakan bertindak dengan cara berdisiplin.

c. Disiplin Preventif

Langkah awal yang diambil untuk mendorong karyawan agar mematuhi aturan dan standar yang ada. Tujuannya di sini adalah untuk menciptakan kesadaran diri pada karyawan sehingga mereka dapat menjaga kedisiplinan tanpa perlu pengawasan ketat dari atasan.

d. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah upaya penggerakan seseorang dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi

e. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah sebuah Sistem atau hukuman akan semakin berat jika pelanggaran terus berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperbaiki diri sebelum menghadapi konsekuensi yang lebih serius.

3. Teori-teori Disiplin Kerja

Beberapa teori yang berkaitan dengan disiplin kerja antara lain:

a. Teori Motivasi Herzberg (*Herzberg's Two-Factor Theory*)

Menyatakan bahwa faktor-faktor motivator seperti penghargaan dan pengakuan dapat mendorong peningkatan disiplin kerja.

b. Teori Reinforcement (*Reinforcement Theory*) oleh Skinner

Menjelaskan bahwa perilaku disiplin dapat diperkuat dengan pemberian *reward* atas perilaku positif atau *punishment* sebagai bentuk dari pelanggaran.

c. Teori Kepatuhan (*Compliance Theory*)

Menjelaskan bahwa kepatuhan terhadap aturan organisasi muncul karena adanya kontrol sosial dan konsekuensi dari pelanggaran.

4. Indikator Disiplin Kerja

Berdasarkan tulisan Rivai yang dikutip oleh Sinambela (2018:355) menerangkan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa elemen, yaitu: (Lestari & Afifah, 2021:218)

a. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya seseorang yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

b. Ketaatan pada peraturan kerja.

Seseorang yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

c. Ketaatan pada standar kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besar tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi.

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

e. Bekerja etis.

Setiap guru dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama guru.

C. Lingkungan Kerja

1. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerjanya digunakan secara efektif.

Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain (Susanti & Mardika, 2021:3). Pendapat dari Sedarmayanti (2017:26) bahwasannya lingkungan kerja fisik ialah sebuah kondisi fisik berada pada lingkungan lokasi kinerjanya baik secara tidak langsung ataupun dengan

langsung sehingga dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kinerja pada fisik sangat mempengaruhi pada aktivitas karyawannya yang menjadikan dapat menimbulkan area kinerja yang kondusif dan nyaman (Rianda & Winarno, 2022:4).

2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Siagian (2014:59), “Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu (Oktadilah & Syarifuddin, 2021:3):

a. Lingkungan Kerja Fisik

Merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- 1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lainnya.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama

antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.

3. Teori-teori Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa teori yang berkaitan dengan lingkungan kerja antara lain:

a. Teori Ergonomi (*Human Factors Theory*)

Teori ini menyoroti pentingnya lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun psikologis, untuk menciptakan produktivitas yang optimal.

b. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Dalam konteks lingkungan kerja, kebutuhan dasar seperti rasa aman dan kenyamanan hingga kebutuhan aktualisasi diri guru sangat memengaruhi motivasi dan kinerja.

c. Teori Sistem (*System Theory*) oleh Ludwig von Bertalanfy

Memandang lingkungan kerja sebagai sistem sosial yang melibatkan interaksi antara individu dan organisasi.

4. Indikator Lingkungan Kerja

Suharjono (2022:21) indikator lingkungan kerja, antara lain yaitu:

a. Hubungan antar guru dan karyawan

Indikator ini mencerminkan dinamika sosial dan profesional antara guru dan karyawan di sebuah institusi pendidikan. Hubungan yang baik ditandai dengan kerja sama, komunikasi efektif, saling mendukung, dan menghindari konflik.

b. Kondisi peserta didik

Indikator ini merujuk pada situasi atau keadaan siswa yang meliputi aspek disiplin, motivasi belajar, partisipasi dalam kegiatan sekolah, hingga tingkat kehadiran. Kondisi peserta didik yang baik menunjukkan siswa antusias dalam belajar, memiliki hubungan baik dengan guru, dan menunjukkan kemajuan akademik yang positif.

c. Ketersediaan sarana dan prasarana sekolah

Faktor ini mencakup fasilitas fisik yang disediakan sekolah untuk mendukung proses pembelajaran, seperti ruang kelas yang memadai, laboratorium, perpustakaan, alat peraga, dan teknologi pendidikan. Lingkungan kerja yang memiliki sarana dan prasarana yang lengkap membantu guru dan karyawan bekerja secara optimal.

d. Birokrasi sekolah

Birokrasi sekolah adalah sistem pengelolaan dan pengaturan organisasi sekolah yang berfokus pada struktur, prosedur, dan tata kelola administratif untuk menjalankan fungsi pendidikan secara efektif dan efisien. Dalam birokrasi sekolah, berbagai aktivitas diatur melalui aturan, hierarki, dan pembagian tugas yang jelas di antara staf, guru, dan pimpinan sekolah.

e. Kondisi kerja.

Kondisi kerja melibatkan elemen fisik dan non-fisik, seperti ventilasi udara, pencahayaan, kebersihan ruang kerja, serta beban kerja yang proporsional. Selain itu, kondisi kerja yang baik juga mencakup

suasana kerja yang mendukung kesejahteraan mental dan fisik guru serta karyawan.

D. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Supardi (2015:54) menyatakan bahwa kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran (Musbikah et al., 2021:3). Lebih lanjut Madjid (2016:11) menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru dalam suatu organisasi (sekolah), sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etik (Musbikah et al., 2021:3).

Kinerja guru bukanlah sekadar hasil dari bakat atau kemampuan individual, tetapi merupakan manifestasi dari bagaimana seorang guru menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya dalam konteks pengajaran. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi guru menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja mereka. Semua aspek ini saling terkait dan berkontribusi pada keseluruhan kinerja seorang guru. Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk memberikan dukungan dan sumber daya yang memadai agar guru dapat melaksanakan semua tugas tersebut dengan baik.

2. Teori-teori Kinerja guru

Kinerja guru merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lembaga pendidikan. Terdapat beberapa teori yang berkaitan dengan kinerja guru yaitu:

a. Teori *Goal Setting*

Menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang jelas, spesifik, dan realistis dapat meningkatkan kinerja. Di dunia pendidikan, guru dapat menetapkan target berupa peningkatan hasil belajar siswa, inovasi dalam metode pembelajaran, atau pengelolaan kegiatan ekstrakurikuler.

b. Teori Kognitif Sosial

Bandura menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh keyakinan diri (*self-efficacy*) dalam mengelola kelas dan menghadapi tantangan.

c. Teori Kinerja Tinggi

Teori Kinerja Tinggi menyebutkan bahwa kinerja tinggi dihasilkan dari kombinasi kemampuan, motivasi, dan dukungan lingkungan.

3. Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja guru menurut Wahjosumidjo (2017:6) meliputi:

a. Kemampuan mengelola kelas.

Guru harus mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, mengatur dinamika kelas, dan memastikan semua siswa dapat berpartisipasi secara aktif. Ini mencakup pengelolaan waktu, pengaturan

tempat duduk, pengendalian kelas, dan kemampuan menangani situasi konflik dengan baik.

b. Keterampilan menyampaikan materi pembelajaran.

Seorang guru harus memiliki kemampuan untuk menyampaikan materi secara jelas, menarik, dan mudah dipahami oleh siswa. Ini meliputi penggunaan bahasa yang tepat, intonasi suara yang jelas, serta keterampilan memanfaatkan media pembelajaran untuk memperkuat pemahaman siswa.

c. Inovasi dalam metode pembelajaran.

Guru dituntut untuk mampu mengembangkan dan menerapkan metode pembelajaran yang inovatif agar siswa lebih termotivasi dalam proses belajar. Contohnya adalah penggunaan teknologi, pendekatan pembelajaran berbasis proyek (*project-based learning*).

d. Kedisiplinan dalam melaksanakan tugas.

Guru harus menunjukkan tanggung jawab dan komitmen tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya, termasuk hadir tepat waktu, menyelesaikan administrasi pembelajaran, dan mematuhi aturan serta kebijakan sekolah.

e. Interaksi positif dengan siswa.

Guru harus mampu menjalin hubungan yang baik dengan siswa, termasuk memberikan dukungan, memahami kebutuhan siswa, serta menciptakan suasana pembelajaran yang inklusif dan menghargai

perbedaan. Agar interaksi positif ini berdampak pada peningkatan motivasi dan rasa percaya diri siswa.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berisi tentang uraian penelitian lain yang berhubungan dengan penelitian ini. Dalam kajian terdahulu di tunjukkan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini. Kajian penelitian dipilih dari penelitian-penelitian maksimal 5 tahun terakhir, dapat diambil dari skripsi, jurnal ilmiah, laporan hasil penelitian, sumber lain yang dapat dipakai sebagai referensi untuk menunjang penelitian. Kajian dapat juga dilengkapi dengan tabel yang membandingkan penelitian yang sedang dilakukan dengan penelitian sebelumnya. Dari penelitian terdahulu, peneliti tidak menemukan penelitian dengan objek yang sama seperti judul penelitian peneliti. Namun peneliti mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian ini. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian ini:

Tabel 4
Penelitian Terdahulu

| No | Judul | Variabel | Metode Analisis | Hasil Penelitian |
|----|--|---|--------------------------------|--|
| 1. | <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah Pangkalanbun Kalimantan Tengah</p> <p>Jurnal Pendidikan ISSN: 2623-1964 https://journalstkipgrisitubondo.ac.id/index.php/ PKWU/index DOI:https://doi.org/10.47668/pkwu.v11i2.744 Volume 10 Issue 2 (2023). M. Bukhori</p> | <p>Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Guru (Y)</p> | <p>Regresi Linier Berganda</p> | <p>Disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah</p> |
| 2. | <p>Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Guru Man Jombang</p> <p>Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis, dan Manajemen JPEKBM E-ISSN 2581-0707 Juli, Volume 6 No.1 (2022) 10.24034/jimbis.v3i1.6508 mahfudyanto</p> | <p>Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)</p> | <p>Regresi Linier Berganda</p> | <p>Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru MAN 1 Jombang</p> |
| 3. | <p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Se Kecamatan Simpangkatis</p> <p>Journal on Education Volume 06, No. 01,</p> | <p>Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Guru (Y)</p> | <p>Regresi Linier Berganda</p> | <p>Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri</p> |

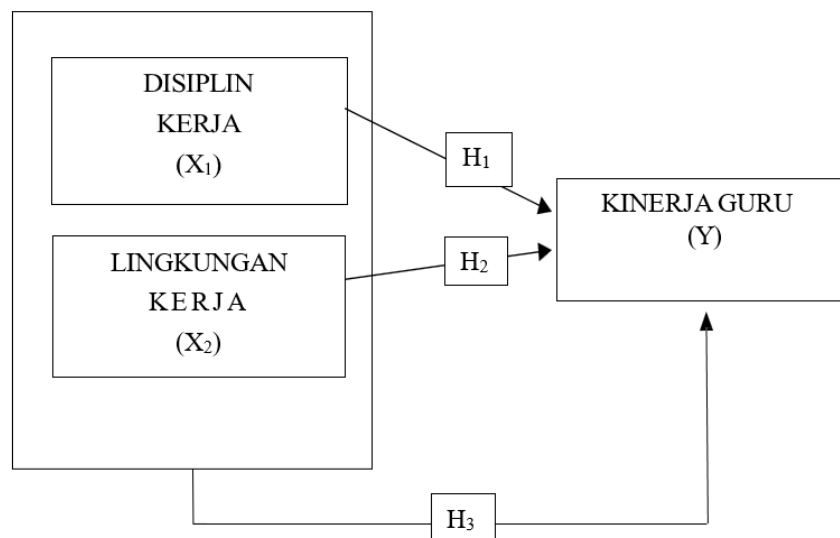
| No | Judul | Variabel | Metode Analisis | Hasil Penelitian |
|----|---|---|-------------------------|---|
| | September-Desember 2023, pp. 2481-2497 E-ISSN: 2654-5497, P-ISSN: 2655-1365 Nafisah, Yasir Arafat, Nur Ahyani Website: http://jonedu.org/index.php/joe | | | Se Kecamatan Simpangkatis |
| 4. | Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang Journal of information systems and management vol.02 No.04(2023) https:// Jisma.Orge -ISSN: 2829-6591 Rinka Dwi Azahra, Dwiayu Nabila | Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Guru (Y) | Regresi Linier Berganda | Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang |
| 5. | Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 2, Juni 2022 E-ISSN 2599-3410 P-ISSN 2614-3259 DOI : https://doi.org/10.36778/jesy.v5i2.743 Nurhafni Gea | Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Pengawasan (X3) Kinerja Guru (Y) | Regresi Linier Berganda | Berdasarkan hasil penelitian ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam |
| 6. | Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 10 Kota Bima | Disiplin Kerja (X1) Pengalaman Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) | Regresi Linier Berganda | Variabel Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja |

| No | Judul | Variabel | Metode Analisis | Hasil Penelitian |
|----|--|---|--|---|
| | <p>Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 1, No. 2, Oktober 2023 Atihatul Jannah, I Made Suardana, Baiq Ertin Helmida</p> | <p>Kinerja Guru (Y)</p> | | <p>berpengaruh simultan terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 10 Kota Bima</p> |
| 7. | <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru UPT SMP Negeri 11 Gresik</p> <p>Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E- Commerce Vol.3, No.3 September 2024 e-ISSN: 2962-0821; p-ISSN: 2964-5298, Hal 484-494 DOI: https://doi.org/10.30640/ digital.v3i3.3245 Available Online at: Sintia Yulia Ningsih, Roziana Ainul Hidayati</p> | <p>Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Guru (Y)</p> | <p>Regresi Linier Berganda</p> | <p>Disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru UPT SMP Negeri 11 Gresik</p> |
| 8. | <p>Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP IT Pawitra Yayasan Assasuttarbiyah</p> <p>PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen Volume 2, No. 2 April 2024 e-ISSN: 3025-440X; p- ISSN: 3025-4396, Hal 152-163</p> | <p>Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Guru (Y)</p> | <p>Regresi Linier Berganda</p> | <p>Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMP IT Pawitra Yayasan Asasuttarbiyah</p> |

| No | Judul | Variabel | Metode Analisis | Hasil Penelitian |
|-----|---|---|----------------------------|--|
| 9. | <p><i>The Influence of School Principal Leadership, Work Environment, and Work Discipline on Teacher Performance at Yapparindo Klungkung Tourism Vocational School</i></p> <p><i>Journal of Multidisciplinary in Social Sciences</i> E-ISSN: 2963-3699P-ISSN: 2964-0121Homepage: https://return. I Ketut Mandia, Tongam Sirai</p> | <p>The Principal Leadership (X1) Work Environment (X2) Work Discipline (X3) Teacher Performance (Y)</p> | Multiple Linear Regression | The principal leadership, work environment, and work discipline simultaneously a significant effect on teacher performance at Yapparindo Tourism Vocational School |
| 10. | <p><i>The Influence Of Work Environment And Work Discipline On Athe Performance Of Teacher Employees At Smk Bina Sejahtera 3, Bogor City</i></p> <p><i>EBICON: Economic and Business Conference</i> 334-344Conference Homepage: https://conference.uika-bogor.ac.id/index.php/EBICONJournal Homepage : EBICON : Economics and Business Conference (uika-bogor.ac.id) Published by: https://uika-bogor.ac.id/ Seli Melinda Muhamad Azis Firdaus, Anuraga Kusumah</p> | <p>Work Environment (X1) Work Discipline (X2) Teacher Performance (Y)</p> | Multiple Linear Regression | Work environment variables have no effect on teacher performance work discipline variables have an effect on teacher performance at Bina Sejahtera 3 Vocational School, Bogor City |

F. Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2019:95), kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Marsella & Artina, 2024:5). Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menjelaskan hubungan antara bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Variabel yang diteliti yaitu variabel Disiplin Kerja (X_1), Dan Lingkungan kerja (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y). Berikut kerangka pemikiran yang dipakai oleh peneliti adalah sebagai berikut:



Gambar 1

Kerangka Berpikir

G. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:63) untuk menentukan dari awal penelitian maka kita akan melihat kejadian dengan membandingkan kenyataan atau fenomena dengan yang sebenarnya tentunya perkiraan atau menarik kesimpulan dari penelitian sangat lah penting supaya memeperkirakan jawaban dari permasalahan di dalam penelitian untuk mendekati kebenaran penelitian jawaban itu tentunya haruslah kita tarik dan bandingkan secara empiris sesuai dengan kenyataan yang terjadi di lapangan bisa di bandingkan sebagai pendukung di kaitan dengan jurnal teori teori yang mendukung agar kebenarannya bisa di pertanggung jawabkan (Mulyana & Muslih, 2020:4).

Hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan teori dan didukung dengan kajian empiris yang telah dilakukan sebelumnya, peneliti membuat hipotesis dengan didukung dari jurnal penelitian terdahulu antara lain yaitu :

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Eti Hadiati, (2018:7) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTS Se- Kota Bandar Lampung. Menjelaskan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTS se-Kota Bandar Lampung.

Penelitian yang dilakukan oleh Aninditya Sri Nugraheni & Ratna Rahmayanti (2016:8) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari. Menjelaskan

bahwa isipin kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis 1 (H1) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Bhakti Insani.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Mila Yumaroh & Lili Andriani (2017:9) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi, menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Sudarmin Manik & Nova Syafrina (2018:10) dengan penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci. Menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 2 (H2) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Bhakti Insani.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Dampak dari disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Mahfudiyanto (2022:11) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Guru Man 1 Jombang menjelaskan bahwa disiplin Kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru MAN 1 Jombang.

Sinta Herlini Putri (2020:10) dengan penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Medeline Hotel Bengkulu, menjelaskan bahwa secara simultan variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada The Medeline Hotel Bengkulu. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 3 (H3) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3: Terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Bhakti Insani.