

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam setiap jalannya organisasi selalu terdapat orang-orang yang beraktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Orang-orang tersebut adalah guru yang ada di dalamnya yang memiliki peranan penting pada kemajuan perusahaan. Dengan kata lain, berapapun besarnya organisasi dan kuatnya modal dana yang dimiliki, tidak akan ada nilai tumbuh apabila tidak digunakan oleh manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang dibutuhkan oleh konsumen. berapapun besarnya modal yang ditanamkan tetap merupakan benda tak bernilai jika tidak dikelola dan diolah secara profesional.

Bagi suatu organisasi, manajemen sumber daya manusia menyangkut keseluruhan urusan manusia dalam organisasi untuk ikut berperan aktif dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang berhubungan dengan implementasi fungsi-fungsi manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan hingga pengawasan yang berperan penting secara efektif dan efisien dalam menunjang tercapainya tujuan individu, maupun organisasi. Oleh karenanya, apabila sumber daya manusia dalam organisasi dikelola dan dimanfaatkan

dengan baik, maka organisasi tersebut akan mampu menjalankan roda usahanya secara optimal. Proses pengelolaan manusia dalam organisasi ditangani oleh bagian manajemen sumber daya manusia yang memiliki fungsi strategis dan berperan dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi sebuah organisasi dalam mengelola manusia yang ada di dalamnya.

Pengertian manajemen sumber daya manusia banyak diberikan oleh para ahli. Mondy dan Martocchio (2016:24) menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada di dalamnya. Individu atau Guru yang dikelola agar memiliki kompetensi dan keahlian sesuai yang dibutuhkan dalam mendukung pekerjaannya.”

Sedangkan menurut Hasibuan (2022:12) mengungkapkan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, guru, dan masyarakat”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi agar memiliki kompetensi dan keahlian yang dibutuhkan untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah mengoptimalkan potensi dan kontribusi guru dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen SDM melibatkan berbagai

praktik dan kegiatan yang dirancang untuk mengelola aspek-aspek terkait dengan guru dalam suatu organisasi.

Menurut Mahapatro (2010) manajemen sumber daya manusia memiliki dua tujuan penting yaitu tujuan utama dan tujuan khusus. Tujuan utama memastikan ketersediaan tenaga kerja yang kompeten untuk mendukung jalannya usaha organisasi. Tujuan khusus terdiri atas empat hal meliputi tujuan sosial atau kemasyarakatan (*societal objective*), tujuan organisasi (*organizational objective*), tujuan fungsional (*functional objective*) dan tujuan pribadi (*personal objective*). Dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Tujuan sosial (*societal objectives*)

Menyangkut tanggung jawab sosial dan masyarakat yang mana organisasi harus meminimalkan dampak negatif dari aktivitas yang dilakukannya yang menyangkut diskriminasi, keamanan atau bidang lain yang menjadi perhatian masyarakat.

2. Tujuan organisasi (*organizational objectives*)

Banyak organisasi telah mengakui peran manajemen sumber daya manusia dalam mewujudkan efektifitas organisasi mereka di mana manajemen sumber daya manusia telah membantu organisasi dalam mencapai tujuannya melalui kegiatan atau aktivitas yang di lakukannya.

3. Tujuan fungsional (*functional objectives*)

Berfungsi untuk memelihara kontribusi seluruh level yang ada dalam organisasi termasuk peran bagian sumber daya manusia. Seluruh divisi haruslah sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk bersama-sama mencapai tujuan.

4. Tujuan pribadi (*personal objectives*)

Tujuan ini membantu seluruh guru mencapai tujuan mereka secara pribadi seperti jenjang karier dan promosi melalui peran serta mereka untuk organisasi.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2012:21) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dibagi menjadi dua yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Berikut ini adalah fungsi manajerial meliputi:

1). Perencanaan

Perencanaan merupakan suatu rencana tenaga kerja yang dikerjakan secara efektif serta efisien dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian guru. Program kepegawaian yang baik dan sesuai akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, guru, dan masyarakat.

2). Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan suatu kegiatan untuk mengorganisasi semua guru dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi tersebut merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3). Pengarahan

Pengarahan merupakan suatu kegiatan mengarahkan semua guru, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, guru, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4). Pengendalian

Pengendalian merupakan suatu kegiatan untuk mengendalikan guru agar mentaati peraturan yang ada perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan, maka akan dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian guru meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

Sedangkan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang lainnya adalah fungsi operasional sebagai berikut:

1). Pengadaan

Pengadaan merupakan suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan guru yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2). Pengembangan

Pengembangan merupakan suatu proses untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral guru melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

3). Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung yang berbentuk uang atau barang kepada guru sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil dapat diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

4). Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan suatu kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan guru, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, guru dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

5). Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas guru, agar guru tetap mau bekerja sama hingga pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan berupa program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar guru serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

6). Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan suatu fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

7). Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan guru, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya.

Menurut Dermawan dalam Adinda et al, (2023:136) menyatakan bahwa

:

“Motivasi didefinisikan sebagai penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku, maka dapat disimpulkan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu atau kegiatan yang berlangsung secara sadar yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja.”

Dengan motivasi yang baik maka setiap pegawai yang melakukan pekerjaan akan bersemangat dan senang dalam melakukan pekerjaan, sehingga semakin tinggi semangat dan dorongan untuk bekerja, hal ini juga akan meningkatkan produktivitas kerja.

Motivasi kerja juga merupakan sikap atau mental yang tercipta baik dalam diri sendiri maupun faktor eksternal yang membuat seseorang antusias,

tekun, dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. seorang pemimpin harus mampu mendorong, dan memberikan semangat yang memotivasi kepada guru agar guru terus bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja dan produktivitas mereka berjalan dengan baik.

b. Metode Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki dua metode yaitu motivasi langsung dan tidak langsung, kedua metode ini dijelaskan menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:149) sebagai berikut :

1. Motivasi Langsung (*direct motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi materiil dan non materiil yang diberikan secara langsung kepada individu guru untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, THR, bonus, dan bintang jasa.

2. Motivasi Tidak Langsung (*indirect motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para guru betah dan semangat dalam menjalankan pekerjaan.

c. Manfaat Motivasi Kerja

Berikut beberapa manfaat mengenai pentingnya motivasi kerja:

1. Bagi Guru

- a. Guru lebih produktif dan mampu menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik.
- b. Hasil pekerjaan guru lebih memuaskan sehingga mereka bisa membuat prestasi yang baik di tempat kerjanya.
- c. Guru dapat berpikir lebih kreatif dan memiliki inovasi dalam pekerjaannya.
- d. Guru akan mendapatkan insentif dan penghargaan atas kerja kerasnya.

2. Bagi Yayasan

- a. Hubungan pimpinan dan guru makin baik sehingga memudahkan kerja sama dan kolaborasi.
- b. Guru akan lebih terlibat dan memberikan kontribusi terbaik untuk perusahaan.
- c. Reputasi perusahaan menjadi lebih baik di mata masyarakat, terutama para pencari kerja.
- d. Tingkat absensi dan turnover guru berkurang serta loyalitas guru makin bertambah.
- e. Laba perusahaan meningkat karena guru memberikan kontribusi dan hasil kerja yang memuaskan.

d. Indikator Motivasi Kerja

Dalam dunia kerja, istilah terkait dengan indikator motivasi kerja tentu sudah tidak asing lagi. Hal ini karena perannya terbilang cukup penting terutama bagi guru.

Maksud dari indikator motivasi kerja sendiri adalah sesuatu yang dapat memberikan dorongan untuk mencapai tujuan dalam bekerja. Menurut Herzberg dalam Juniantara dan Riana (2015:620) menjelaskan indikator motivasi kerja yaitu:

1. Pencapaian (*Achievement*)

Kepuasan yang diperoleh dari menyelesaikan tugas-tugas yang menantang.

2. Pengakuan (*Recognition*)

Penghargaan atau pujian atas hasil kerja.

3. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tingkat tanggung jawab yang diberikan kepada guru.

4. Pekerjaan itu sendiri (*The Work It self*)

Seberapa menantang dan menarik pekerjaan yang dilakukan.

5. Pengembangan dan Kemajuan (*Advancement*)

Kesempatan untuk mendapatkan promosi atau pengembangan karier.

6. Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*)

Kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja, adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi guru agar

mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno, (2020:86) mengatakan bahwa: *“Disiplin kerja merupakan seseorang yang mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku dengan keadaan yang rela.”*

Menurut Septiana (2020:79) menyatakan bahwa : *“Disiplin kerja suatu sikap menghargai, menghormati, mentaati aturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang ada di suatu organisasi dan apabila melanggar dapat menerima sanksi yang ada.”*

Tingkat disiplin guru dapat diukur dari sejauh mana mereka menyadari dan menjalankan tugas serta tanggung jawab mereka. Rendahnya tingkat kesadaran ini dapat mengakibatkan gangguan dalam kelancaran proses produksi

b. Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:129) terdapat dua bentuk disiplin kerja, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan upaya menggerakkan guru untuk mengikuti dan menaati pedoman kerja, tata tertib yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan guru ke disiplin diri. Secara preventif, guru dapat mempertahankan diri terhadap peraturan perusahaan.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berkaitan dengan persyaratan kerja bagi seluruh bagian sistem dalam organisasi. Jika sistem organisasinya baik, diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan upaya menggerakkan guru dalam menyatukan suatu aturan dan mengarahkannya untuk tetap menaati aturan tersebut sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Dalam disiplin korektif, guru yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Tujuan pemberiannya sanksi adalah untuk memperbaiki guru yang melanggar aturan, memelihara peraturan yang telah berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

c. Peran pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja

Peran pemimpin dalam meningkatkan disiplin kerja guru menurut Hanriati, dkk. (2018:225), sebagai berikut:

1. Peran keteladanan pemimpin dalam meningkatkan disiplin kerja guru dengan menunjukkan sikap yang baik dan menjunjung tinggi disiplin terhadap peraturan yang berlaku.
2. Peran perintis pemimpin dalam meningkatkan disiplin kerja guru dengan menjalankan perannya dalam membangun visi dan nilai-nilai organisasi untuk menentukan arah yang dituju.

3. Peran penyelaras pemimpin dalam meningkatkan disiplin kerja guru dengan melaksanakan kehadiran dengan baik sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.
4. Peran pemberdayaan pemimpin dalam meningkatkan disiplin kerja guru terkait dalam hal aktualisasi diri dengan memberikan penghargaan atas prestasi guru untuk menumbuhkan semangat kerja guru agar lebih meningkatkan disiplin kerja.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2020:94) membagi disiplin kerja dalam empat dimensi di antaranya adalah:

1. Taat terhadap aturan waktu, terdapat indikator sebagai berikut:
 - a) Jam masuk kerja
 - b) Jam pulang kerja
 - c) Jam istirahat yang tepat waktu dan sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan, terdapat indikator sebagai berikut:
 - a) Peraturan dasar tentang cara berpakaian.
 - b) Bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, terdapat indikator sebagai berikut:
 - a) Melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tugas.
 - b) Tanggung jawab dalam pekerjaan.
 - c) Cara berhubungan dengan unit kerjalain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya, terdapat indikator sebagai berikut:

- a) Aturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh guru dalam perusahaan.

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Ansory dan Indrasari (2018:50) kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Aljabar (2020:28) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Selain itu, Sinambela (2019:11) memiliki pendapat bahwa kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam melakukan suatu keahlian tertentu dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan keahlian yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Afandi (2018:86-87) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan, merupakan taraf pengertian dan penerimaan guru atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja, merupakan suatu usaha guru untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Kompetensi, yaitu keterampilan yang dimiliki oleh guru.
5. Fasilitas kerja, yaitu seperangkat alat pendukung untuk kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja merupakan perilaku kerja guru yang kreatif dan inovasi.
7. Kepemimpinan, yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan guru dalam melakukan pekerjaan.
8. Disiplin kerja, yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua guru dapat ikut mematuhi supaya tujuan perusahaan dapat tercapai.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Dessler (2020:321) didefinisikan sebagai prosedur yang meliputi penetapan standar kerja, penilaian kinerja aktual guru dalam hubungan dengan standar-standar, dan pemberian umpan balik kepada guru dengan tujuan memotivasi guru tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau guru dapat terus memiliki kinerja yang lebih baik lagi.

Menurut Siagian (2019:38) menekankan bahwa penilaian merupakan upaya pembandingan antara hasil yang nyata dicapai setelah satu tahap tertentu selesai dikerjakan dengan hasil yang seharusnya dicapai untuk tahap tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses pemberian penilaian dan evaluasi terhadap hasil kerja guru baik secara kualitas dan kuantitas untuk mengetahui apakah kinerja yang dihasilkan sudah sesuai dengan standar-standar yang berlaku sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

1) Tujuan Penilaian Kinerja

Terdapat beberapa tujuan penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2016:10) yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Meningkatkan saling pengertian antara guru tentang persyaratan kinerja.
- b) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang guru, sehingga dapat termotivasi untuk menjadi lebih baik.
- c) Memberikan peluang kepada guru untuk mendiskusikan keinginan, aspirasi, dan meningkatkan kepedulian terhadap pekerjaan yang dilakukannya saat ini.
- d) Mendefinisikan/merumuskan kembali sasaran masa depan, agar guru termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

2) Aspek Pengukuran Kinerja

Menurut Simamora (2016:69) terdapat beberapa aspek dalam pengukuran kinerja, dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Hasil kerja, tingkat kualitas maupun kuantitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
 - b) Pengetahuan pekerjaan, tingkat pengetahuan yang berkaitan dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.
 - c) Inisiatif, tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan terutama dalam menangani masalah-masalah yang timbul.
 - d) Kecakapan mental, tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikannya dengan cara kerja serta situasi kerja.
 - e) Sikap, tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
 - f) Disiplin waktu dan absensi, tingkat ketepatan waktu dan kehadiran.
- Produktivitas digunakan sebagai pengukuran efisiensi kerja berupa manusia, mesin, industri, sistem. Di mana semua itu mengubah input menjadi output sesuai

d. Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi dan indikator kinerja yang diinterpretasi oleh Anwar Prabu Mangkunegara dalam Indrasari (2017:57) meliputi lima elemen berikut ini:

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat

menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu, sehingga efisien dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar guru dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan guru untuk berpartisipasi dengan guru yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan, sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban sebagai seorang guru.

e. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru dapat didefinisikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan. Konsep ini mencakup efektivitas guru dalam proses pembelajaran, pengelolaan kelas, bimbingan siswa, pengembangan

diri profesional, serta kontribusinya terhadap lingkungan sekolah dan komunitas.

Kinerja guru yang baik diharapkan dapat berkorelasi positif dengan peningkatan kualitas pendidikan dan pencapaian tujuan pembelajaran siswa (BPK RI.go.id, 2005, hlm. 200)

f. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Berbagai faktor internal dan eksternal dapat memengaruhi kinerja guru, di antaranya:

1. Kompetensi Guru: Meliputi kompetensi pedagogik (kemampuan mengelola pembelajaran), profesional (penguasaan materi), kepribadian (sikap dan perilaku), dan sosial (kemampuan berinteraksi). Semakin tinggi kompetensi guru, semakin baik pula potensi kinerjanya.
2. Motivasi Kerja: Dorongan intrinsik maupun ekstrinsik yang membuat guru bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang mendukung, pengakuan, dan kesempatan pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi.
3. Lingkungan Kerja: Kondisi fisik dan non-fisik di sekolah, termasuk fasilitas, sarana prasarana, hubungan antar rekan kerja, dukungan kepala sekolah, dan budaya organisasi sekolah. Lingkungan yang kondusif dapat menunjang kinerja guru.
4. Kesejahteraan Guru: Aspek-aspek seperti gaji, tunjangan, jaminan kesehatan, dan keamanan kerja. Kesejahteraan yang memadai dapat mengurangi beban pikiran guru sehingga mereka dapat fokus pada tugas mengajarnya.
5. Beban Kerja: Jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diemban guru, baik dalam proses belajar mengajar maupun tugas tambahan lainnya. Beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kualitas kinerja.

6. Pengembangan Profesional Berkelanjutan (PKB): Kesempatan bagi guru untuk terus meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan wawasan mereka melalui pelatihan, seminar, lokakarya, atau studi lanjut. PKB berkontribusi pada peningkatan kompetensi dan inovasi dalam mengajar. (Stephen P., & Judge, Timothy A, 2017)

g. Penilaian kinerja guru

Penilaian kinerja guru adalah proses sistematis untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengevaluasi sejauh mana seorang guru telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Tujuannya adalah untuk:

1. Meningkatkan Kualitas Pembelajaran: Dengan mengidentifikasi area kekuatan dan kelemahan guru, penilaian dapat menjadi dasar untuk program pengembangan.
2. Pengembangan Profesional Guru: Hasil penilaian dapat digunakan untuk menyusun rencana pengembangan karir dan peningkatan kompetensi guru.
3. Akuntabilitas: Memberikan informasi mengenai pertanggungjawaban guru terhadap standar kinerja yang telah ditetapkan.

Dasar Pengambilan Keputusan: Sebagai dasar untuk promosi, mutasi, penghargaan, atau bahkan sanksi.

h. Metode Penilaian Kinerja Guru

Metode penilaian kinerja guru meliputi sebagai berikut ini:

1. Observasi Kelas: Pengamatan langsung terhadap proses pembelajaran yang dilakukan guru.
2. Umpan Balik dari Siswa: Survei atau kuesioner yang diisi siswa mengenai kinerja guru.

3. Umpan Balik dari Rekan Kerja dan Atasan: Penilaian dari sesama guru atau kepala sekolah.
4. Portofolio Guru: Kumpulan dokumen yang menunjukkan bukti kinerja guru, seperti RPP, media pembelajaran, atau hasil karya siswa.
5. Wawancara: Diskusi langsung dengan guru terkait kinerja, tantangan, dan target pengembangan. (*Permen PAN & RB No. 16 Tahun 2009, t.t.*)

i. Dimensi dan Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru dapat diukur melalui beberapa dimensi utama, dengan indikator- indikator spesifik sebagai berikut:

1. Dimensi Perencanaan Pembelajaran Dengan Indikator Sebagai Berikut:
 - a) Merumuskan tujuan pembelajaran yang jelas dan terukur.
 - b) Menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang sistematis dan relevan.
 - c) Memilih materi ajar yang sesuai dengan kurikulum dan karakteristik siswa.
 - d) Menentukan strategi dan metode pembelajaran yang variatif dan efektif.
 - e) Mempersiapkan media dan sumber belajar yang mendukung.
2. Dimensi Pelaksanaan Pembelajaran Dengan Indikator Sebagai Berikut:
 - a) Mengelola kelas secara efektif (disiplin, motivasi, partisipasi siswa).
 - b) Menerapkan strategi pembelajaran yang sesuai dan inovatif.
 - c) Menciptakan suasana belajar yang interaktif, menyenangkan, dan berpusat pada siswa.
 - d) Menguasai materi pelajaran dan menyampaikannya dengan jelas.
 - e) Memfasilitasi interaksi dan kolaborasi antar siswa.

- f) Menggunakan media dan teknologi pembelajaran secara optimal.

3. Dimensi Evaluasi Pembelajaran Dengan Indikator Sebagai Berikut:

- a) Merancang instrumen penilaian yang valid dan reliabel.
- b) Melaksanakan penilaian hasil belajar siswa secara objektif dan berkelanjutan.
- c) Menganalisis hasil penilaian untuk mengetahui tingkat pencapaian siswa.
- d) Memberikan umpan balik yang konstruktif kepada siswa.
- e) Melakukan tindak lanjut (remedial atau pengayaan) berdasarkan hasil evaluasi.

4. Dimensi Pengembangan Diri Profesional Dengan Indikator Sebagai Berikut:

- a) Aktif mengikuti kegiatan pengembangan profesi (pelatihan, seminar, lokakarya).
- b) Melakukan penelitian tindakan kelas (PTK) atau menulis karya ilmiah.
- c) Mengembangkan inovasi dalam pembelajaran.
- d) Berinisiatif untuk meningkatkan kompetensi secara mandiri.

5. Dimensi Hubungan dengan Komunitas Sekolah dan Orang Tua

Dengan Indikator Sebagai Berikut:

- a) Berkomunikasi secara efektif dengan sesama guru, staf sekolah, dan kepala sekolah.
- b) Berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah.
- c) Membangun hubungan yang baik dengan orang tua siswa untuk mendukung pembelajaran.
- d) Bersikap profesional dan menjadi teladan bagi siswa. (*Permendikbud No.*

16 Tahun 2007, t.t.)

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sekumpulan penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya yang mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Adanya penelitian terdahulu ini digunakan sebagai dasar dalam penelitian yang akan dilakukan dalam proses penelitian, karena membantu memastikan bahwa penelitian baru didasarkan pada pengetahuan yang sudah ada dan dapat memberikan kontribusi baru dalam bidang ilmu tertentu yang berguna sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian selanjutnya.

Berikut ini adalah tabel yang memperlihatkan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 5
Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Indikator Yang Dipakai
1	Sri Lestari, Euis Bandawaty, Abdul Gafur (2024) KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 6 No. 02 (Juli 2024) Hal225 – 237	PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU (Studi Kasus di SDN Jatimakmur 1)	Penelitian ini merupakan dalam jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan dengan metode kuesioner, yang selanjutnya dianalisis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap	Disiplin Kerja : Kepatuhan terhadap Peraturan dan Tata Tertib Sekolah

No	Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Indikator Yang Dipakai
	DOI: https://doi.org/10.34005/kinerja.v7i01.3845		menggunakan analisis regresi sederhana menggunakan SPSS 24.0 for Windows.	kinerja guru, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi yang positif 5,478 dengan nilai $t_{hitung} = 5,615 > t_{tabel} = 2,042$ dan nilai probabilitas uji $t_{0,000}$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$	
2	Anis Syamsu Rizal (2019) Jurnal Ulul Albab LPPM UMMAT ISSN 2621-7716 Vol. 23 No. 1 Januari 2019, hal. 15-22 DOI https://doi.org/10.23887/jjpe.v1i1.20066	PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA GURU SMP DI KECAMATAN BANTARBOLAN	Metode penelitian yaitu survei (kuantitatif). Menurut tingkat eksplanasi, rumusan masalahnya adalah asosiatif berbentuk hubungan kausal/sebab akibat.	Hasil penelitian, dapat disimpulkan (1) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan sebesar 46,4%. (2) terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru	Motivasi Kerja : Antusiasme dalam Mengajar

No	Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Indikator Yang Dipakai
				berpengaruh positif dan signifikan sebesar 21,4%, (3) terdapat pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 50%.	
3	Ida Wijayanti (2022) MANAJERIAL : Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan Vol. 2 No. 4 Desember 2022 P-2797-5592 E-2797-5606 DOI http://dx.doi.org/10.31000/sinamu.v2i0.3248	PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU SMP SEKECAMATAN KEDUNGWUNI KABUPATEN PEKALONGAN	Penelitian ini menggunakan teknik sampling Proportionate Random Sampling. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Dan analisis data menggunakan analisis deskriptif, dengan bantuan program SPSS 25 for Windows.	Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 20,5% dan sisanya 79,5% dari variabel lain yang tidak diteliti.	Disiplin Kerja Guru: Kehadiran di Sekolah dan Kelas

No	Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Indikator Yang Dipakai
				Besarnya pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja guru 4% dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 21,3%.	
4	Ajabar Resi Marina (2019) JIMEA Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi) Vol. 3 No. 2 Mei-Agustus 2019 e-ISSN: 2621-5306 p-ISSN: 2541-5255 DOI:10.31955/mea.vol3.iss2.pp80-88	PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 1 PRABUMULIH	Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 16.0. Adapun teknik Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.	Hasil pengolahan data penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel bebas mampu menjelaskan dan mempunyai hubungan terhadap variabel terikat R sebesar 0.918 dan R Square sebesar 0.842. Kesimpulan penelitian, maka ketiga	Motivasi Kerja: Partisipasi Aktif dalam Pengembangan Diri

No	Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Indikator Yang Dipakai
				hipotesa yang diajukan berpengaruh signifikan. Dengan demikian pada penelitian ini motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Prabumulih.	
5	Ita Nurfadilah dan Umi Fariyah (2021) JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management Vol. 3, No. 1, Juni 2021 hal 105 – 128 DOI: 10.35719/jieman.v3i1.70	PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survey dan simple random sampling digunakan sebagai teknik pengambilan sampel dengan jumlah sampel sebanyak 30 guru. Analisis data menggunakan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2	Motivasi Kerja : Resistensi terhadap Tekanan dan Tantangan

No	Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Indikator Yang Dipakai
			analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS Version 22 for Windows	Bondowoso.	
6	Ahmad Fauzi (2021) Jurnal Manajemen Kompeten, Vol. 4, No. 2, Desember 2021. 29-38, ISSN 2621-5381. DOI: https://doi.org/10.51877/mnjm.v4i2.205	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru SMK Yuppentek 1 Tangerang	Metode penelitian yang digunakan yaitu analisis kuantitatif. Dan melakukan uji validitas dalam penelitian ini penulis menggunakan alat bantu perhitungan statistik yang dihasilkan oleh SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (2) Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (3) Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. kinerja guru di SMK Yuppentek 1	Disiplin Kerja: Konsistensi dalam Menerapkan Norma dan Aturan

No	Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Indikator Yang Dipakai
				Tangerang .	
7	Sahlan (2019) Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (Jamane) Vol. 1, No. 1, Mei (2022), Page 37-47 P-ISSN (2829-8888) & E-ISSN (2829-8462) DOI: https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan	Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu pengumpulan data yaitu teknik kuesioner, teknik pengumpulan data yang diperlukan dengan cara mengajukan pertanyaan yang langsung diberikan kepada responden yang dalam hal ini adalah sampel penelitian. Analisis data menggunakan pendekatan SPSS	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 38%. Hal ini menjelaskan bahwa apabila lingkungan kerja yang ada dapat tercipta dengan nyaman dan kondusif didukung pula dengan disiplin kerja yang baik serta motivasi kerja yang tinggi dalam	Disiplin Kerja : Menjaga Lingkungan Kerja yang Kondusif

No	Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Indikator Yang Dipakai
				melaksanakan tugas, maka akan mampu meningkatkan kinerja guru di MAN 2 Model Medan.	
8	Suryadi (2020) E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 8, No. 1, 2020: 7191 – 7218 ISSN: 2302-8912 DOI: https://doi.org/10.24843/EJMUUNUD.2019.v8.i1.p9	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Makasar.	Pada pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan metode pengukuran data skala Likert. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (i) secara parsial variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kota Makassar (ii) secara simultan variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh yang signifikan	Disiplin Kerja: Penggunaan Waktu Kerja Secara Efektif

No	Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Indikator Yang Dipakai
				terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kota Makassar	
9	Anjelia Zahra Rhamanda, Fatikhah Suciningrum, Mei Handayani (2020) Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI), 4(2) 2020: 221-229, ISSN 2774-3004 (Online) DOI: https://doi.org/10.31289/jimbi.v4i2.2803	PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU	Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden yang merupakan guru SMA dan SMK. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda	Hasil pengolahan data penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel bebas mampu menjelaskan dan mempunyai hubungan terhadap variabel terikat dengan R Square sebesar 0.579, yang artinya variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 57,9%, sedangkan 42,1%	Motivasi Kerja : Keinginan untuk Berkontribusi Lebih

No	Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Indikator Yang Dipakai
				dipengaruhi oleh variabel lain.	
10	Petrina Gabriella, Hendy Tannady (2019) TRANSEKO NOMIKA: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan VOLUME 3 NO. 3 (2023) E-ISSN: 2809-6851 P-ISSN: 2809-6851 DOI: https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i3.441	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi	Pada pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan metode pengukuran data skala likert. Metode analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.	Disiplin Kerja (Variabel X2) dan Kinerja Guru (Variabel Y)
11	Yantie dan Noor (2020) Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS) Volume 2, Issue 2, 2021 E-ISSN: 2716-375X, P-ISSN: 2716-3768	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Kristen Maranatha Gereja Kalimantan Evangelis Sampit	Data yang digunakan adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini tidak diketahui oleh sebab itu digunakan teknik sample jenuh dan didapati hasil sampel sebanyak 60 responden, dengan menggunakan SPSS Versi 22.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan	Disiplin Kerja: Kelengkapan Administrasi Pengajaran

No	Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Indikator Yang Dipakai
	DOI: https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2			secara parsial variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan secara simultan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja	
12.	Aini dan Susanti (2022).	Work Motivation and Work Discipline on Teachers' Performance in State Vocational Schools	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Sampel penelitian diambil menggunakan teknik <i>purposive sampling</i> .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Secara parsial	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru

No	Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Indikator Yang Dipakai
			Data dikumpulkan melalui instrumen penelitian berupa kuesioner (angket) yang disebarakan kepada responden (guru). Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menguji dan menentukan pengaruh dari variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja guru).	(sendiri-sendiri), motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif yang signifikan, demikian pula dengan disiplin kerja. Temuan ini membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja seorang guru, maka kinerjanya juga akan semakin meningkat .	
13.	Sutrisno dan Handoko (2021)	The Influence of Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment on Teacher Performance	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada sampel guru. Analisis data dilakukan dengan regresi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru

No	Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Indikator Yang Dipakai
			linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial dari motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.	sama memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Secara terpisah, masing-masing variabel juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Temuan ini menguatkan hasil dari jurnal sebelumnya bahwa motivasi dan disiplin adalah faktor krusial dalam meningkatkan kinerja	

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir akan menjelaskan dan menggambarkan penelitian untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja dengan kinerja. Dalam rangka konseptual atau pemikiran dapat membantu penelitian ini untuk berpegang dengan tujuan yang dilakukan. Dengan ini peneliti menyimpulkan hubungan antar variabel sebagai berikut:

1. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru (H_1)

Menurut Laksmiari (2019:48) menjelaskan bahwa:

“Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan dan berkaitan erat dengan kinerja guru, motivasi kerja akan lebih tinggi ketika guru memiliki kinerja yang tinggi dan guru tersebut selalu bersemangat dalam bekerja.”

Karena motivasi kerja dan kinerja sangat berpengaruh dan saling memiliki kaitan yang sangat erat, di mana jika guru memiliki motivasi kerja yang baik mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, maka guru tersebut akan merasa lebih produktif dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y).

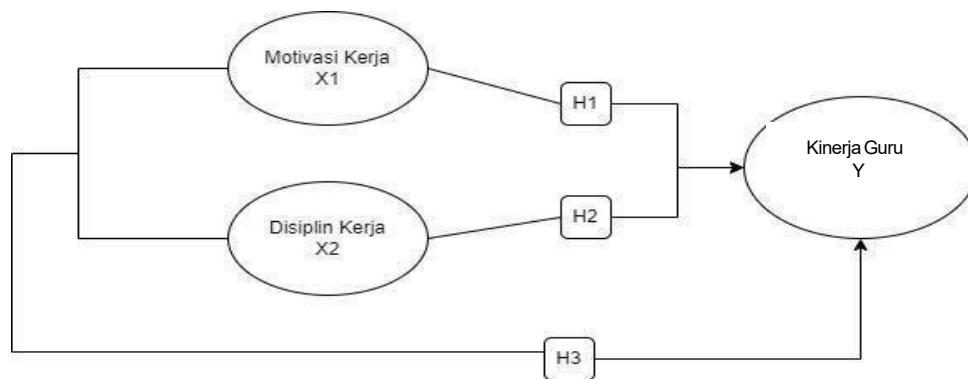
2. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru (H_2)

Menurut Lasnoto (2019:44) menjelaskan bahwa: *“Disiplin kerja merupakan suatu sikap taat dan patuh serta tunduk pada aturan yang dilandasi oleh kesadaran dari diri pribadi tanpa ada paksaan dari luar.”* Dengan disiplin kerja guru dapat lebih tanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerjanya akan lebih baik, guru yang memiliki disiplin kerja akan memiliki kinerja yang lebih baik yang dapat membangun kinerja guru tersebut.

Disiplin kerja dan kinerja guru memiliki hubungan yang saling mempengaruhi maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y).

3. Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru (H_3)

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y). Untuk membantu penelitian ini berpegang dengan tujuan yang dilakukan. Di bawah ini peneliti melampirkan gambar kerangka pemikiran dari tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

X_1 = Motivasi Kerja (variabel *independen*)

X_2 = Disiplin Kerja (variabel *independen*)

Y = Kinerja Guru (variabel *dependen*)

H_1 = Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

H_2 = Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

H_3 = Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan langkah awal yang penting dalam proses penelitian dan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori yang

telah dituangkan dalam kerangka pemikiran. Menurut Sugiyono (2016:64) menyatakan bahwa:

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”.

Berdasarkan model kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka terdapat beberapa hipotesis dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Fauzi (2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru SMK Yuppentek 1 Tangerang” diperoleh nilai $t\text{-hitung} = 5,373 > t\text{-tabel} = 2,042$ dengan nilai $p\text{-value}$ sebesar 0,000. Nilai $p\text{-value}$ 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka keputusannya H_0 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru Smk Yuppentek 1 Tangerang. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, dapat diketahui persamaan garis regresi untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Yuppentek 1 Tangerang dengan menggunakan analisis koefisien beta. Dan hasil analisis bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, maka dapat diambil suatu justifikasi bahwa terdapat motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti merumuskan hipotesis:

H_1 : Terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Pesat Birrul Walidain.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ajabar Resi Marina (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Prabumulih” didapatkan perolehan pengaruh disiplin kerja (x_2) terhadap kinerja guru (y) yaitu $t\text{-hitung} (1,488) < t\text{-tabel} (1,991)$ sehingga tidak terdapat pengaruh parsial antara disiplin kerja (x_2) terhadap kinerja guru (y) Guru Sma Negeri 1 Prabumulih dengan $\text{Sig-t} (0,141) > \alpha$ artinya disiplin kerja (x_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan pada kinerja guru (y). Diperoleh koefisien regresi 0,133 artinya 13,3% kinerja guru dipengaruhi disiplin kerja. Disiplin kerja parsial tidak mempunyai pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja guru. Disiplin kerja berkontribusi kecil pada kinerja yang ada. Namun guru dengan disiplin kerja minim, tidak mampu memberikan menghasilkan kerja yang baik. Disiplin kerja yang diterapkan pada Guru Sma Negeri 1 Prabumulih belum menerapkan sepenuhnya teori Stewart dan Brown (2011:272) bahwa *discipline is organizational efforts to correct improper behavior of employees*.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti merumuskan hipotesis:

H2 : Terdapat pengaruh positif yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Pesat Birrul Walidain.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Suryadi (2020) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Makassar” didapatkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil $T\text{-Statistic}$ sebesar 5.708, nilai original sample sebesar 0,594 dari nilai

P.Values 0.000. Nilai *T-statistic* lebih besar dari nilai *T-table* 1,96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai *P.Values* menunjukkan kurang dari 0,05. dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima yaitu disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

H3 : Terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Pesat Birrul Walidain.