

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler, Gary (2015:4) Manajemen Sumber Daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka kesehatan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Hasibuan (2011:2) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya manusia mendefinisikan bahwa :“Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Munurut Rivai, Veitzal (2010:2) pengertian manajemen adalah “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai suatu tujuan”.

Manajemen juga sering dikatakan sebagai suatu seni karena adanya penerapan pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan manajemen sebagai ilmu karena di dalam manajemen ada penggunaan teknik manajemen. Oleh karena itu manajemen dikatakan sebagai ilmu. Dari sejumlah pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses atau kegiatan mulai dari *Planning*, *Organizing*, *Actuating*, dan *Controlling* (POAC) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hidjrahman dan Surat Husnan seperti yang dikutip oleh Dra. Umi Farida (2015:9) dalam bukunya Diktat Manajemen Sumber Daya Manusia I mengatakan untuk memperjelas definisi MSDM kita akan mengelompokkannya menjadi dua kelompok fungsi yaitu :

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Berarti menentukan terlebih dahulu apa yang akan dilakukan atau program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

b. Pengorganisasian

Adalah kegiatan untuk mengorganisir seluruh karyawan dan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi, dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

c. Pengarahan

Adalah melaksanakan pekerjaan yaitu dengan jalan memberi perintah, saran-saran sehingga apa yang telah direncanakan dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif.

d. Pengawasan

Yaitu mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksi apabila terjadi penyimpangan atau kalau perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan SDM

Pengadaan SDM atau memperoleh jumlah dan jenis karyawan yang tepat untuk mencapai organisasi.

b. Pengembangan SDM

Pengembangan ini untuk meningkatkan ketrampilan lewat latihan dan pendidikan yang diperlukan untuk dapat menjalankan tugas dengan baik.

c. Pemberian Kompensasi SDM

Fungsi ini dapat di identifikasikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak terhadap para karyawan sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

d. Pengintegrasian SDM

Integrasi ini menyangkut penyesuaian keinginan dari para individu dengan keinginan organisasi dan masyarakat.

e. Pemeliharaan SDM

Fungsi ini mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Fungsi ini mengharuskan dilaksanakannya keempat fungsi dan perhatian akan dititik beratkan pada pemeliharaan kondisi dari fisik karyawan.

f. Pemutusan Hubungan Kerja SDM

Adalah putusnya hubungan kerja seorang karyawan dengan suatu organisasi perusahaan. Pemberhentian dapat disebabkan oleh keinginan dari karyawan sendiri, keinginan perusahaan, kontrak kerja maupun pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2 Guru

2.1.2.1 Pengertian Guru

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 (dalam Supardi 2014:52) Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Menurut Imam Wahyudi (2012: 14) guru sebagai pendidik tidak hanya sebagai penyalur dan pemindah kebudayaan bangsa kepada generasi penerus, akan tetapi lebih dari itu yaitu membina mental, membentuk moral dan membangun kepribadian yang baik dan integral, sehingga keberadaannya kelak berguna bagi nusa dan bangsa. Dengan demikian guru dalam proses pembangunan dalam menduduki tempat yang penting bagi suatu bangsa yang sedang berkembang atau membangun, terutama untuk berlangsungnya kehidupan bangsa ditengah-tengah lintasan perjalanan zaman dengan adanya pergeseran nilai-nilai yang cenderung memberikan nuansa kehidupan yang baru.

Menurut Imam Wahyudi (2012: 15) tugas guru yang paling penting adalah mengajar dan mendidik murid. Sebagai pengajar guru menyampaikan ilmu pengetahuan atau keterampilan kepada orang lain dengan menggunakan cara-cara tertentu sehingga pengetahuan atau keterampilan itu dapat menjadi milik orang tersebut. Adapun sebagai pendidik merupakan perantara aktif akan nilai-nilai dan norma-norma susila yang tinggi dan luhur untuk bekal bermasyarakat.

Dalam melaksanakan tugasnya tersebut guru dituntut untuk berusaha keras dalam meningkatkan kualitas kerjanya, karena guru merupakan jabatan profesi yang memerlukan suatu keahlian khusus.

Menurut pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa guru sangat berperan penting sebagai pengajar yang menyampaikan ilmu pengetahuan atau keterampilan, akan tetapi lebih dari itu yaitu membina mental, membentuk moral dan membangun kepribadian yang baik dan integral, sehingga keberadaannya kelak berguna bagi nusa dan bangsa.

2.1.2.2 Peran Dan Fungsi Guru

Menurut Mulyasa, (2011: 19-20) peran dan fungsi guru berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah. Di antara peran dan fungsi guru tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Sebagai pendidik dan pengajar. Bahwa setiap guru harus memiliki kestabilan emosi, ingin memajukan peserta didik, bersikap realitas, jujur dan terbuka, serta peka terhadap perkembangan, terutama inovasi pendidikan.
- b. Sebagai anggota masyarakat. Bahwa setiap guru harus pandai dan bergaul dengan masyarakat.
- c. Sebagai pemimpin. Bahwa setiap guru adalah pemimpin, yang harus memiliki kepribadian, menguasai ilmu kepemimpinan, prinsip hubungan antar manusia, teknik berkomunikasi, serta menguasai berbagai aspek kegiatan organisasi sekolah.
- d. Sebagai administrator. Bahwa setiap guru akan dihadapkan pada berbagai tugas administrasi yang harus dikerjakan di sekolah, sehingga harus memiliki pribadi yang jujur, teliti, rajin, serta memahami strategi dan manajemen pendidikan.

- e. Sebagai pengelola pembelajaran. Bahwa setiap guru harus mampu dan menguasai berbagai metode pembelajaran dan memahami situasi belajar-mengajar di dalam maupun di luar kelas.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance*, tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Menurut Simanjunta, Payaman J (2005: 56) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini, Simanjuntak menegaskan bahwa kinerja adalah sesuatu yang penting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, karena setiap individu atau organisasi tentu saja memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut itulah merupakan kinerja.

Menurut pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu yang penting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, karena setiap individu atau organisasi tentu saja memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran.

2.1.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut pendapat Schuler dkk dalam Wahyudi, Imam (2012: 90-91) bahwa kinerja memiliki faktor sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja, baik buruknya kinerja seseorang dapat dinilai berdasarkan kualitas pekerjaannya.
- b. Kuantitas kerja, kinerja seseorang dapat dinilai dari kuantitas hasil kerja seseorang.
- c. Kerjasama, bahwa seseorang yang memiliki kinerja yang baik, memiliki kepandaian menjalin kerjasama dengan koleganya, bawahannya dan juga dengan pimpinannya.
- d. Pengetahuan tentang pekerjaan, tinggi rendahnya kinerja seseorang dapat diamati dari pengetahuan seseorang tentang pekerjaan yang dilakukannya.
- e. Keterandalan, seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi, memiliki keterandalan yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya.
- f. Kehadiran dan ketepatan waktu, seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu datang dan menyelesaikan pekerjaannya.
- g. Pengetahuan tentang kebijaksanaan dan tujuan organisasi, seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi juga memiliki pengetahuan dan pemahaman yang jelas tentang kebijaksanaan dan tujuan organisasi dan dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

- h. Prakarsa dan pertimbangan, seseorang yang memiliki kinerja tinggi juga ditandai dengan prakarsa yang baik, kreatif dan selalu mempertimbangkan berbagai hal dalam melaksanakan tugasnya agar selalu tercapai hasil yang maksimal.

Berdasarkan pendapat di atas maka secara umum faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, kemauan dan semangat seseorang dalam melakukan pekerjaan demi kemajuan suatu organisasi.

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sinungan, Muchdarsyah (2014:135) Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga, dan biaya.

Menurut Abdurrahman, Fathoni (2006:172) mengemukakan bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma social yang berlaku. Menurut Saydam, Gouzali (2005:284) menjelaskan bahwa Kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma – norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Ahmad Tohardi dikutip dari Alex.

Berdasarkan pengertian tentang penjelasan disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli, bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh para manajer, agar karyawan mau mentaati dan sadar akan semua peraturan yang berlaku.

2.1.4.2 Macam-macam Kedisiplinan

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2009:129) ada dua bentuk kedisiplinan, yaitu :

1. Disiplin preventif

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan – aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin.

1. Disiplin korektif

Adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Menurut Ahmad Tohardi dikutip dari Moenir, H.A.S (2001:394) kedisiplinan itu dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

1. Disiplin terhadap waktu
2. Disiplin terhadap tingkah laku dan perbuatan

2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Mengingat betapa pentingnya kedisiplinan didalam suatu organisasi perusahaan agar tujuannya bisa tercapai secara optimal maka faktor – faktor yang mempengaruhi kedisiplinan, yaitu sebagai berikut Menurut Hasibuan , Malayu S.P (2005:194-198) menyebutkan:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa

4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan.

2.1.4.4 Indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi. Menurut Hasibuan, Malayu S.P (2012:194) indikator disiplin yaitu :

1. Tujuan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Dimensi tujuan kemampuan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja
- b. Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja

2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Dimensi tingkat kewaspadaan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

a. Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja

b. Menjaga dan merawat peralatan kerja

3. Ketaatan pada Standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:

a. Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja

b. Bekerja sesuai fungsi dan tugasnya

4. Ketaatan pada Peraturan Kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu

a. Pemahaman pegawai atas peraturan kerja

b. Menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja

5. Etika Kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu :

a. Memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja

2.1.5 Lingkungan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011:2) Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Sukemi dalam Apriani, Monica (2011), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan personal dalam hubungannya dengan pekerjaannya dan yang mempunyai hubungan erat dengan personal atau karyawan, termasuk didalamnya faktor fisik dan non-fisik. Nitisemito (2008:98) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Berdasarkan pengertian tentang penjelasan lingkungan kerja yang di kemukakan oleh para ahli, bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan personal dalam hubungannya dengan pekerjaannya dan yang mempunyai hubungan erat dengan personal atau karyawan serta keseluruhan alat perkakas.

2.1.5.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja dibagi menjadi :

a. Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan fisik dibagi dalam 2 kategori:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum
(seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya,dll)
- c. Lingkungan Perantara

Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan semua keadaan yang terjadibaik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan.

b. Suasana Kerja. Suasana kerja merupakan kondisi kerja yang kondusif seperti suasana yang nyaman atau tidak.

Hubungan kerja merupakan semua keadaan yang terjadi, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan.

2.1.5.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2002) dalam Almustofa, Resa (2014:54) Indikator yang digunakan untuk mengukur Lingkungan kerja yaitu :

1. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat.

Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

2. Fasilitas kantor

Hal ini dimaksud bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

3. Pertukaran udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

4. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi guru guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2.1.6 Kompetensi

2.1.6.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Moeherino (2014:25) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan kinerja guru dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima ditempat kerja atau superior ditempat kerja pada situasi tertentu. Sedangkan menurut Danim Sudarwan (2008:171) kompetensi merupakan spesifikasi pengetahuan keterampilan dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya didalam pekerjaan sesuai dengan standart kinerja.

Menurut beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang untuk berhasil dalam pekerjaan dan dengan adanya pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki.

2.1.6.2 Indikator Kompetensi

Menurut Sari, Annissa Syafarina (2016) Kompetensi guru adapun penjabaran dari kompetensi guru yang dipakai sebagai indicator :

- a. Adanya perencanaan dalam mengajar.
- b. Berpenampilan rapi.
- c. Memiliki persyaratan pendidikan yang sesuai.
- d. Upaya untuk meningkatkan prestasi siswa.

2.1.6.3 Tipe Kompetensi

Menurut Hasibuan, Malayu S.P (2003:53) tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut. Ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan, sebagai berikut :

1. *Planning Competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan nilai tindakan untuk mencapai tujuan.
2. *Influence Competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu dan memberi inspirasi untuk berkeja menuju tujuan organisasional.
3. *Communication Competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan non verbal.
4. *Interpersonal Copetency*, meliputi empay, membangun kesepakatan networking, persuasu, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain dan menjadi team player.

2.1.7 Kinerja Guru

2.1.7.1 Pengertian Kinerja Guru

Menurut Supardi (2014:54) Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

2.1.7.2 Indikator Kinerja Guru

Menurut Supardi (2014:48) indikator kinerja guru sebagai berikut:

- a. Tantangan
- b. Komitmen
- c. Umpan balik
- d. Kemampuan

2.1.7.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut(Supardi 2014:50) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi maupun individu. Tempe (dalam Supardi 2014:50) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain adalah :

- a. Lingkungan
- b. Perilaku manajemen
- c. Desain jabatan
- d. Penilaian kinerja
- e. Umpan balik
- f. Administrasi pengupahan

Sedangkan kopelmen (dalam supardi 2014:50) menyatakan bahwa kinerja organisasi ditentukan oleh empat factor antara lain yaitu:

- a. Lingkungan
- b. Karakteristik individu
- c. Karakteristik organisasi
- d. Karakteristik pekerjaan

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru

Disiplin merupakan hal yang penting bagi setiap organisasi. Dimana para guru harus patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Dalam mencapai tujuan disiplin kerja memiliki peran khusus bagi guru dalam mencapai kinerja yang tinggi. Tujuan organisasi akan dapat tercapai apabila disiplin sudah tertanam pada diri seorang guru sehingga akan berdampak baik terhadap kinerjanya.

2.2.2 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru

Setiap karyawan pasti menginginkan lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman. Sebab lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja guru, jika lingkungan kerja sudah dinyatakan sesuai dengan prosedur maka guru akan bekerja dengan sebaik mungkin dan bekerja secara produktif, tentunya akan memberikan dampak yang positif bagi sekolah dan memajukan sekolah tersebut. Sofyan (2013:156) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

2.2.3 Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Guru

Menurut Spencer (1993) hubungan antara kompetensi guru dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan guru apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

2.3 Penelitian Terdahulu

Berikut akan disajikan penelitian terdahulu :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

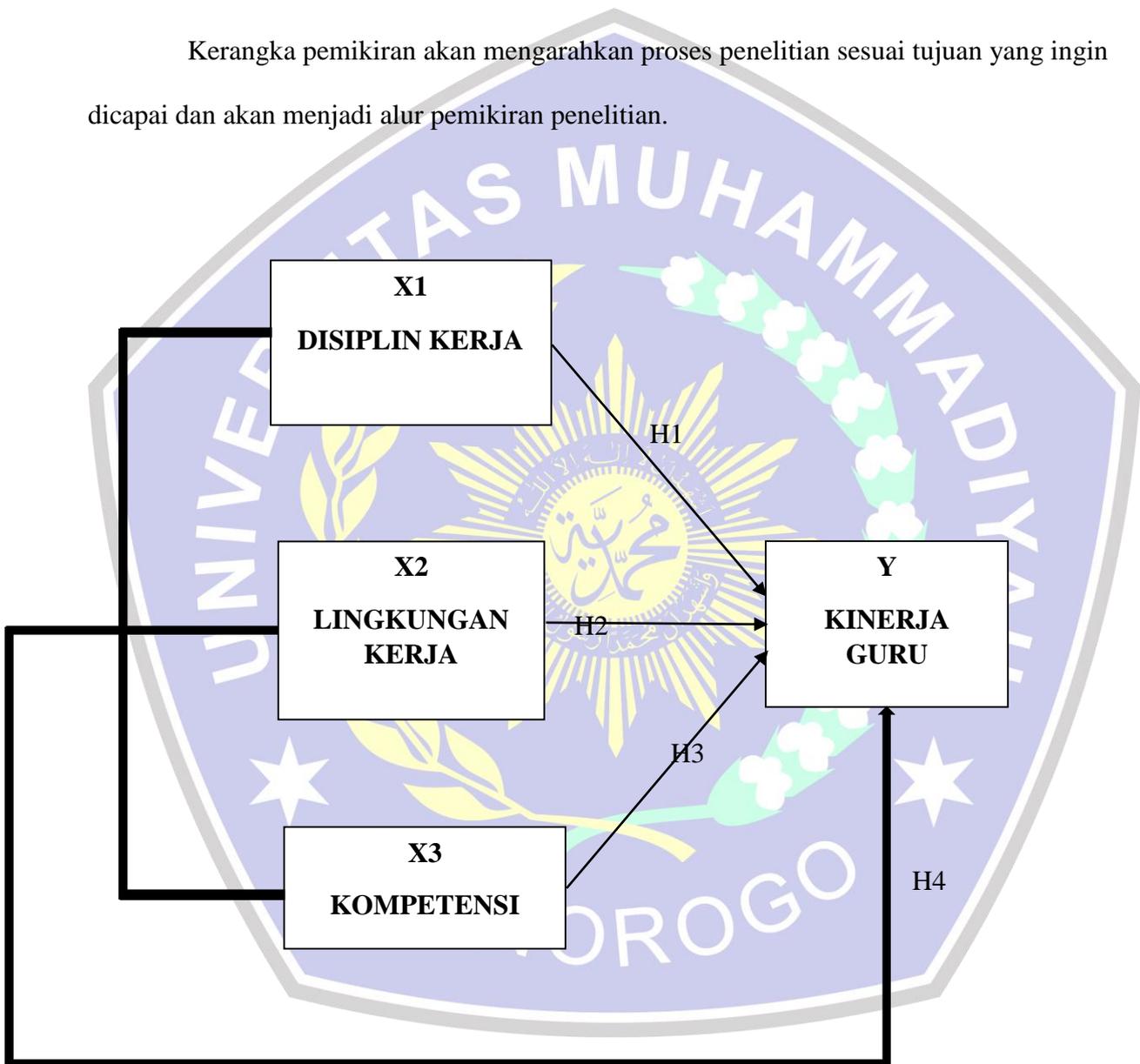
| No | Nama Penulis | Judul | Hasil Penelitian |
|----|---|---|---|
| 1. | 1. Yanti), 2. Andi Tri Haryono SE MM), 3. Maria 4. Magdalena Minarsih (2015) | Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang. | Hasil dalam penelitian tersebut , kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dan secara bersama sama kompensasi,motivasi,lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 2 | 1. Hendro Setyono 2. Achmad Sudjadi (2011) | Pengaruh Kompetensi guru, Insentif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMA NEGERI 1 PATIMUAN KABUPATEN CILACAP | Berdasarkan hasil dari analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa : 1) Kompetensi guru mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. 2) Insentif mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. 3) Lingkungan kerja fisik guru mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap. 4) Kompetensi guru merupakan faktor yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap. |

| | | | |
|---|----------------------------------|--|--|
| 3 | Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) | Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budayakerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar. |
| 4 | Lutfi Haikal Pasya (2016) | Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada SMA Negeri 7 Tangerang Selatan) | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara persial terhadap tenaga pengajar, serta variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar, variabel kompetensi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar |



2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran akan mengarahkan proses penelitian sesuai tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian.



2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari perumusan masalah yang harus di uji kebenarannya dan merupakan suatu hal yang mutlak.

Adapun hipotesis yang bisa diuraikan dari rencana penelitian ini adalah :

H₁ : Di duga disiplin kerja secara persial berpengaruh terhadap

Kinerja guru di SMPN 1 BABADAN

H₂ : Di duga lingkungan kerja secara persial berpengaruh terhadap Kinerja guru di SMPN 1 BABADAN

H₃ : Di duga kompetensi secara persial berpengaruh terhadap Kinerja guru di SMPN 1 BABADAN

H₄ : Di duga disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi Secara simultan berpengaruh terhadap guru di SMPN 1 BABADAN

