

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu kegiatan manajemen yang menyangkut penggunaan, pengembangan, evaluasi, dan pemberian imbalan kepada orang-orang sebagai individu anggota suatu organisasi atau perusahaan (Sadili Samsudin, 2019:22).

Menurut (Mangkunegara, 2017:2) 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.

Perencanaan sumber daya manusia akan dapat dilakukan dengan baik dan benar apabila perencanaannya mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia itu. Sumber daya manusia atau disebut SDM merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. SDM terdiri dari daya pikir dan daya fisiknya. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM/manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan peralatan yang andal/canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa (Fachrurazi *et all*, 2021:43).

Dapat disimpulkan pendapat di atas bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia dan mampu memberikan kontribusi yang baik.

2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2019:21) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah perencanaan karyawan yang efektif dan efisien agar dapat disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan berkontribusi terhadap

pencapaian tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan pengorganisasian seluruh pegawai dengan menentukan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi dan koordinasi dalam suatu organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan seluruh pegawai untuk bekerja sama secara efektif dan efisien guna memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

2. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan memeriksa apakah seluruh karyawan mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

3. Pengadaan

Pengadaan adalah proses menarik, memilih, menemukan, mengarahkan, dan mengerahkan orang untuk memenuhi kebutuhan organisasi.

4. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

5. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

6. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

7. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

8. Kedisiplinan

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

9. Pemberhentian

Pemberhentian atau PHK adalah pemutusan hubungan kerja pada suatu perusahaan.

2.1.3 Motivasi

Motivasi adalah suatu hal yang dapat mendukung, menyebabkan, dan menyalurkan perilaku seseorang, agar mau bekerja dengan semangat dan antusias sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal.

Menurut (Afandi, 2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut (Maruli, 2020:58) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan dan kebutuhannya.

Menurut (Suswati, 2022:14) motivasi merupakan dorongan dalam melaksanakan pekerjaan yang sangat penting untuk perusahaan/organisasi karena akan menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai, dengan adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerjasama dengan perusahaan maka tujuan perusahaan akan mudah dicapai dan sebaliknya bila motivasi dari karyawan rendah untuk bekerja sama dengan perusahaan maka tujuan perusahaan sulit untuk mencapai.

Berdasarkan berbagai pengertian di atas tentang motivasi yang dikemukakan para pakar, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, tidak mudah untuk mewujudkan keinginan dan kebutuhan seseorang tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Sutrisno, 2019:116) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

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

a. Keinginan untuk dapat hidup

Dalam hal ini, keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap hari manusia yang bertahan hidup di muka bumi ini. Orang rela melakukan apa saja untuk bertahan hidup, baik pekerjaannya baik atau buruk, halal atau haram.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Dengan kata lain, keinginan untuk dapat memiliki sesuatu dapat mendorong seseorang untuk mau bekerja. Bahwa keinginan yang kuat untuk memilikinya dapat memotivasi orang untuk bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Ada orang yang ingin bekerja karena ingin diakui dan dihormati oleh orang lain. Orang rela mengeluarkan uang untuk mencapai status sosial yang lebih tinggi. Oleh karena itu, harus hidup dengan harga diri, nama baik dan kehormatan yang diinginkan. Mungkin dengan mengejar kebahagiaan dan bekerja keras untuk meningkatkan nasibnya. Jika orang itu sendiri malas, maka tidak akan mampu memperoleh status orang yang terhormat.

d. Keinginan untuk berkuasa

Hasrat akan kekuasaan mendorong orang untuk bekerja. Hasrat akan kekuasaan terkadang dipuaskan dengan cara yang tidak jujur. Tetapi cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pemimpin itu dalam arti positif. Yaitu ingin menjadi ketua atau kepala. Tentu saja, para pemilih melihat terlebih dahulu apakah orang tersebut benar-benar bersedia bekerja.

2. Faktor Eksternal

Selain dari faktor internal, faktor eksternal juga tidak kalah perannya dalam memotivasi kerja alam seseorang. Dalam hal ini faktor ekstern nya adalah :

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja meliputi seluruh sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar

pekerja. Seseorang yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Selanjutnya lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan. Bukan hanya perdamaian, tapi juga hubungan kerja antar masyarakat di tempat ini. Selain itu, lingkungan kerja yang baik dan bersih, dengan penerangan yang cukup dan tidak ada kebisingan atau gangguan. Jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan yang baik.

b. Kompensasi yang memadai

Dalam hal ini kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi pekerja untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Selain itu, kompensasi yang sesuai adalah alat motivasi perusahaan yang paling ampuh. Untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Di sisi lain, banyak pekerja yang kehilangan minat untuk bekerja karena upah yang tidak mencukupi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

c. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan rela bekerja keras dan mengorbankan apa yang dimilikinya untuk perusahaan. Kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan, mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja. Namun, mereka hanya ingin bekerja di satu perusahaan hingga pensiun. Hal ini dimungkinkan jika perusahaan dapat memberikan jaminan karir di masa depan. Baik jaminan kenaikan jabatan dan pangkat, serta jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Di sisi lain, jika jaminan pengangkut ini tidak cukup jelas dan diketahui orang, maka orang akan meninggalkan perusahaan.

d. Status dan tanggung jawab

Jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai di dunia kerja. Mereka bukan hanya menerapkan kompensasi semata, namun pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Status merupakan insentif untuk memenuhi kebutuhan akan rasa pencapaian dalam kehidupan sehari-hari.

2.1.5 Indikator Motivasi

Menurut Maslow dalam (Suswati, 2022:24) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologi, yaitu kebutuhan makan, minum, perumahan, dan pakaian.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan.
3. Kebutuhan hubungan sosial, merupakan kebutuhan untuk bersosialisasi dengan orang lain.
4. Kebutuhan pengakuan, merupakan kebutuhan akan penghargaan prestasi diri.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, merupakan kebutuhan puncak yang menyebabkan seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.

2.1.6 Lingkungan Kerja

Dalam praktiknya pengelolaan sebuah perusahaan haruslah menggunakan pola manajemen dengan baik. Manajemen yang baik tersebut dalam pelaksanaan kerja salah satunya bisa melalui pengelolaan lingkungan kerja. Tentu saja, karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang sesuai. Menurut (Afandi, 2018:65) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas dalam meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Sedangkan (Sutrisno, 2019:118-119) “lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas”.

2.1.7 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator Lingkungan kerja menurut Siagian dalam buku (Simbolon, 2021:37) dibagi menjadi dua dimensi, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, seperti :
 - a. Bangunan tempat kerja
 - b. Peralatan kerja yang memadai
 - c. Fasilitas

- d. Tersedianya sarana angkutan
- 2. Lingkungan kerja non-fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, seperti :
 - a. Hubungan rekan kerja setingkat
 - b. Hubungan atasan dengan karyawan
 - c. Kerja sama antar karyawan

2.1.8 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kunci untuk mencapai kesuksesan dalam karier dan kehidupan secara umum. Ketika seseorang memiliki Tingkat disiplin yang tinggi, mereka dapat mnghindari kecenderungan untuk menunda-nunda pekerjaan dan menghindari Tindakan yang tidak produktif. Sebaliknya, mereka mampu untuk fokus pada tugas-tugas yang penting dan menyelesaikannya dengan efektif.

Menurut (Sutrisno, 2019:86) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut (Puspita, 2023:23) disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja.

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2019:89) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin karyawan adalah faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja sangat perlu diperhatikan oleh setiap karyawan baik itu pimpinan maupun bawahan agar bersikap baik dan tidak menimbulkan pelanggaran terhadap kebijakan yang berlaku pada organisasi tersebut, seperti :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara untuk mengurangi rasa cemas karyawan, dan masih banyak hal selain kompensasi yang dapat membantu menjaga disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Pemberian kompensasi yang mencukupi sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja dengan tenang.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Pimpinan dalam perusahaan merupakan role model bagi karyawannya, sehingga

fungsi role model pimpinan mempunyai dampak yang besar bagi perusahaan. Para karyawan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari di lingkungan kerja.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Apakah ada peraturan yang jelas untuk dijadikan pedoman peraturan tertulis yang disepakati bersama dapat menegakkan disiplin dalam suatu perusahaan. Semua karyawan dijamin akan dihukum tanpa diskriminasi.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan
Perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat oleh karyawan. Penanggulangan pelanggaran disiplin sesuai sanksi yang ada akan membuat seluruh karyawan merasa terlindungi dan membuat mereka enggan melakukan hal serupa.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Seorang pimpinan bertanggung jawab mengawasi pekerjaan yang diberikan kepada bawahannya agar tidak menyimpang dari pekerjaan yang diarahkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
Pimpinan yang memberi perhatian kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan tersebut akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
Menumbuhkan kebiasaan-kebiasaan positif yang menunjang terpeliharanya kedisiplinan karyawan dalam perusahaan, terutama melalui terpeliharanya sikap saling menghargai, menghormati dan menjaga hubungan baik antar rekan kerja maupun dengan atasan di lingkungan kerja.

2.1.9 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai dalam (Puspita, 2023:32) Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.

2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

2.1.10 Kinerja Guru

Kinerja guru adalah jaminan yang akan tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh lembaga dengan baik dan yang di pengaruhi oleh cara-cara yang di tempuh atau usaha-usaha yang dilakukan, dan yang pada gilirannya akan memunculkan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam lembaga.

Menurut Mulyana dalam (Mochklas, dkk, 2021:50) kinerja guru merupakan keberhasilan guru dalam pembelajaran dikelas yang dapat ditinjau dari dua segi: (1) Segi proses yaitu guru dikatakan berhasil jika mampu melibatkan sebgaiian besar anak didik secara aktif baik fisik, mental, maupun sosial dalam proses pembelajaran. Disamping itu, dapat dilihat dari gairah dan semangat guru pada waktu mengajar dikelas serta adanya rasa percaya diri; (2) Segi hasil, yaitu guru dikatakan berhasil apabila mampu mengubah perilaku sebgaiian besar anak didik kearah penguasaan kompetensi dasar yang baik.

Menurut (Barnawi dan Arifin, 2017: 14) kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat kenerhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang nya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Oleh karena itu, kinerja guru dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau organisasi dengan penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan suatu hal, baik yang secara fisik taupun nonfisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi.

2.1.11 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Dalam setiap kinerja tentu memiliki faktor yang mempengaruhi begitupula dengan kinerja guru, faktor kinerja guru menurut Mangkunegara dalam (Didi Pianda, 2018:22-23) ada dua faktor yaitu :

1. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang mempengaruhi dari dalam diri seseorang, faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru mencakup :

- a. Kecerdasan, bagi profesi guru kecerdasan adalah hal utama yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas-tugas dan tanggung jawab sebagai guru, terlalu rumit tugas serta tanggung jawab sebagai seorang guru maka tinggi juga kecerdasan yang dibutuhkan. Namun tugas dan tanggung jawab yang monoton berdampak buruk terhadap kinerja guru.
- b. Keterampilan dan kecakapan, dalam hal ini sebagai seorang guru tentu diharapkan mampu memiliki keterampilan dan kecakapan terutama pada dalam diri seorang guru, tetapi keterampilan dan kecakapan masing-masing pribadi tentu berbeda disebabkan oleh perbedaan pengalaman dan pelatihan.
- c. Bakat, bakat yang dimaksud dalam hal ini adalah kemampuan atau keahlian alami dari dalam diri seseorang, jika dikaitkan dengan profesi atau pilihan dalam pekerjaan maka tentu akan berpengaruh terhadap kinerja.
- d. Kemampuan dan minat, kemampuan dan minat yang tinggi akan mempengaruhi pekerjaan yang ditekuni.
- e. Motif, motif yang dimiliki akan mendorong seseorang dalam meningkatkan kinerjanya.
- f. Kesehatan, salah satu hal penting untuk seseorang dalam bekerja, kesehatan dapat mendorong seseorang dalam melakukan proses pekerjaan dan dapat menyelesaikan tugas serta tanggung jawab dalam pekerjaannya.
- g. Kepribadian, dalam diri seseorang terutama pada profesi guru kepribadian hal penting dalam menjalankan segala tugas dan tanggung jawab yang diemban, kepribadian yang baik mampu membantu dalam kesulitan menyesuaikan dalam lingkungan kerja dan interaksi sesama rekan kerja.
- h. Cita-cita dan tujuan dalam bekerja, seseorang akan bekerja dengan sepenuh hati jika pekerjaannya yang dilakukannya sesuai dengan cita-cita dan tujuan karena dengan begitu cita-cita dan tujuan akan tercapai.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi dari luar diri seseorang, faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru mencakup :

- a. Lingkungan keluarga, kinerja seseorang akan terpengaruhi oleh kondisi keluarga sebab keluarga menjadi faktor utama seseorang berperilaku.
- b. Lingkungan kerja, didalam lingkungan kerja seseorang akan beradaptasi guna menjalankan pekerjaannya, jika lingkungan kerja membuat seseorang nyaman maka akan berpengaruh positif terhadap kinerjanya.
- c. Komunikasi dengan kepala sekolah, penting hal nya berkomunikasi dengan kepala sekolah mengingat kepala sekolah adalah pemimpin dalam sekolah yang kepala sekolah terlibat dalam segala urusan di sekolah maka komunikasi dengan kepala sekolah harus berjalan dengan lancar agar segala urusan dapat diatasi dengan baik oleh kepemimpinan dan kepala sekolah.
- d. Sarana dan prasarana, terpenuhinya sarana dan prasarana dalam kegiatan belajar mengajar akan membantu guru lebih meningkatkan kinerjanya.
- e. Kegiatan guru dikelas, kegiatan guru dikelas meliputi berinteraksi dengan peserta didik tentu guru akan sangat membutuhkan dukungan dari pihak sekolah dalam sumber belajar agar proses dan hasil kegiatan belajar mengajar berjalan efektif dan guru juga mendapatkan peluang berkreaitifitas dalam kegiatan pembelajaran.
- f. Kegiatan guru disekolah antara lain yaitu berpartisipasi dalam bidang administrasi seperti memperbaiki dan menyesuaikan kurikulum, juga merencanakan kebijakan-kebijakan kepegawaian.

2.1.12 Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi, karena guru mengemban sebuah tugas profesional. Artinya, tugas-tugas tersebut hanya dapat dikerjakan oleh orang yang memiliki kompetensi khusus. Menurut Muhlisin dan Kresnawati dalam (Mochklas, dkk, 2022:58) indikator kinerja guru mencakup:

1. Kemampuan guru membuat RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran).
2. Melaksanakan kegiatan belajar mengajar.
3. Penguasaan serta pemilihan pendekatan, metode, strategi.
4. Pemberian tugas yang berbobot kepada siswa.
5. Kemampuan mengevaluasi dalam setiap pembelajaran.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian ini. Tujuannya sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja guru dapat disajikan di bawah ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2020), dengan judul “ Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan”. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian pendekatan kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil regresi linier berganda, bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan.

Mugiwati (2021), dengan judul “Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kebumen”. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian pendekatan kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil regresi linier berganda, secara simultan menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kebumen.

Supriyani (2018), dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja guru SMK N 1 Ambal Kebumen”. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasilnya terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja guru SMK N 1 Ambal Kebumen.

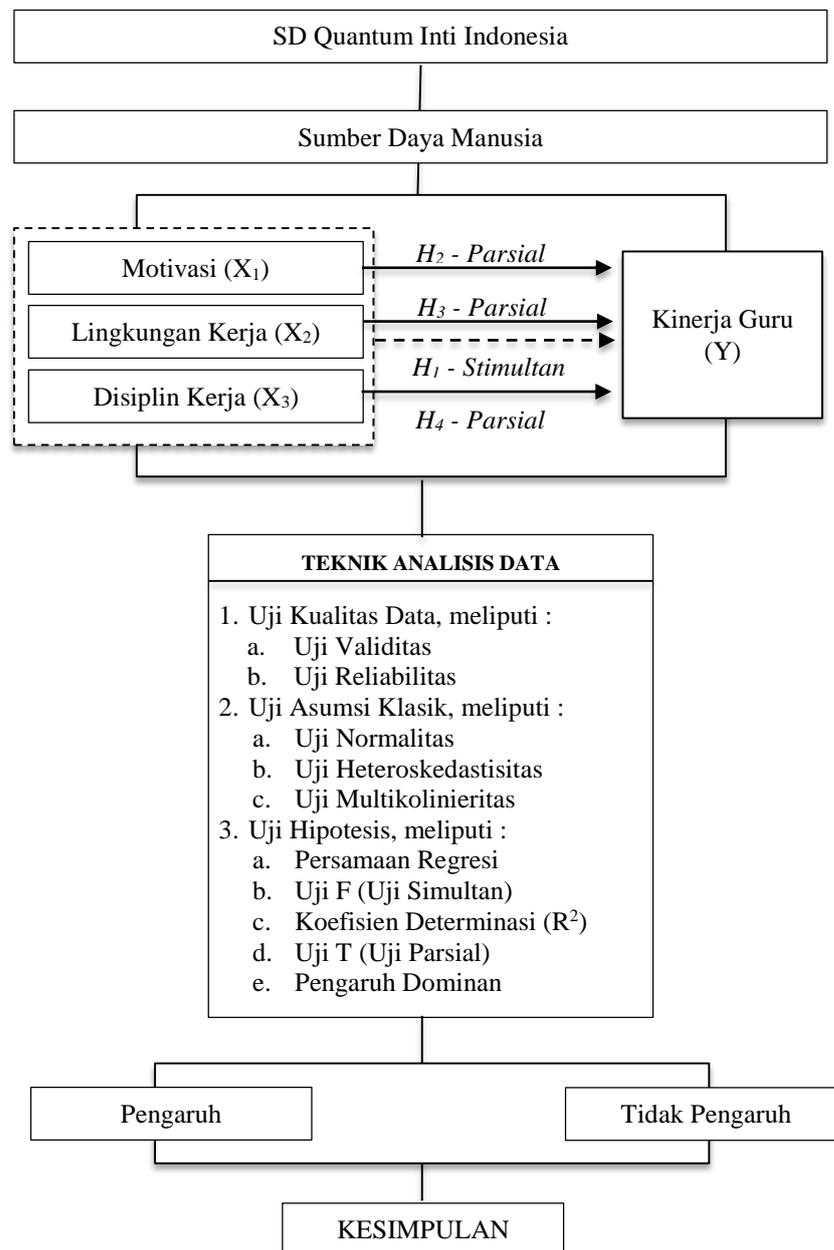
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Sahlan Lubis, (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan	Lingkungan Kerja (X_1) Disiplin Kerja (X_2) Motivasi (X_3) Kinerja Guru (Y)	Regresi Linear Berganda	1. Uji t, variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. 2. Uji F, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru.
Mugiwati (2021)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kebumen	Motivasi (X_1) Disiplin (X_2) Lingkungan Kerja (X_3) Kinerja Guru (Y)	Regresi Linear Berganda	1. Koefisien Determinasi 89,4% 2. Uji t, variabel motivasi dan disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. 3. Uji F, variabel motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.
Supriyani, (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK N 1 Ambal Kebumen	Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) Kedisiplinan Kerja (X_3) Kinerja Guru (Y)	Regresi Linear Berganda	1. Uji t, variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. 2. Uji F, variable lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Sumber : Kampus Terkait (2024)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2019:95). Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian
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:

1. Hipotesis I

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial variabel motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah SD Quantum Inti Indonesia

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah SD Quantum Inti Indonesia

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah SD Quantum Inti Indonesia

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah SD Quantum Inti Indonesia

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah SD Quantum Inti Indonesia.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah SD Quantum Inti Indonesia

4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara simultan variabel motivasi, lingkungan dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah SD Quantum Inti Indonesia

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara simultan variabel motivasi, lingkungan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah SD Quantum Inti Indonesia.