

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

A. Kinerja Guru

1) Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru sangat diperhatikan di sekolah, jika kinerja guru baik, sekolah tersebut memiliki peluang untuk berkembang, tetapi jika kinerja guru buruk, sekolah tersebut juga tidak akan berkembang. Oleh karena itu, untuk memastikan kinerja guru yang baik, kerjasama antara kepala sekolah dan guru serta pihak lain sangat penting. Menurut Mangkunegara (2017:67), "Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Dengan demikian, istilah "kinerja" dapat diartikan sebagai hasil dari kinerja. Dalam kaitannya dengan jabatan, kinerja didefinisikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan selama periode waktu tertentu, bukan sebagai karakteristik individu seperti bakat atau kemampuan. Sebaliknya, kinerja merupakan perwujudan bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja guru juga dikenal sebagai kinerja guru berkorelasi dengan kompetensi guru, artinya kinerja guru yang baik harus didukung oleh kompetensi yang sama. Tanpa kompetensi yang baik, seorang guru tidak mungkin berkinerja baik (Madjid:2016).

Menurut Gunawan (2018), guru yang berhasil dan berpengalaman dalam menerapkan kurikulum memiliki karakteristik mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar peserta didik. Berdasarkan gagasan ini, ada berbagai cara guru dapat menilai prestasi dan aktivitas siswa dalam upaya mereka untuk menciptakan kurikulum sekolah. Ini termasuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi setiap aspeknya.

Menurut Asterina dan Sukoco (2019), kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk bertindak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan-tujuan ini termasuk perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, pembangunan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, dan penilaian hasil belajar. Kinerja sangat penting untuk menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru.

Berdasarkan uraian yang ada, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan faktor krusial dalam menentukan perkembangan dan kualitas sebuah sekolah. Kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan atau kompetensi pribadi, tetapi juga oleh faktor-faktor eksternal seperti dukungan dari kepala sekolah dan kolaborasi dengan pihak terkait lainnya.

2) Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Menurut Kasmir (2019:189) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sebagai berikut:

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin besar kemampuan dan pengalaman, semakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar seperti yang ditugaskan.

b. Pengetahuan

Adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang dengan pengetahuan kerja yang baik akan memberikan hasil kerja yang baik begitu pula sebaliknya.

c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan untuk mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki desain yang baik, maka akan memudahkan pelaksanaan pekerjaan yang tepat dan benar.

d. Kepribadian

Adalah kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda satu sama lain, seseorang dengan akhlak atau kepribadian yang baik akan mampu mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dengan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Apabila karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari perusahaan), maka karyawan tersebut akan termotivasi atau terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

f. Kepemimpinan

Adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

g. Gaya kepemimpinan

Yaitu gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi atau mengarahkan bawahannya

h. Budaya organisasi

Adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh organisasi atau perusahaan, aturan tersebut mengatur apa yang berlaku umum dan dapat diterima serta harus dipatuhi oleh seluruh anggota perusahaan atau organisasi

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, perasaan kagum terhadap seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang, bersemangat, atau suka bekerja, maka hasil pekerjaannya akan berhasil baik.

j. Lingkungan kerja

Adalah suasana atau kondisi di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, desain, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk terus bekerja dan membela perusahaan tempatnya bekerja. Loyalitas tersebut di tunjukkan dengan terus bekerja keras meski perusahaan sedang dalam kondisi buruk

l. Komitmen

Adalah kepatuhan karyawan terhadap penerapan kebijakan atau peraturan perusahaan di tempat kerja, komitmen ini juga berarti kepatuhan karyawan terhadap janji yang dibuat.

m. Disiplin Kerja

Adalah upaya karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaannya dengan sungguh –sungguh, disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya kedatangan kerja tepat waktu.

Menurut Afandi (2018:86) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu:

1. kompetensi merupakan suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggungjawab pekerjaan.
2. Kemampuan, kepribadian, minat kerja
3. Kejelasan dan penerimaan pegawai, yaitu pemahaman dan penerimaan terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

4. Tingkat motivasi pegawai, kemauan dari pegawai untuk meningkatkan kinerja.
5. Hal-hal yang berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang menjadi pedoman dalam melaksanakan kemampuan dan tanggung jawab profesionalnya.
6. Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung pekerjaan karyawan.
7. Budaya tempat kerja, kebiasaan yang ada di perusahaan dan diulangi.
8. Kepemimpinan, sikap kepemimpinan, dan manajemen karyawan.
9. Disiplin, rasa hormat, penghargaan, ketaatan, dan kepatuhan terhadap peraturan yang diberlakukan oleh organisasi.

Menurut Afandi (2018), kompetensi yang termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja guru meliputi beberapa aspek, antara lain:

1. Kompetensi professional

Kemampuan guru dalam menyampaikan materi pembelajaran secara mendalam dan luas.

2. Kompetensi kepribadian

Kemampuan guru untuk menjadi teladan bagi peserta didik dengan menunjukkan sikap yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.

3. Kompetensi pedagogik

Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik.

4. Kompetensi sosial

Kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, dan masyarakat sekitar.

3) Indikator Kinerja Guru

Menurut Abas dan Tri (2019) Indikator penilaian terhadap kinerja guru dalam hal ini pun dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas, yaitu: .

- a. Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran
Tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran merupakan tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari metode atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru

- b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
Merupakan inti dari penyelenggaraan pendidikan yang ditandai dengan adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, serta penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

- c. Evaluasi / penilaian pembelajaran
Adalah kegiatan atau cara yang digunakan untuk menentukan apakah tujuan dan proses pembelajaran telah tercapai pembelajaran yang telah dilakukan. Pada titik ini, diperlukan memiliki kemampuan untuk menentukan pendekatan dan metode evaluasi, menyiapkan alat evaluasi, dan mengolah serta menggunakan hasil evaluasi.

B. Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Dalam manajemen atau tempat kerja, disiplin kerja adalah gagasan yang mendorong karyawan untuk bertindak dan melakukan segala sesuatu dengan cara yang teratur. kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karyawan, maka prestasi kerja yang lebih baik dapat dicapai (Sadat:2020).

Disiplin, menurut Hadikusumah, didefinisikan sebagai suatu sikap yang menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Selain itu, jika seseorang melanggar tugas atau wewenang yang diberikan kepadanya, mereka harus siap untuk menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi yang diberikan. Disiplin kerja adalah komponen penting dari pengembangan SDM, menurut Siagian dalam (Susanto: 2019). menurut (Ramon:2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Namun menurut (Fererius Hetlan Muhyadin: 2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Sunarsi (2018), disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka

agar bersedia mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut beberapa pendapat ahli di atas, disiplin kerja adalah sikap, perilaku, dan tindakan seseorang untuk mematuhi dan mematuhi peraturan dan norma sosial yang berlaku. Salah satu tujuan pendisiplinan karyawan adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara orang yang memimpin dan orang yang dibawahnya. Masalah seperti modal kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk di antara pengawasan dan bawahan-bawahannya dapat muncul dari disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat . Karena itu, semua perbaikan dan perilaku pegawai dalam situasi seperti ini hanya akan berlangsung singkat, dan pengawas harus segera mendisiplinkan kembali pegawai.

2) Tujuan dan Manfaat disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Sinambela (2018) adalah menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara supervisor dengan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan tidak tepat dapat menciptakan masalah antara pengawas dan bawahannya.

Manfaat disiplin kerja menurut (Hamali:2016) yaitu:

1. Bagi organisasi menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

2. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

3) Jenis jenis disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2004), mengatakan ada dua jenis disiplin kerja diantaranya sebagai berikut:

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

b. Disiplin korektif

Disiplin kerja adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatakan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

4) Faktor- faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2012), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin.kerja.Para guru cenderung akan mematuhi segala peraturan apabila ia merasa kerja kerasnya akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan jerih payah yang diberikan kepada sekolah.

2. Keteladanan

Pimpinan Keteladanan pimpinan sangat dibutuhkan oleh setiap bawahan diorganisasi manapun. Pimpinan yang bisa menjadi teladan akan mudah menerapkan disiplin kerja bagi pegawainya. Demikian pula sebaliknya, pemimpin yang buruk akan sulit menegakkan disiplin kerja bagi para bawahannya.

3. Aturan yang pasti

Disiplin kerja tidak akan terwujud tanpa adanya aturan pasti yang dapat menjadi pedoman guru dalam menjalankan tugasnya. Aturan yang pasti ialah aturan yang dibuat tertulis yang dapat menjadi aturan yang dibuat tertulis yang dapat menjadi pedoman guru dan tidak diubah-ubah karena situasi dan kondisi.

4. Keberanian Kepala Sekolah dalam Mengambil Tindakan

Apabila terjadi pelanggaran disiplin kerja, kepala sekolah harus

memiliki keberanian untuk menyikapinya sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman bersama.

5. Pengawasan Pimpinan Pengawasan sangat diperlukan untuk memastikan segala kegiatan berjalan dengan standar peraturan. Pengawasan yang lemah memberi kesempatan guru melanggar peraturan.

6. Perhatian kepada Guru

Guru tidak hanya membutuhkan kompensasi yang besar, tetapi perlu juga perhatian dari atasannya. Kesulitan –kesulitan yang dihadapi guru ingin didengar dan selanjutnya diberikan masukan oleh kepala sekolah. Guru yang segan dan hormat kepada kepala sekolah akan memiliki disiplin kerja yang sesungguhnya yaitu disiplin kerja yang penuh kesadaran dan kerelaan dalam menjalaninya.

7. Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan yang ada dalam sekolah akan mempengaruhi tegaknya disiplin kerja. Perlu dikembangkan kebiasaan positif untuk mendukung tegaknya aturan di sekolah.

Kebiasaan – kebiasaan positif itu antara lain :

- a. Mengucapkan salam dan berjabat tangan apabila bertemu
- b. Saling menghargai antar sesama rekan
- c. Saling memperhatikan sesama rekan
- d. Memberitahu saat meninggalkan tempat kerja kepada rekan.

5) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Harlie (Setiawan:2013) indikator-indikator disiplin kerja diantaranya sebagai berikut:

- a. Selalu hadir tepat waktu.
- b. Selalu mengutamakan prosentase kehadiran.
- c. Selalu mentaati ketentuan jam kerja.
- d. Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif.
- e. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya.
- f. Memiliki semangat kerja yang tinggi.
- g. Memiliki sikap yang baik.
- h. selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.

C. Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (10) menyatakan bahwa "kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja yang sesuai standar yang ditetapkan", dan bahwa "kompetensi adalah seperangkat tindakan intelejen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugastugas dalam bidang pekerjaan tertentu".

Menurut Wibowo (2018:271) menyatakan bahwa Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas

keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:203), mendefinisikan bahwa Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya didalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pengertian kompetensi, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi guru didefinisikan sebagai kemampuan, pengetahuan, dan perilaku yang dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan kewajibannya untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Berdasarkan beberapa definisi kompetensi, kompetensi guru menunjukkan kuantitas dan kualitas layanan pendidikan yang diberikan oleh guru yang bersangkutan.

2) Faktor- faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Menurut Wibowo (2018:126) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai.

Prinsip atau pandangan hidup yang dipegang teguh oleh seseorang dan menjadi dasar dalam mengambil keputusan serta bertindak.

2. Keterampilan.

Kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan tugas tertentu, baik secara fisik maupun mental, yang biasanya diperoleh melalui latihan atau pengalaman

3. Pengalaman.

Pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh seseorang dari keterlibatan langsung dalam suatu aktivitas atau kejadian di masa lalu.

4. Motivasi.

Dorongan internal atau eksternal yang mengarahkan seseorang untuk mencapai tujuan atau melakukan tindakan tertentu.

5. Isu Emosional.

Masalah atau tantangan yang terkait dengan perasaan, seperti stres, kecemasan, atau konflik yang dapat memengaruhi cara seseorang berpikir dan bertindak.

Wahyuni (2018) menyatakan bahwa mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi , yaitu :

1. Keyakinan dan nilai-nilai adalah keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.

2. Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi.
Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki
3. Pengalaman merupakan keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya
4. Karakteristik kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerjasama, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.
5. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan.
6. Isu emosional merupakan hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
7. Kemampuan intelektual merupakan kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi

8. Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti: rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan.

3) Indikator Kompetensi

Rahmat (2019) menyatakan bahwa terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi sebagai indikator yang dapat mengukur kompetensi yaitu:

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten di pikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

D. Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi kerja

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat (Ardiana, 2017:17).

Siagian (2018) juga mengungkapkan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk

keahlian atau keterampilan, tenaga atau waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Uno (2020) mengungkapkan bahwa motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, kiranya sudah jelas bahwa mempelajari motivasi itu sulit. Hal-hal ini menunjukkan beberapa alasan mengapa hal itu sulit untuk dipelajari: motivasi yang sama dan tingkah laku dapat dimotivasi oleh beberapa disiplin, dan motivasi yang sama dan sebuah tingkah laku dapat dimotivasi oleh banyak disiplin.

2) Faktor- faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja Menurut Afandi (2021:24) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu :

- a. Kebutuhan Hidup Kebutuhan untuk dapat mempertahankan hidup seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan sebagainya. Adanya keinginan ini membuat seseorang lebih giat dalam bekerja.

- b. **Kebutuhan Masa Kerja** Kebutuhan akan masa depan yang cerah serta baik hingga tercipta hal yang harmonis dan tenang.
- c. **Kebutuhan Harga Diri** Kebutuhan akan penghargaan dalam diri seseorang serta pengakuan dari masyarakat lingkungannya. Hal ini dapat membuat seseorang termotivasi untuk dapat dihargai.
- d. **Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja** Kebutuhan atas prestasi kerja yang dibutuhkan seseorang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, serta potensi yang optimal untuk dapat mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

3) Prinsip- prinsip Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2021:25) motivasi ini memiliki beberapa prinsip prinsip yaitu sebagai berikut :

a. Prinsip Partisipasi

Dalam motivasi kerja terdapat upaya yang perlu diberikan kepada karyawan yaitu berupa kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai perusahaan.

b. Prinsip Komunikasi

Segala sesuatu perlu melakukan komunikasi terutama yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dan informasi yang jelas dengan begitu karyawan akan lebih mudah termotivasi dalam bekerja.

c. Prinsip Mengakui Andil

Bawahan Yang dimana dengan mengakui adanya karyawan yang ikut andil dalam perusahaan mencapai tujuan. Dengan pengakuan tersebut karyawan dapat termotivasi.

d. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Adanya atasan yang memberikan wewenang kepada bawahannya (karyawan) untuk sewaktu-waktu dapat dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaannya, hal ini tentunya dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk lebih percaya dengan kemampuannya.

e. Prinsip Memberi Perhatian

Perusahaan atau organisasi dapat memberikan perhatian terhadap karyawan seperti meningkatkan mereka tentang kesehatan mereka harus lebih diprioritaskan atau sesekali mentraktir atau mengajak makan para karyawannya ataupun dapat memberikan bonus atau uang tambahan kepada karyawan, hal ini dapat membuat karyawan termotivasi untuk lebih bersemangat lagi dalam bekerja.

4) Indikator- indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2020:142) motivasi memiliki indikator motivasi kerja sebagai berikut :

a. Fisik

Orang membutuhkan dorongan untuk mencapai tujuannya. Kebutuhan fisik ini dapat berupa pembayaran gaji karyawan yang layak, bonus atau lembur, dan tunjangan makan dan

transportasi.

b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Dalam hal ini, perusahaan harus memberikan tempat kerja yang aman dan nyaman bagi karyawannya. Ini dapat mencakup jaminan keselamatan kerja, dana pensiun, dan peralatan keselamatan lainnya.

c. Kebutuhan Sosial

Ini adalah kebutuhan yang dipenuhi seseorang melalui interaksi sosial. Menjalinkan hubungan pertemanan, diterimanya seseorang atau individu dalam suatu kelompok, dan keinginan untuk dicintai dan mencintai adalah semua contoh interaksi tersebut.

d. Kebutuhan akan penghargaan sesuai dengan Kemampuannya.

Ini adalah tentang menerima pengakuan dari orang lain atas pekerjaan yang telah dilakukan. Ini dapat mencakup keinginan karyawan untuk dihormati dan dihargai oleh atasannya atas pencapaiannya, yang akan mendorong mereka untuk terus bekerja.

B. Penelitian terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa referensi penelitian terdahulu yang akan digunakan sebagai bahan rujukan. Penelitian terdahulu ini sangatlah penting dan bermanfaat bagi penulis.

Adapun penelitian terdahulu yang digunakan penulis ini adalah sebagai berikut:

**Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu
Mapping Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Dwi Narsih (2017)	PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMKN 23 JAKARTA UTARA	Metode analisis regresi linier berganda .	1) Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, 2) tidak adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja, dan 3) terdapat pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru
2.	Tiwi Rahmadona , Hasan Maksum, Eko Indrawan , Dori Yuvenda (2021)	Kontribusi Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Ranah Batahan	Metode analisis regresi linier berganda .	bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan.

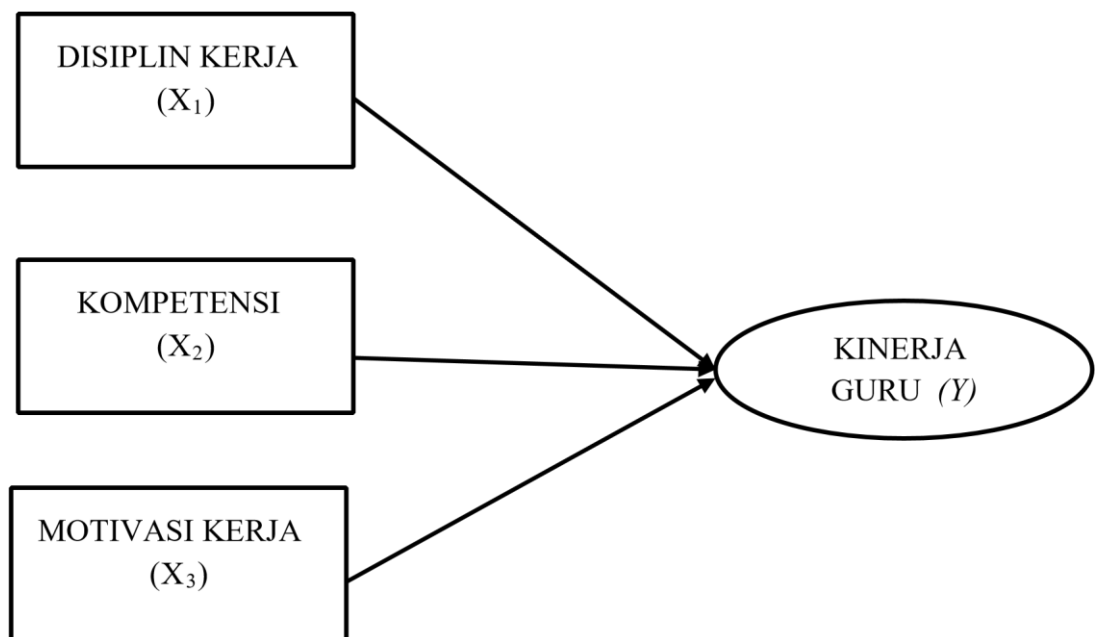
3.	Ahrie Desi Susanti , Idham Kholid , Ahmaludin (2022)	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 1 KOTABUMI LAMPUNG UTARA	Metode analisis regresi linier berganda.	gaya kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru secara bersama-sama maupun partial berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Kotabumi Lampung utara
4.	Adinda Bagus Wicaksono , Yunus Handoko , Widi Dewi Ruspitasari (2023)	PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK MUHAMMADIYAH 6 DONOMULYO KABUPATEN MALANG	Metode analisis regresi linier berganda	supervisi kepala sekolah, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru.
5.	Sabaruddin Sinulingga, Beti Nurbaitit, Zian Fachnani (2023)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Bangun Mulia	Metode analisis regresi linier berganda.	kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Yayasan Bangun Mulia, sedangkan yang paling signifikan adalah kepemimpinan kepala sekolah

				terhadap kinerja guru.
6.	Bejo Kapitaraw , Ike Kusdyah , Fathorrahman (2023)	PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK KESEHATAN TERPADU KABUPATEN BIAK NUMFOR PROVINSI PAPUA	Metode analisis regresi linier berganda .	(1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Kesehatan Terpadu Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua, (2). Motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru SMK Kesehatan Terpadu Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua.
7.	Subarjo (2023)	KEDISIPLINAN, KOMPETENSI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK N 1 GEDANGSARI KABUPATEN GUNUNGKIDUL	Metode analisis regresi linier berganda .	kerja, kompetensi kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di SMK N 1 Gedangsari.

C. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2017:60) kerangka konseptual adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan teori-teori yang telah dijelaskan tentang variabel yang mempengaruhi yaitu Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap variabel yang dipengaruhi yaitu Kinerja Guru (Y).

Dengan demikian permusan masalah tersebut dapat dibuat alur yang menggambarkan kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



Gambar II 1 Kerangka Konseptual

Sumber: Barnawi, Arifin (2012); Narsih (2017); Wibowo (2018:126);
 Abas, Tri (2019); Afandi (2021); Susanti, Kholid, Ahmaludin (2022);
 Kapitaraw, Kusdyah, Fathorrahman (2023); Sinulingga, Nurbaiti,
 Fachrian (2023); Wicaksono, Handoko, Ruspitasari (2023)

Kerangka Pemikiran diatas menjelaskan bahwa terdapat variabel Independen (variabel bebas) dan variabel Dependen (variabel terikat) yang dimana variabel Independen terdiri dari variable Disiplin Kerja (X_1). Kompetensi (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh terhadap variabel Dependen yaitu Kinerja Guru (Y).

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono:2016). Dari penjabaran tentang Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar, maka hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar.
- H2 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar.
- H3 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar.