

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu aset yang paling berharga bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan adalah sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan akuisisi atau pengadaan, pengembangan, pengembalian balas jasa, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan karyawan. Semua elemen manajemen sumber daya manusia dipertimbangkan sesuai dengan tujuan organisasi. Sumber daya manusia (SDM), istilah yang mengacu pada karyawan, mendorong setiap bisnis untuk menjadi kreatif. Manajemen adalah proses pendayagunaan sumber daya dan orang ke arah tujuan.

Menurut definisi di atas, manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bidang yang secara efektif dan efisien mengatur peran dan hubungan sumber daya atau tenaga kerja individu. Hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan bersama perusahaan dan mengembangkan tenaga kerja terbaik perusahaan.

Yulistiono dkk. (2021:2) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai orang-orang yang berpartisipasi atau bekerja di suatu organisasi atau lembaga. Sebaliknya, Mulia (2021:3) menyatakan bahwa tenaga kerja merupakan aset terpenting bagi sebuah organisasi, dan manajemen yang efektif adalah kunci utama untuk mencapai kesuksesan organisasi.

Menurut Rusdiana (2022:2), manajemen sumber daya manusia adalah cabang ilmu manajemen yang berfokus pada menentukan peran atau fungsi sumber daya manusia dalam operasi atau kegiatan organisasi. Sementara itu, menurut Ajabar (2020:4,5), manajemen sumber daya manusia adalah proses pemberdayaan atau memaksimalkan keanggotaan suatu organisasi agar memungkinkan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien.

2.1.1.1. Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Utama (2020:12) fungsi manajemen (*Manajement Functions*) adalah sebagai berikut:

- a) Perencanaan (*Planning*)

Fungsi utama perencanaan manajemen SDM adalah untuk membantu manajemen perusahaan mengumpulkan informasi yang lengkap dan mendapatkan saran atau nasihat tentang pegawai.

b) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah proses membentuk organisasi dan kemudian membaginya menjadi unit yang berbeda yang bekerja untuk tujuan yang sama dan terkait dalam satu unit.

c) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka sadar dan mau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan perusahaan.

d) Pengendalian (*Controlling*)

Kemampuan untuk melihat, memantau, dan mengevaluasi perilaku sehubungan dengan hasil atau tujuan yang telah ditentukan dikenal sebagai kontrol. Dan jika ada petugas yang menyimpang dari rencana semula, mereka harus diperbaiki dengan memberikan petunjuk kepada para pegawai.

2.1.1.2. Prinsip- Prinsip Dasar Manajemen SDM

Selain fungsi dari manajemen sumber daya manusia juga memiliki prinsip-prinsip dasar, prinsip-prinsip dasar dari manajemen sumber daya manusia menurut Widiyanti, (2022:5-6) adalah sebagai berikut:

- a) Pembagian kerja yang berimbang adalah pembagian kerja yang menyesuaikan kemampuan dan keahlian agar bejalan lebih efektif.
- b) Pemberian kewenangan dan rasa tanggung jawab yang tegas dan jelas.
- c) Kesatuan perintah adalah karyawan harus memperhatikan prinsip kesatuan perintah, sehingga pelaksanaan kerja dapat berjalan dengan baik.
- d) Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.
- e) Kesatuan arah adalah dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya, karyawan perlu diarahkan menuju sasarannya.

2.1.2. Motivasi

Motivasi adalah kekuatan atau dorongan yang mendorong seseorang menuju tujuan dan membantu mereka melakukan pekerjaan mereka dengan sukses. Ini dapat

berasal dari sejumlah hal, termasuk kebutuhan finansial, kepuasan pribadi, ambisi karier, pengakuan, atau rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tim. Jika seseorang merasa termotivasi, mereka cenderung lebih produktif, berinovasi, dan bertahan lama di tempat kerja.

Saryanto (2023:172) mengatakan motivasi adalah keinginan untuk mencapai sesuatu. Motivasi dapat berasal dari mana saja, apakah itu dari dalam diri kita sendiri, orang lain, atau objek lain. Octavia (2020:52) mengatakan bahwa meskipun kata "motivasi" berasal dari kata bahasa Inggris "*motovation*", ia juga digunakan dalam bahasa sehari-hari untuk merujuk pada tindakan yang memotivasi seseorang atau upaya untuk melakukan tugas atau melakukan sesuatu menuju tujuan yang menjadi kekuatan pendorong utama mereka. Sedangkan menurut Uno (2023:3) mengatakan bahwa, dari sudut sumber yang menimbulkannya motivasi dibagi menjadi dua macam, antara lain:

- a) Motivasi Intrinsik yaitu salah satu jenis motivasi yang timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar, dan juga karena memang ada dari dalam diri individu sendiri.
- b) Motivasi Ekstrinsik yaitu salah satu jenis motivasi yang memerlukan rangsangan dari orang lain atau dari luar individu, misalnya dalam pendidikan minat yang positif terhadap kegiatan pendidikan timbul karena melihat manfaat yang didapatkan.

2.1.2.1. Karakteristik Motivasi

Sekarang kita tahu bahwa motivasi kerja memiliki beberapa ciri, berdasarkan definisi dan teorinya. Menurut Saputra et al. (2021:53):

- a) Motivasi kerja bersifat personal
Ini menunjukkan bahwa motivasi utama seseorang berbeda pada orang yang berbeda dan memiliki motivasi yang berbeda. Melakukan pekerjaan dengan baik mungkin karena keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang dia inginkan. Ada banyak orang, berbagai alasan, dan berbagai kebutuhan yang ingin dipenuhi melalui pekerjaan yang dia lakukan.
- b) Motivasi kerja merupakan proses internal
Seringkali kita tidak dapat mengetahui seberapa tinggi atau rendah motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan karena itu adalah proses psikologis. Dengan melihat perilaku yang dia tampilkan, baik dalam hal arah, intensitas, maupun

persistensi tindakan, kita hanya dapat memprediksi tinggi rendahnya motivasi seseorang. Namun, proses internal ini membuat seseorang bekerja dengan tekun, semangat, dan produktif. Oleh karena itu, mengelola motivasi kerja pada dasarnya adalah mengubah sudut pandang, intensitas, dan konsistensi tindakan pekerja yang sebelumnya bermotivasi rendah menjadi bermotivasi tinggi.

c) Motivasi kerja bersifat situasional atau kontekstual

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, setiap orang memiliki motivasi yang berbeda, tetapi bahkan pada individu yang sama, motivasinya bisa berubah tergantung pada situasi atau konteks yang berbeda. Ini karena motivasi berasal dari sifat personal dan berasal dari dalam diri sendiri.

d) Motivasi kerja bersifat sosial: Karakteristik sosial menunjukkan bahwa hubungan antarpribadi di tempat kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada keinginan seseorang untuk bekerja. Motivasi yang diberikan oleh rekan kerja, atasan, dan bawahan dapat sangat memengaruhi motivasi seseorang. Sebaliknya, motivasi kerja seseorang juga dapat memengaruhi motivasi rekan kerja mereka.

Dari penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak. Dalam konteks kerja, motivasi merujuk pada dorongan-dorongan yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan atau tempat mereka bekerja.

2.1.2.2. Tujuan Motivasi

Menurut Adhari (2021:11), menyatakan bahwa terdapat beberapa tujuan pemberian motivasi kerja kepada pegawai, yaitu:

- a) Untuk mengubah perilaku pegawai sesuai keinginan dan kebutuhan perusahaan untuk meningkatkan semangat dan produktivitas kerja.
- b) Untuk meningkatkan disiplin di tempat kerja
- c) Untuk meningkatkan pencapaian atau prestasi kerja
- d) Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab individu terhadap tugas dan pekerjaannya.
- e) Untuk meningkatkan efektif dan efisiensi dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya
- f) Untuk menumbuhkan loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan

2.1.2.3. Variabel Pengukur Motivasi

Menurut Taruh (2020:11) mengatakan tentang teori ERG *Adelfer*, variabel motivasi kerja diukur berdasarkan indikator sebagai berikut:

1. Eksistensi (eksistensi), yang dapat dicapai melalui pembayaran, tunjangan, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
2. Keterkaitan (keterkaitan), yang melibatkan keanggotaan sosial dan kelompok yang terdiri dari pekerja, supervisor, bahkan keluarga dan teman.
3. Pertumbuhan (pertumbuhan), yang dapat dicapai melalui pencarian dan pengembangan personal dan karier melalui pekerjaan kreatif dan aktivitas non-pekerjaan, seperti organisasi.

2.1.2.4. Indikator Motivasi

Menurut Afandi (2021:23), motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri individu karena mereka terinspirasi, termotivasi, dan didorong untuk melakukan aktivitas dengan penuh keikhlasan, kegembiraan, dan dedikasi sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas.

Menurut Afandi (2021:24) adapun indikator yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan kelangsungan hidup yang termasuk dalam kebutuhan tersebut seperti makan, minum, tempat tinggal, udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat berkerja.

2. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan positif sehingga tercipta suasana damai, harmonis dan optimisme.

3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya. Prestise dan

status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas pengakuan prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan keterampilan, kemampuan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan yang timbul dari keberhasilan seseorang dalam pekerjaan untuk diakui, dihargai, atau di puji atas pencapaiannya .

2.1.3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah bagaimana seseorang dengan sadar menaati peraturan dan kebijakan perusahaan. Disiplin kerja adalah metode yang digunakan oleh pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka dengan tujuan mendorong mereka untuk mengubah tingkah laku tertentu, menurut Sutrisno (2019:86). Ini juga merupakan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan individu untuk mematuhi norma sosial dan aturan perusahaan dengan bersikap patuh dan tunduk secara sadar pada peraturan yang berlaku.

Menurut Hafidulloh et al. (2021:40), disiplin kerja mencakup sikap, tingkah laku, dan perilaku pegawai yang sesuai dengan peraturan organisasi tertulis dan tidak tertulis. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin memiliki peran penting dalam sebuah organisasi karena karyawan yang lebih disiplin akan memiliki tingkat kontribusi yang lebih besar pada peningkatan kinerja kerja mereka.

Sebaliknya, jika tidak ada disiplin, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang paling baik untuk mereka. Oleh karena itu, kedisiplinan harus diterapkan dalam perusahaan karena akan memengaruhi kinerja karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi kesuksesan dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa seseorang harus mematuhi, menghormati, menghargai, mengikuti, dan taat terhadap peraturan dan norma yang berlaku. Mereka juga harus siap menerima sanksi jika melanggarnya.

2.1.3.1. Jenis – Jenis Disiplin

Menurut Agustin (2020:6-7) disiplin merupakan individu maupun kelompok untuk melakukan sesuatu guna memastikan ketaatan terhadap aturan serta mengambil inisiatif untuk bertindak jika tidak ada perintah yang jelas. Jenis – jenis disiplin dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu :

a. Disiplin Preventif

Merupakan usaha untuk memotivasi karyawan agar mengikuti dan mematuhi pedoman kerja serta peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tujuannya adalah untuk mendorong karyawan agar memiliki disiplin diri.

b. **Disiplin Korektif**

Merupakan upaya untuk mengarahkan karyawan agar tetap mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan atau organisasi, serta memberikan sanksi kepada pelanggar untuk memperbaiki perilaku, menjaga keberlakuan peraturan, dan memberikan pembelajaran kepada pelanggar.

2.1.3.2. Faktor - faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Sutrisno (2019:89) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

2.1.3.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sitorus (2020:28-29) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. **Taat pada aturan waktu**

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja, dan waktu istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan perusahaan yang berlaku.

b. **Taat terhadap peraturan perusahaan.**

Peraturan dasar atau pedoman tentang cara berpakaian, bertingkah laku dalam bekerja.

c. **Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan**

Menjalankan tugas dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab, serta cara berhubungan atau berintraksi dengan unit kerja lain.

d. **Taat terhadap aturan lainnya di perusahaan**

Aturan atau batasan terhadap apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh pegawai dalam lingkungan perusahaan

2.1.4. Kinerja Guru

Untuk mengukur seberapa baik seseorang, tim, atau organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, kinerja dapat diukur dengan berbagai cara, seperti pencapaian target, tingkat produktivitas, kualitas hasil kerja, dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Selain itu, konsep ini dapat diterapkan dalam berbagai situasi, seperti pekerjaan individu, tim kerja, dan perusahaan secara keseluruhan.

Ismail (2020:1) menyatakan bahwa pengukuran sumber daya manusia (SDM) adalah proses pengukuran dan evaluasi tingkat kontribusi sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja suatu organisasi. Dan sedangkan Menurut Sutrisno (2019:172), kinerja adalah kesuksesan atau prestasi seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang, tanggung jawab, atau tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja juga mencakup kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas tersebut.

Menurut Widdy (2020:4) kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan suatu perbuatan sesuai dengan tugas dan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup berbagai aspek perencanaan proses belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan menjaga kelas yang kondusif, pengendalian atau mengelola kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja ini memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru.

Dengan mempertimbangkan pendapat dan perspektif para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai evaluasi pekerjaan yang dilakukan seseorang dibandingkan dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan secara bersamaan. Sedangkan kinerja itu sendiri adalah cara yang efektif dan efisien untuk mengukur seberapa baik seseorang, kelompok, atau organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Evaluasi pencapaian target, produktivitas, kualitas hasil kerja, dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas adalah beberapa cara untuk mengukur kinerja. Hal ini juga dapat terjadi pada berbagai hal, seperti pekerjaan individu, tim kerja, dan perusahaan.

2.1.4.1 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Mangkunegara (2019:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi Kinerja antara lain :

a. Faktor Kemampuan

Dari segi psikologis, karyawan memiliki kemampuan yang terdiri dari kemampuan potensi di atas rata-rata (IQ 110-120), pendidikan yang memadai atau sesuai dengan jabatannya, dan keterampilan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Dengan demikian, mereka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, penting bagi karyawan untuk ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan pekerjaan mereka dan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi sendiri itu terbentuk dari sikap seseorang karyawan dalam melengkapi tantangan, yang menginspirasi atau memotivasi para karyawan dimana hal tersebut merupakan kondisi yang mengerakan yang mengerakan karyawan terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.4.2 Indikator Kinerja Guru

Menurut Mustika dalam Ashlan & Akmaludin (2021:80), menyebutkan indikator dari kinerja Guru adalah sebagai berikut:

1) Menyusun rencana Pembelajaran

Yaitu persiapan mengajar guru untuk tiap pertemuan, Dengan menyusun rencana pembelajaran yang baik, pengajar dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif dan terstruktur, sehingga memungkinkan siswa untuk mencapai pemahaman yang lebih baik dan mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

2) Melaksanakan pembelajaran

Yaitu kegiatan pembelajaran yang dilakukan melalui tatap muka yang alokasi waktunya telah ditentukan dalam susunan program dan diperdalam melalui tugas-tugas. Ataupun pengimplementasikan rencana pembelajaran yang telah disusun ke dalam kegiatan nyata di kelas atau lingkungan pembelajaran lainnya. Ini mencakup penyampaian materi pembelajaran, penggunaan metode dan strategi yang relevan, interaksi antara pengajar dan siswa, serta pemantauan terhadap kemajuan belajar siswa selama proses pembelajaran berlangsung.

3) Menilai hasil belajar siswa

yaitu serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar siswa yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan, sehingga menjadi informasi yang bermakna dalam pengambi

lan keputusan. Penilaian ini dilakukan untuk mengukur sejauh mana siswa telah mencapai pemahaman yang diinginkan, untuk memberikan umpan balik kepada siswa tentang kemajuan mereka, serta untuk membantu pengajar dalam memperbaiki strategi pengajaran dan rencana pembelajaran di masa depan.

4) Evaluasi / penilaian prestasi belajar peserta didik.

Yaitu proses untuk mengevaluasi sejauh mana siswa telah memahami materi yang diajarkan dan seberapa baik mereka telah menguasai keterampilan dan konsep yang diajarkan dalam kurikulum. Ini melibatkan penggunaan berbagai metode seperti ujian, tugas, proyek, presentasi, dan observasi untuk mengukur kemajuan belajar siswa.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam pe doman penelitian ini. Tujuannya sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat dijadikan acuan kegiatan penelitian berikutnya. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti diantaranya adalah:

Gabriella dan Tannady (2019) melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA 8 Bekasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dengan jumlah sampel penelitian ini adalah guru di SMAN 8 Bekasi sejumlah 22 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda (uji t dan uji F). Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja guru di SMAN 8 Bekasi, serta adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. Hasil analisis uji F menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai Fhitung sebesar $40,07 > 3,47$ dan probabilitas sebesar $0,00 < 0,05$. *R Square* menunjukkan bahwa sebesar 51% variabilitas variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam kinerja guru, di SMAN 8 Bekasi. Hasil *R Square* didapatkan sebesar 0.51 atau 51% yang berarti variabilitas variabel independen sebesar 51% sedangkan sisanya (49%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak ikut terobservasi. Dan hasil dari penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Selvia dkk. (2021) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri se-kecamatan Tempuling kabupaten

Indragiri Hilir. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian adalah 55 responden. Hasil uji F Berdasarkan analisis regresi linear berganda diperoleh bahwa motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan nilai sumbangan sebesar 51,4%, terdapat pengaruh yang positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan nilai sumbangan sebesar 38,7%,. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.583 (58,3%).

Pane et al. (2023) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana disiplin dan motivasi kerja berdampak pada kinerja guru di SMA Swasta di Kecamatan Baturaja Timur. Studi ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini melibatkan populasi dan sampel dari 55 guru di SMA Swasta di Kecamatan Baturaja Timur. Data dianalisis menggunakan rumus regresi linear sederhana dan linier berganda. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program Statistical Product and Services Solution (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Swasta Se-Kecamatan Baturaja Timur. Hal ini terlihat dari hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$. Besar pengaruh disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 43,2% sisanya 56,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pratiwi dkk (2023) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja guru secara simultan dan parsial. Dengan menggunakan sampel jenuh untuk pemilihan sampel Sample yang digunakan terdiri dari semua siswa, yaitu 45 Guru SMK Bhakti Kencana. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Data primer dan sekunder adalah sumber data penelitian ini. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS 26. Koefisien determinasi R-Square adalah 0,591, atau 59,1%, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 59,1% terhadap kinerja. Faktor lain, atau pengaruh faktor lain, menyumbang 40,9% dari total. Uji F dan uji t menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara bersamaan;

Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja; dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Rahmania dan Agustin (2020) meneliti bagaimana kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berdampak pada kinerja guru di SMK Dr. Soetomo Surabaya. Penelitian jenis ini adalah kuantitatif dan menggunakan teknik sampling jenuh atau total dengan membagikan kuisioner. Analisis regresi linier berganda digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru secara positif dan tidak signifikan. Artinya, baik peningkatan maupun penurunan kualitas kepemimpinan, disiplin, atau lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja guru. Namun, motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dengan nilai R-square 0,469 dan persenan 46.9%. Ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, variabel independen yang terlibat dalam penelitian adalah.

Alhusaini dkk. (2020) meneliti bagaimana Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri OKU. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Metode pengumpulan data berupa kuisioner digunakan untuk sampel penelitian yang terdiri dari lima puluh responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja memengaruhi kinerja guru di SMA Negeri OKU. Menurut hasil analisis uji F, disiplin kerja dan motivasi kerja berdampak secara bersama-sama pada kinerja guru. Semua variabel penelitian dinyatakan, sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian dinyatakan. Variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru masing-masing memperoleh nilai yang lebih tinggi dari r tabel, masing-masing.

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

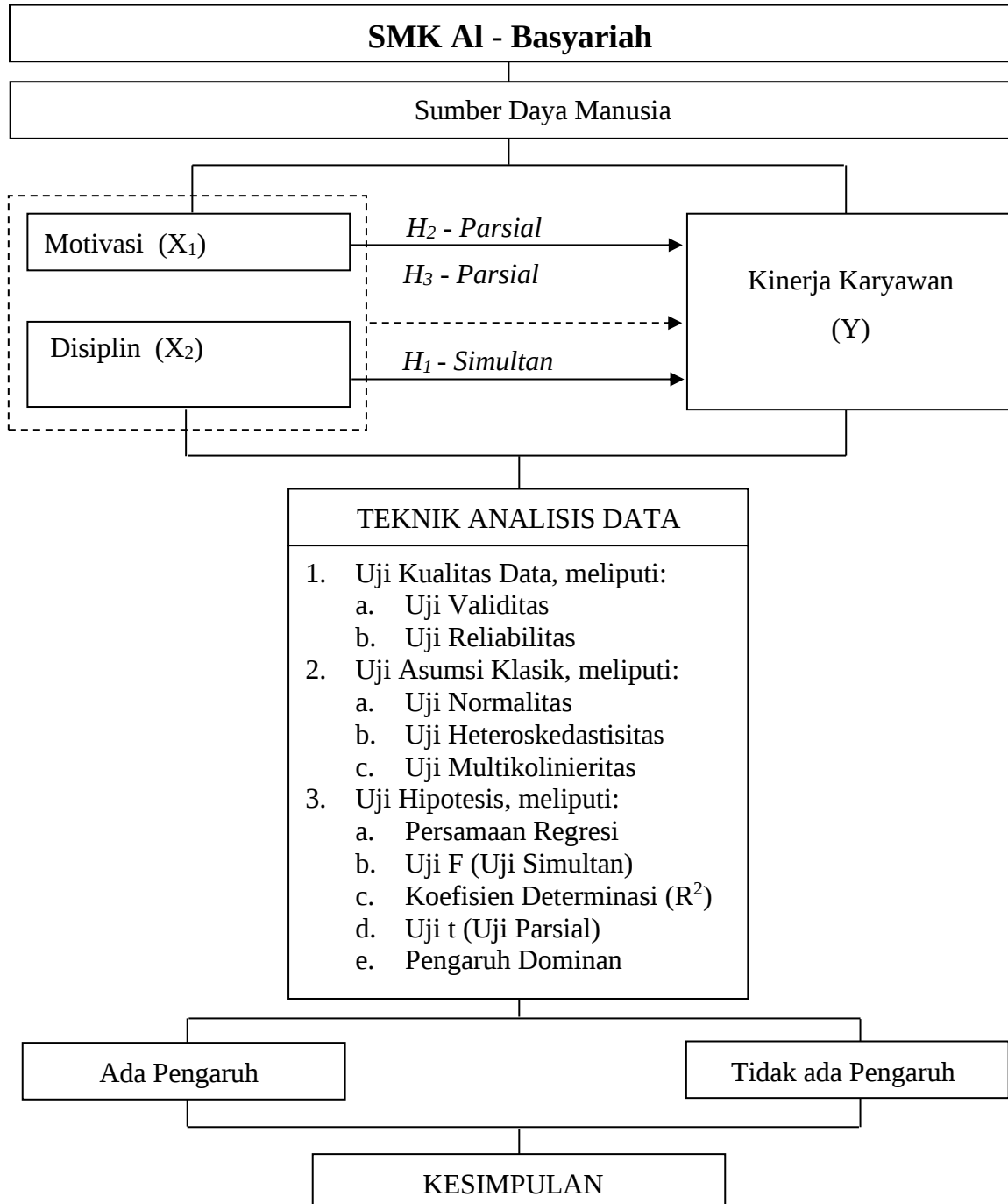
PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Gabriella dan Tannady (2019) Seminar Sains & Teknologi Informasi (SENSASI), ISBN: 978-602-52720-2-8	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA 8 Bekasi	Motivasi Disiplin	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Uji koefisien determinasi, R sebesar 0.51, atau 51%, menunjukkan bahwa variabilitas variabel independen sebesar 51%, dan variabel lain yang tidak terlihat menyumbang sisa 49%. 2. Uji t disiplin dan motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). 3. Uji F menunjukkan bahwa setiap variabel X berdampak positif terhadap kinerja guru.
Selvia dkk. (2021) Jurnal Pendidikan Tembusai, Volume 5, No. 2, ISSN: 2614-3097	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri se-kecamatan Tempuling kabupaten Indragiri Hilir.	Motivasi Disiplin	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Uji koefisien determinasi, R Square sebesar 0,583 (58,3%) 2. Uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan positif antara variabel (X) dan kinerja guru (Y). 3. Uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru (Y).
Pane dkk (2023) Journal on Education, Volume. 05, No. 04, E-ISSN: 2654-5497	Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Swasta Se-Kecamatan Baturaja Timur.	Disiplin Motivasi	Analisis regresi linear sederhana dan linier berganda	1. Koefisien determinasi, R Square 0,432 (43,2%) 2. Variabel disiplin dan motivasi memengaruhi kinerja guru 3. Uji F, disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) memengaruhi kinerja guru (Y)

Pratiwi dkk (2023) Maslahah: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Syariah Vol.1, No.4 e-ISSN : 2988-2230; p-ISSN : 2988-2249, DOI: https://doi.org/10.59059/maslahah.v1i4.402	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Bhakti Kencana Tasikmalaya	Motivasi Disiplin	Analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 26	1. Koefisien determinasi R-Square sebesar 0,591, atau 59,1% 2. Uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru (Y); dan 3. Uji t menunjukkan bahwa kedua motivasi dan disiplin memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru (Y).
Rahmania (2020) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen e-ISSN: 2461-0593	Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja guru smk dr.Soetomo Surabaya	Kepemimpinan Disiplin Motivasi Lingkungan	Analisis regresi linier berganda	1. Nilai persegi R 0,469 jika dibagi menjadi 46.9% 2. Uji t motivasi (X3) berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Y) 3. Uji F untuk semua variabel berdampak positif dan signifikan pada kinerja guru (Y).
Alhusaini dkk (2020) Jurnal Pendidikan Tambusai Volume 4 Nomor 3 Tahun 2020 SSN: 2614-6754 ISSN: 2614-3097	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru	Motivasi Disiplin	Analisis deskriptif data dibantu SPSS versi 22	1. Uji t disiplin dan motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). 2. Uji F menunjukkan bahwa semua variabel X berdampak positif terhadap kinerja guru.

Sumber : Penulis (2024)

2.3. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2019:60). Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah di idenfitikasi sebagai masalah yang penting. Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



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 yang penulis sajikan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0 \rightarrow$ berarti secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Al – Basyariah

$H_a : \beta_1 \neq 0 \rightarrow$ berarti secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Al – Basyariah

Hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 = 0 \rightarrow$ berarti secara parsial disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Al – Basyariah

$H_a : \beta_2 \neq 0 \rightarrow$ berarti secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Al – Basyariah

Hipotesis 3

$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0 \rightarrow$ berarti secara simultan motivasi dan disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Al – Basyariah

$H_a : \beta_1, \beta_2 \neq 0 \rightarrow$ berarti secara simultan motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap guru SMK Al – Basyariah