

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Di era globalisasi pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, oleh karena itu berbagai struktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah penting. Manajemen sumber daya manusia, disingkat (MSDM), adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal (Wulantadari, 2020:2). Menurut Anwar (2020:2) Sumber daya manusia suatu pengelola dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan 2019:10). Sedangkan menurut Hamali (2023:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja.

Menurut Yuliani (2020:3) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Sunyoto dalam Neneng (2022:17) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non-fisik. Potensi fisik adalah kemampuan fisik yang terakumulasi pada seorang pegawai, sedangkan potensi non-fisik adalah kemampuan seorang pegawai yang terakumulasi baik dari latar belakang pengetahuan, intelegensia, keahlian, keterampilan, human relation.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengatur hubungan, peran dan proses pengembangan karyawan sehingga menjadi lebih berharga bagi organisasi serta

membantu terwujudnya tujuan-tujuan, baik karyawan maupun perusahaan atau organisasi.

Dalam manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2019:21) mempunyai fungsi operasional sebagai berikut:

1. Perencanaan sumber daya manusia adalah proses secara sistematis mengkaji kebutuhan sumber daya manusia untuk menjain tersedianya tenaga kerja dalam jumlah dan mutu, atau kompetensi, yang sesuai pada saat dibutuhkan.
2. Rekrutmen dan seleksi
Rekrutmen adalah proses menarik perhatian sejumlah calon karyawan yang potensial dan mendorong mereka agar melamar pekerjaan pada sebuah organisasi. Seleksi adalah proses identifikasi dan pemillihan orang-orang dari sekumpulan pelamar yang paling cocok dengan posisi yang ditawarkan organisasi.
3. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.
4. Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
6. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
7. Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
8. Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.
9. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.
10. Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi penting bagi organisasi, tidak saja pada level manajerial tetapi juga pada tingkat operasional. Sunyoto dalam

Suryani dan John (2019:5) menyebutkan bahwa kedua fungsi tersebut memiliki landasan untuk bahan pijakan pada penerapan atau praktik yang diterapkan dalam organisasi. Fungsi- fungsi dimaksud diuraikan sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial dibagi menjadi empat yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian
 - a. Fungsi Perencanaan (planning) meliputi penentuan program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan organisasi, fungsi ini merupakan fungsi yang paling esensial karena menyangkut rencana dari awal pengelolaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang yang berkaitan erat dengan operasional organisasi dan kelancaran kerja didalamnya.
 - b. Fungsi Pengorganisasian (organizing) adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antar jabatan, jalannya pekerjaan, aktivitas personalia dan faktor lainnya.
 - c. Fungsi Pengarahan (directing) adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah, motivasi dan aturan yang meningkat.
 - d. Fungsi Pengendalian (controlling) adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan jalannya operasional kerja dan membandingkan dengan rencana, serta mengoreksinya apabila terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.
2. Fungsi Operasional dibagi menjadi enam aktivitas yaitu pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja
 - a. Fungsi Pengadaan meliputi aktivitas perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan, seleksi dan penempatan berkaitan dengan penarikan, pemilihan, penyusunan dan evaluasi lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara. Fungsi ini berguna untuk memperoleh jenis, komposisi dan jumlah sumber daya manusia tepat, yang diperlukan untuk mencapai sasaran organisasi.
 - b. Fungsi Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap atau perilaku kerja karyawan agar dapat melakukan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas-tugas manajer dalam

program pengembangan karyawan. Fungsi ini berkaitan dengan peningkatan keterampilan dan kemampuan yang diupayakan melalui jalur pelatihan maupun pendidikan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki, juga berbagai bentuk pengembangan diri untuk para karyawan yang berprestasi.

- c. Fungsi Kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan
- d. Fungsi Pengorganisasian (*organizing*) adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antar jabatan, jalannya pekerjaan, aktivitas personalia dan faktor lainnya.
- e. Fungsi Pengarahan (*directing*) adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah, motivasi dan aturan yang meningkat.
- f. Fungsi Pengendalian (*controlling*) adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan jalannya operasional kerja dan membandingkan dengan rencana, serta mengoreksinya apabila terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

Menurut Wulandari (2020:4) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat diklarifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu:

1. Fungsi perencanaan (*planning*) merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.
2. Fungsi pengorganisasian merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab.
3. Fungsi pengarahan merupakan fungsi pemberian dorongan pada para ekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.
4. Fungsi pengendalian merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenga kerja telah dicapai.

2.1.2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Kepemimpinan menurut Du Brin dalam Dirhamsyah (2021:12) adalah upaya mempengaruhi orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotifasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Menurut Fahmi (2018:15), kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang cara untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Kemudian Djafri (2019) menambahkan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menggerakkan seluruh sumber daya organisasi terutama sumber daya manusianya untuk melakukan apa yang diharapkan. kemampuan inilah yang nantinya akan menentukan bahwa seorang pemimpin tersebut baik atau tidaknya.

Menurut Wijono dalam Purwanggono (2020) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin. Pemimpin memiliki tugas yaitu penataan dan pemeliharaan. Pemimpin harus berusaha untuk menjaga kondisi lembaga agar selalu sesuai jalur dan mampu mengatasi serta mengurangi potensi konflik yang pasti ada. Richard H. Hall, sebagaimana dikutip Affandi Rahman (2020: 42-47), menyebut ada empat macam tugas seorang pemimpin, yaitu: menjelaskan misi serta peranan organisasi, mengejawantahkan tujuan organisasi, mempertahankan keutuhan organisasi, dan mengendalikan permasalahan internal yang terjadi. Berdasarkan pendapat Richard, pemimpin dinilai mampu untuk mengatur dan menjalankan tugas-tugasnya sebagai seorang pemimpin serta kemampuan untuk mengamankan tugas-tugas yang sesuai kepada pegawainya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar mencapai hasil yang diharapkan.

Wahjosumidjo dalam Latif, dkk (2020:25) mengemukakan bahwa secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a. Bersifat Adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Memberi Sugesti

Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

c. Mendukung Tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.

d. Katalisator

Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

e. Menciptakan Rasa Aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimism di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

f. Sebagai Wakil Organisasi

Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebihlebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan-panutan. Seorang pemimpin adalah segala-segalanya, oleh karena itu segala perilaku,

perbuatan, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasi.

g. Sumber Inspirasi

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

h. Bersikap Menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

Fungsi kepemimpinan dalam pendidikan yaitu mendayagunakan guru, staff karyawan, siswa dan masyarakat untuk mendukung segala kegiatan yang ada di sekolah. menurut M.I Anwar, dalam mewujudkan tujuan kepemimpinan di sekolah memerlukan tiga fungsi utama yaitu:

1. Merumuskan tujuan pendidikan yang akan dijadikan sebuah pedoman atau acuan sebelum merencanakan kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan sehingga tetap bisa fokus pada sesuatu yang ingin dicapai.
2. Mendayagunakan warga sekolah meliputi guru, staff karyawan, siswa dan masyarakat. Warga sekolah memiliki perannya masing-masing namun memiliki keterkaitan satu sama yang lain sehingga jika ada salah satu peran yang tidak memainkan perannya maka akan mengganggu program pendidikan. Terbangunnya kerjasama warga sekolah yang baik akan menentukan keberhasilan.
3. Membangun lingkungan sekolah yang dinamis, harmonis, dan nyaman. Pemimpin harus mampu menghadirkan suasana yang aman di sekolah. Lingkungan yang baik dan mendukung dapat mempengaruhi etos kerja warga sekolah.

Menurut Pratiwi fungsi pemimpin pendidikan dalam kelompok, sebagai berikut:

1. Pemimpin mampu menciptakan suasana persaudaraan dan kerjasama kelompok

2. Mengorganisir bawahannya dengan memberi bantuan dan rangsangan dalam mengambil keputusan
3. Pemimpin menganalisis situasi dan membantu menetapkan prosedur pekerjaan yang paling efektif
4. Bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan kerjasama kelompok
5. Mampu mempertahankan dan mengembangkan eksistensi organisasi

Sedangkan menurut Khumaini & Wiranata (2019) dalam jurnal madaniyah, fungsi pemimpin pendidikan yang lain yaitu:

1. Mampu membangun suasana kerja sama yang baik
2. Mampu mengatur organisasi untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan
3. Menyusun prosedur kerja dan menganalisis kondisi sekolah untuk menetapkan prosedur yang efektif dan efisien
4. Bertanggung jawab dalam menghadapi segala kasus yang ada baik dalam kelompok atau sekolah serta mampu memberikan solusi yang bijak dan adil demi kelancaran program pendidikan

2.1.3. Motivasi Kerja

Di dalam dunia kerja, motivasi adalah salah satu faktor penting yang mendorong seorang karyawan untuk bekerja dengan baik. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif (Usman, 2021).

Tumiwa *et al* (2021), motivasi adalah perhitungan terhadap intensitas, tujuan, dan ketekunan seseorang dalam usahanya untuk mencapai apa yang di cita-citakan. Intensitas mendeskripsikan seberapa keras usaha seseorang. Tujuan merupakan kebaikan yang dapat mempengaruhi organisasi. Ketekunan merupakan bagaimana seseorang menjaga usahanya. Sunyoto & Wagiman (2023), menjelaskan motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil

kinerjanya secara positif atau secara negatif. Hal ini bergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Menurut Hamalik dalam Hermawati (2021:322) mengatakan motivasi merupakan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motif dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan seseorang tersebut akan kebanggaan dan kehormatan serta mungkin limpahan materi. Motivasi juga merupakan rangsangan dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Azwar dalam Hermawati 2021:322).

Fungsi motivasi kerja menurut Pramadhika dalam Silaen, dkk (2021:95) adalah mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, tanpa motivasi tidak akan timbul suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi berfungsi sebagai pengaruh artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi berfungsi sebagai penggerak, besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Dari pengertian motivasi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang timbul dari diri pegawai untuk melakukan suatu tugas tertentu dalam mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun organisasi. Dengan memberikan motivasi yang tepat, pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya.

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

- a. Motivasi positif (insentif positif) maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi negatif (insentif negatif) maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Indikator motivasi menurut Maslow dalam Uswatun, dkk (2022) yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis seperti pemberian gaji, bonus, biaya transportasi, tunjangan makan, perumahan dan sebagainya. Seseorang termotivasi bekerja demi mendapatkan upah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya sehari-hari maka kebutuhan fisik ini menjadi kebutuhan yang harus pertama kali terpenuhi agar memotivasi seseorang untuk bekerja.
- b. Kebutuhan akan rasa aman meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional. Dalam dunia kerja, tempat kerja yang aman dan nyaman akan membuat seseorang merasa nyaman dalam bekerja. Selain itu, adanya jenjang karir yang berguna bagi masa depan seseorang akan membuat seseorang untuk termotivasi mempertahankan pekerjaannya.
- c. Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan akan keinginan untuk diterima keberadaan dirinya dalam suatu lingkungan, kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Tempat kerja yang tidak memberikan ruang bagi pekerjanya untuk saling berinteraksi akan membuat seorang pekerja merasa bosan dan merasa diasingkan, oleh karena itu adanya interaksi sosial antar pekerja dalam suatu organisasi dapat memotivasi seseorang untuk bekerja.
- d. Kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan individu untuk diakui keberadaannya oleh pihak lain, kebutuhan ini meliputi kebutuhan dan keinginan untuk dihormati, dihargai dan atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang. Mendapatkan penghargaan adalah capaian yang membanggakan, oleh karena itu seseorang akan termotivasi untuk berupaya melakukan suatu pekerjaan dengan baik agar mendapatkan penghargaan.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri Yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri secara maksimal menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi.

Winardi dalam Tania (2021:16) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan berasal dari 2 faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal:

1. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi,

harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.

2. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor internal dan eksternal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan faktor harga diri yang terdapat didalam faktor internal, sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.

Menurut Rahardjo (2022) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dan dapat dilihat dari faktor-faktor :

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat memiliki.
- b. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- c. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- d. Keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor Ekstern

Faktor Ekstern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- a. Kondisi lingkungan kerja.
- b. Kompensasi yang memadai.
- c. Supervisi yang baik.
- d. Adanya jaminan pekerjaan.
- e. Status dan tanggung jawab.
- f. Peraturan yang Fleksibel.

2.1.4. Kinerja Guru

Menurut Pranata (2020) Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi instansi, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja karyawan dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja instansi. Sedangkan menurut Irawan (2019:1070) Kinerja dapat diartikan sebagai salah satu usaha yang dilaksanakan oleh manajemen dalam

suatu lembaga atau untuk mengevaluasi secara kuantitatif hasil dari transaksi yang telah di laksanakan oleh bagian suatu lembaga pada periode tertentu, pengukuran kinerja dilakukan dengan menetapkan ukuran kinerja setiap bagian pusat pertanggung jawaban tersebut.

Menurut Mangkunegara dalam Budiasa (2021:14) mengatakan kinerja merupakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hery (2020:101) Penilaian kinerja adalah suatu mode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individu melakukan pekerjaan dalam hubungannya dengan tujuan yang diberikan. penilaian kinerja disini harus mengkomunikasikan tujuan dari personal, motivasi kinerja, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif. Sedangkan menurut Barnawi dan Arifin (2017:14) kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru juga dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Menurut Darmadi dalam Nego (2023) terdapat beberapa indikator yang dinilai dalam kinerja guru antara lain:

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

2.2. Penelitian Terdahulu

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

Rosi dan Suparman (2020) melakukan penelitian dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi. Jumlah sampel sebanyak 82 orang. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 25,9% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 74,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti keselamatan kerja dan kedisiplinan. Sedangkan uji t menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi.

Erlangga (2021) melakukan penelitian dengan judul pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten. Jumlah sampel sebanyak 42 responden. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa sebesar 27,3% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan motivasi, sedangkan sisanya 72,7% bisa dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sedangkan uji t menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten.

Ardasanti, Makkuradde, dan Suljumansah (2022) melakukan penelitian dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aman Sejahtera Global. Jumlah sampel sebanyak 30 orang karyawan. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa sebesar 97,3% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 2,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Sedangkan uji t menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aman Sejahtera Global.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

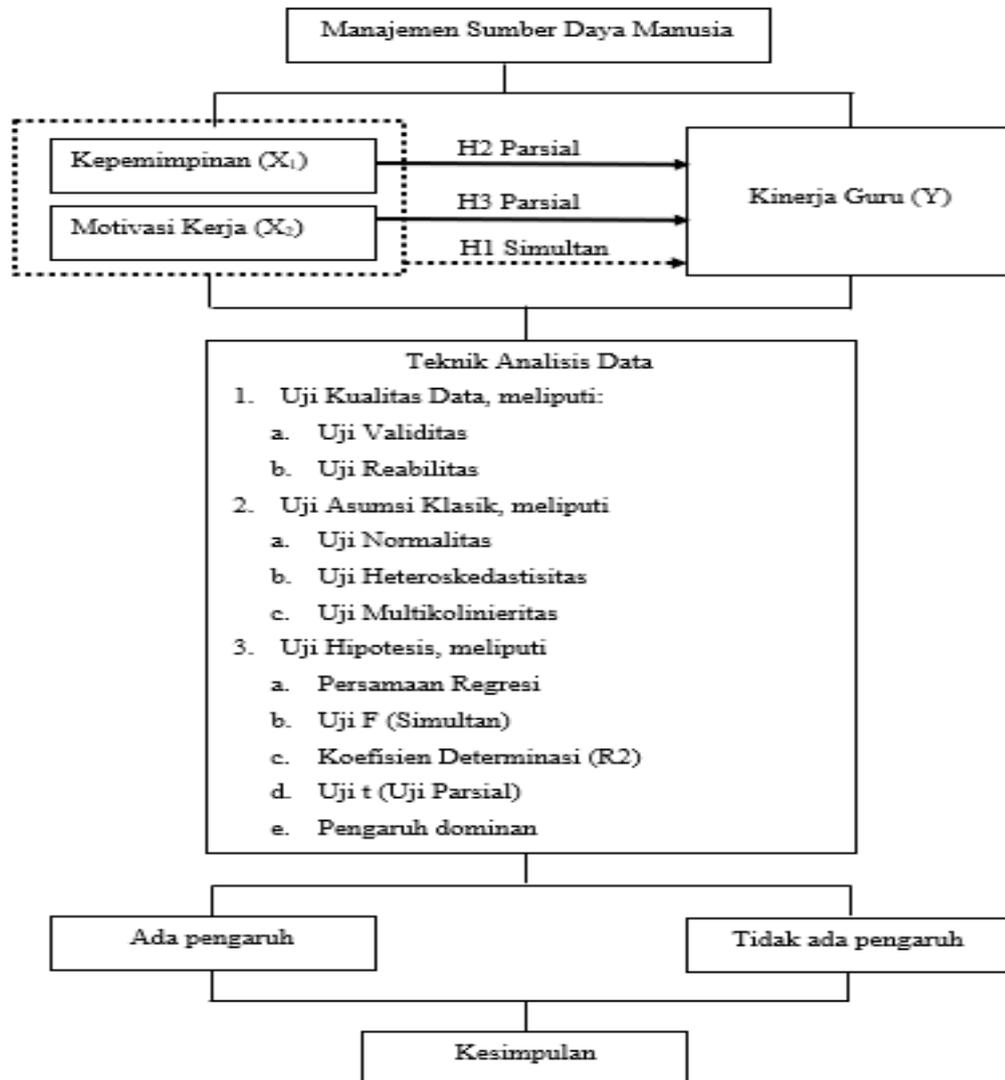
PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Rosi dan Suparman (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.	Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Terhadap	Analisis regresi linier berganda	1. Uji Regresi 25,9 2. Uji F, semua variable X berpengaruh

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
	Pratama Abadi Industri Sukabumi	Kinerja Karyawan		positif terhadap kinerja karyawan 3. Uji T, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Erlangga (2021)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten	Kepemimpinan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	1. Uji Regresi 27,3 2. Uji F, semua variable X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Uji T, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Ardasanti, Makkuradde, dan Suljumansah (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aman Sejahtera Global	Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	1. Uji Regresi 97,3 2. Uji F, semua variable X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Uji T, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2019:95) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan pada faktor yang memiliki

pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Penulis 2024

2.4. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 , \beta_2 = 0 \rightarrow$ berarti secara simultan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 214 Jakarta Timur.

$H_a : \beta_1, \beta_2 \neq 0 \rightarrow$ berarti secara simultan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 214 Jakarta Timur.

Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0 \rightarrow$ berarti secara parsial kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 214 Jakarta Timur.

$H_a : \beta_1 \neq 0 \rightarrow$ berarti secara parsial kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 214 Jakarta Timur.

Hipotesis 3

$H_0 : \beta_2 = 0 \rightarrow$ berarti secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 214 Jakarta Timur.

$H_a : \beta_2 \neq 0 \rightarrow$ berarti secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 214 Jakarta Timur.