

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Manajemen sumber daya manusia

##### 1. Definisi manajemen sumber daya manusia

Sumber daya manusia adalah bagian terpenting dalam organisasi. Sebagai pelaksana peran manajemen yaitu pengelolaan, pengorganisasi, pengarahan dan pengawasan. Sumber daya manusia merupakan asset yang berharga yang dimiliki organisasi yang perlu dikelola dengan baik. Melihat hal tersebut maka diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia untuk mengatur tugas serta mengatasi masalah yang terjadi pada sumber daya manusia.

Dalam buku Farida (2015) mendefinisikan MSDM secara sederhana yaitu bagaimana orang-orang dapat dikelola dengan cara yang terbaik dalam kepentingan organisasi

Menurut Dessler (2015) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Mathis, Jackson dan Hasibuan (2016) menyatakan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan perananan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka penulis menarik kesimpulan bahwa sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur perananan tenaga kerja seperti proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan yang harus dikelola dengan cara terbaik dalam kepentingan sebuah organisasi

## **2. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia**

Sunyoto (2013) menyatakan manajemen sumber daya manusia mempunyai dua fungsi. Berikut ini adalah fungsi manajemen sumber daya manusia

### **a) Fungsi manajerial**

#### **1) Perencanaan**

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan.

#### **2) Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart)

#### **3) Pengarahan**

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

#### 4) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan, apabila terjadi penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

#### b) Fungsi operasional

##### 1) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapat karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

##### 2) Pengembangan

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

### 3) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

### 4) Pengintegrasian

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

### 5) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

### 6) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

## 7) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

### 3. Peranan manajemen sumber daya manusia

Hasibuan (2016) menyatakan peranan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a) Menetapkan jumlah, kulaitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan
- b) Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan.
- c) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan prosmosi dan pemberhentian.
- d) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
- g) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
- h) Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian kinerja karyawan
- i) Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.

j) Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonan.

## **B. Kompetensi**

### **1. Pengertian kompetensi**

Kompetensi menurut Boulter et.al dalam Fahmi, (2016) adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Bab 1 Pasal 10 yang berbunyi “kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standart yang ditetapkan”.

Kompetensi menurut Sutrisno (2009) adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki seseorang mencakup pengetahuan, sikap dan dan keterampilan yang berhubungan dengan hasil yang diperoleh dalam pekerjaan.

### **2. Macam-macam kompetensi guru**

Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dalam Pasal 8 menjelaskan bahwa kompetensi guru yaitu meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi social, kompetensi professional yang diperoleh dari pendidikan profesi. Penguasaan

kompetensi tersebut diharapkan guru mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya secara profesional.

a) Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah pemahaman yang harus dimiliki guru berkaitan dengan karakteristik siswa yang beragam mulai dari aspek moral, emosional dan intelektual untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimiliki.

b) Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang baik yang menjadi teladan bagi peserta didik. Seorang guru harus mampu memberikan contoh kepada para muridnya seperti kebiasaan disiplin waktu, membaca buku, dan mentaati aturan yang ada di sekolah.

c) Kompetensi sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

d) Kompetensi profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan yang dimiliki guru untuk mempersiapkan dan merencanakan proses pembelajaran. Guru dalam hal ini dituntut untuk menguasai materi yang diajarkan, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuan.

### **3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi**

Faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut Wibowo dalam Spencer, (2016) adalah sebagai berikut :

- a) Keyakinan dan Nilai-nilai
- b) Keterampilan
- c) Pengalaman
- d) Karakteristik kepribadian
- e) Motivasi
- f) Pengetahuan

### **4. Indikator kompetensi**

Selain dari teori kompetensi, dimensi dan indikator yang diambil dalam penelitian ini berdasarkan Undang-Undang No 14 Tahun 2005 dalam Pudjiastuti, Sriwidodo (2011) yaitu adalah sebagai berikut:

- a) Memiliki persyaratan pendidikan yang sesuai
- b) Berpenampilan menarik
- c) Adanya perencanaan dalam mengajar
- d) Upaya untuk meningkatkan prestasi siswa
- e) Memiliki kemampuan mengoperasikan komputer

### **5. Hubungan antara kompetensi dan kinerja guru**

Dalam dunia kerja kompetensi sangatlah penting dengan kompetensi yang tinggi yang dimiliki seseorang menjadi nilai lebih, sehingga seorang karyawan dituntut untuk melakukan pengembangan diri baik dari segi pendidikan maupun pengalaman kerja. Berdasarkan dalam

penelitian setianingsih, Kader (2018) yang berjudul pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja guru SMK Taruna Bangsa menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMK Taruna Bangsa artinya apabila kompetensi yang dimiliki guru memadai maka kinerja guru juga akan meningkat, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan kinerja erat hubungannya.

### **C. Self Esteem**

#### **1. Pengertian *self esteem***

Baron dan Byrne dalam Geldard (2011) menyatakan bahwa *self esteem* merupakan penilaian individu terhadap diri sendiri dan dipengaruhi oleh karakteristik yang dimiliki orang lain dalam menjadi pembanding.

Suryandari (2016) harga diri adalah suatu kesadaran akan berapa besar nilai yang diberikan kepada diri sendiri.

Robbins (2009) *self esteem* didefinisikan sebagai tingkat dimana individu menyukai atau tidak menyukai diri mereka sendiri dan sampai mana mereka menganggap diri mereka berharga atau tidak sebagai manusia.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa *self esteem* adalah penilaian individu akan seberapa besar nilai mereka menganggap keberhargaan dirinya sendiri.

#### **2. Macam-macam *self esteem***

Harga diri (*self esteem*) memiliki dua macam harga diri yaitu harga diri positif dan negative (Suryandari, 2016):

a) Harga diri yang positif

Harga diri yang positif adalah perasaan timbul dan merasa puas dalam suatu keadaan. Adapun ciri-ciri harga diri yang positif adalah sebagai berikut:

- 1) Bertindak mandiri
- 2) Menerima tanggung jawab
- 3) Merasa bangga
- 4) Percaya diri
- 5) Mampu menghadapi masalah dengan baik
- 6) Bisa menyesuaikan diri
- 7) Bersifat terbuka

b) Harga diri yang negative

Harga diri yang negative adalah perasaan yang timbul karena seseorang, merasa lebih rendah tidak mampu melakukan sesuatu, merasa kurang, merasa lebih rendah, malu, merasa diri kecil, rendah diri, gelisah dan kesal hati. Ciri-ciri dari harga diri rendah adalah sebagai berikut:

- 1) Meremehkan bakat dan minatnya
- 2) Merasa bahwa orang lain tidak menghargainya
- 3) Merasa tidak percaya
- 4) Toleransi rendah
- 5) Mudah tersinggung dan tidak bisa menerima kritikan orang lain
- 6) Menyalahkan orang lain karena kesalahannya

### 3. Faktor yang mempengaruhi *self esteem*

Menurut Menurut Coopersmith (Suryandari, 2016) ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan dan menurunkan penghargaan seseorang terhadap dirinya sendiri antara lain:

a) Penerimaan atau Penghargaan Terhadap Diri (*Self Derogtrion*)

Individu yang berharga akan memiliki penilaian yang lebih baik atau positif terhadap dirinya, sebaliknya individu yang merasa dirinya tidak berharga akan memiliki penilaian atau harga diri yang negatif.

b) Kepemimpinan atau Popularitas (*Leadership/Popularity*)

Penilaian atau keberatian diri diperoleh seseorang pada saat seseorang harus berperilaku sesuai dengan tuntutan sosialnya menandakan kemampuan untuk membedakan dirinya dengan orang lain atau lingkungan tersebut. Dalam situasi ini seseorang akan menerima dirinya serta membuktikan seberapa besar pengaruh dirinya atau popularitas diantara teman-teman sebayanya.

c) Keluarga - Orang Tua (*Family-Parents*)

Keluarga atau orang tua merupakan porposi terbesar yang mempengaruhi pembentukan harga diri. Hal ini disebabkan orang tua dan keluarga merupakan modal pertama dalam proses imitasi, dimana anak akan memberikan penilaian terhadap dirinya sebagaimana orang tua menilai dirinya yang berlangsung dalam jangka waktu yang relatif cukup lama.

d) Asertivitas - Kecemasan (*Assertiveness–Anxiety*)

Seseorang cenderung terbuka dalam menerima keyakinan (*belief*), nilai-nilai (*Values*), sikap (*attitude*), dan aspek moral dari seseorang maupun lingkungan tempat dimana seseorang berada jika dirinya diterima dan dihargai. Sebaliknya seseorang cenderung mengalami kecemasan bila dirinya ditolak (*rejection*) oleh lingkungannya.

**4. Indikator *self esteem***

Adapun indikator- indikator *self esteem* dalam penelitian ini menurut Kreitner dan Kinicki dalam Tambun (2013) adalah:

1. Merasa di perhitungkan di organisasi.
2. Selalu merasa menjadi bagian yang penting di dalam organisasi.
3. Merasa dihargai oleh organisasi.
4. Selalu merasa puas dengan diri sendiri.
5. Merasa memiliki kualitas yang baik.

**5. Hubungan antara variabel *self esteem* dan kinerja guru**

Karyawan yang merasa dirinya berharga dan berarti akan berusaha memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugasnya baik dalam kelompok kerjanya maupun individu, maka dapat membuat meningkatkan kinerjanya. Dalam penelitian yang dilakukan Suryandari (2016) yang berjudul pengaruh burnout dan *self esteem* terhadap kinerja guru menunjukkan pengaruh yang positif artinya jika Seseorang dengan *self esteem* (harga diri) yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibanya

dengan sebaik mungkin karena merasa dihargai oleh orang yang ada dalam organisasi tersebut. Sedangkan orang dengan *self esteem* yang rendah dia akan merasa malu dalam melaksanakan tugasnya karena merasa kemampuannya tidak dihargai oleh organisasinya yang dapat menurunkan kinerjanya.

#### **D. Motivasi kerja**

##### **1. Pengertian motivasi kerja**

Wibowo (2014) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2009) motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan.

T. Hani Handoko dalam Kristiyana & Widyaningrum (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan memelihara individu dalam melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuannya.

##### **2. Teori Motivasi**

Teori motivasi menurut para ahli yaitu sebagai berikut (Farida & Hartono (2016)

a) Teori kebutuhan

1) Teori Hirarki kebutuhan (Abraham Maslow)

Setiap manusia mempunyai needs (kebutuhan, dorongan, intrinsic dan extrinsic factor), yang pemunculannya sangat tergantung dari 15 kepentingan individu. Dengan kenyataan ini, kemudian A. Maslow membuat needs hierarchy theory untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Kebutuhan manusia diklasifikasi menjadi lima hierarki kebutuhan yaitu :

- a) Kebutuhan Fisiologis ( Physiological Needs ) Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, karena tanpa pemenuhan kebutuhan tersebut, seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal. Meningkatnya kemampuan seseorang cenderung mereka berusaha meningkatkan pemuas kebutuhan dengan pergeseran dari kuantitatif ke kualitatif. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan. Misalnya dalam hal sandang. Apabila tingkat kemampuan seseorang masih rendah, kebutuhan akan sandang akan dipuaskan sekedarnya saja. Jumlahnya terbatas dan mutunya pun belum

mendapat perhatian utama karena kemampuan untuk itu memang masih terbatas. Akan tetapi bila kemampuan seseorang meningkat, pemuas akan kebutuhan sandang pun akan ditingkatkan, baik sisi jumlah maupun mutunya. Demikian pula dengan pangan, seseorang dalam hal ini guru yang ekonominya masih rendah, kebutuhan pangan biasanya masih 16 sangat sederhana. Akan tetapi jika kemampuan ekonominya meningkat, maka pemuas kebutuhan pangan pun akan meningkat. Hal serupa dengan kebutuhan akan papan/perumahan. Kemampuan ekonomi seseorang akan mendorongnya untuk memikirkan pemuas kebutuhan perumahan dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif sekaligus.

- b) **Kebutuhan Rasa Aman ( Safety Needs )** Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan. Karena pemuas kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan karya seseorang, artinya keamanan dalam arti fisik termasuk keamanan seseorang di daerah tempat tinggal, dalam perjalanan menuju ke tempat bekerja, dan keamanan di tempat kerja.

c) Kebutuhan Sosial ( Social Needs ) Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut.

d) Kebutuhan akan Harga Diri ( Esteem Needs ) Semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan statusnya oleh orang lain. Situasi yang ideal adalah apabila prestise itu timbul akan menjadikan prestasi seseorang. Akan tetapi tidak selalu demikian, karena dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang, maka akan semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya itu. Dalam kehidupan organisasi banyak fasilitas yang diperoleh seseorang dari organisasi untuk menunjukkan kedudukan statusnya dalam organisasi. Pengalaman menunjukkan bahwa baik dimasyarakat yang masih tradisional maupun di lingkungan masyarakat yang sudah maju, simbol – simbol status tersebut tetap mempunyai makna penting dalam kehidupan berorganisasi.

e) Aktualisasi Diri (Self Actualization ) Hal ini dapat diartikan bahwa dalam diri seseorang terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan sumbangsih yang besar terhadap kepentingan organisasi. Melalui

kemampuan kerja yang semakin meningkat akan semakin mampu memuaskan berbagai kebutuhannya dan pada tingkatan ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri serta berbuat yang lebih baik

## 2) Teori motivasi Herzberg

Menurut Herzberg faktor motivasi ada dua yaitu faktor motivator (faktor intrinsic) memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidak puasan, (faktor ekstrinsik) memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan.

## 3) Teori Kebutuhan (McClelland)

Teori Kebutuhan (McClelland) berpendapat motivasi erat hubungannya dengan konsep belajar. Banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan yaitu kebutuhan akan prestasi (*Ach*), kebutuhan akan afiliasi (*Aff*), kebutuhan akan kekuasaan (*Pow*). McClelland mengemukakan apabila seseorang yang akan sangat mendesak untuk memenuhi kebutuhan itu, maka akan memotivasi orang tersebut untuk bekerja keras memenuhi kebutuhannya. Seseorang dengan *Ach* tinggi maka akan mendorongnya untuk menetapkan tujuan yang penuh tantangan dan bekerja keras meraihnya.

Berikut penjabaran teori kebutuhan (McClelland):

- a) Kebutuhan berprestasi (*Need for achievement*) yang meliputi indikator berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru

dan kreatif, mencari feedback tentang perbuatannya, memilih resiko yang sedang di dalam perbuatannya, mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatannya.

b) Kebutuhan berafiliasi (*Need for affiliation*) yang meliputi menyukai persahabatan, mencari persetujuan atau kesepakatan dari orang lain, lebih suka bekerja sama daripada berkompetisi dan selalu berusaha menghindari konflik.

c) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu (*Need for power*) yang meliputi menyukai pekerjaan dimana mereka menjadi pemimpin, sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan dari sebuah organisasi dimanapun dia berada dan senang dengan tugas yang dibebankan kepadanya.

b) Teori Proses

1) Teori X dan Y (McGregor)

Menurut teori X manusia sebagai karyawan adalah makhluk yang malas dan perlu dipaksa dalam melaksanakan tugas. Seiring berkembangnya ilmu perilaku, kemudian dari teori tersebut lahirlah teori Y yang tidak menggambarkan bahwa sekecil-kecilnya dominasi ada di tangan pengusaha, pengusaha harus memperhatikan kebutuhan anggotanya.

2) Teori Pencapaian Sosial (*Goal Setting Theory*)

Teori Pencapaian Sosial berasumsi bahwa individu

dimotivasi untuk menguasai potensi kekuatan dirinya (*Self Efficacy*), yaitu percaya bahwa dirinya dapat bekerja sesuai dengan standar performa dan target dalam menyelesaikan tugas. Teori ini erat kaitannya dengan *Reinforcement Theory*, jika seorang karyawan belum mencapai standar performa maka karyawan tersebut belum mencapai tingkat pengenalan kekuatan dirinya.

### 3) Teori Keadilan

Teori Keadilan menguraikan bahwa setiap individu di dalam melaksanakan pekerjaannya selalu membandingkan antara input tugas dan hasilnya, beserta yang lainnya di dalam pertanggung jawabannya, serta berusaha mengatasi ketidakseimbangan beban tugasnya. Perbandingan tersebut meliputi perbandingan dari dalam dan luar dirinya, perbandingan dengan kelompok atau organisasi lain

### 4) Teori Pengharapan.

Teori Pengharapan yang berfokus pada hubungan usaha (*efforts*), performa (*performance*), pengharapan (*expectancy*) dan tujuan (*goals*).

## 3. Tujuan motivasi kerja

Tujuan motivasi menurut Hasibuan dalam Farida & Hartono (2016) antara lain:

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas- tugasnya.
- j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

#### **4. Indikator motivasi kerja**

Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini menurut Mangkunegara (2011) adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan akan berprestasi
- b) Peluang untuk berkembang
- c) Kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri
- d) Kebutuhan pengakuan atau penghargaan
- e) Gaji yang diterima

#### **5. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru**

Dalam suatu organisasi karyawan mempunyai keinginan- keinginan yang ingin di penuhi oleh organisasi atas hasil pekerjaan yang yang disebut dengan motivasi kerja. Motivasi kerja sangatlah penting untuk meningkatkan dan memberi semangat dalam bekerja. Menurut Mukhtar (2018) dalam penelitiannya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

guru pada Pondok Pesantren Asshidadiyah Jakarta menyatakan semakin baik motivasi kerja, maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Sebagaimana pendapat Heidjarahman dan Husman bahwa “Motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang mampu mendorongnya melakukan sesuatu yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku”. Dan pendapat Wahyosumidjo bahwa, “motivasi sebagai proses psikologis timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri, yang disebut intrinsik atau faktor di luar diri yang disebut faktor ekstrinsik”..

## **E. Kinerja sumber daya manusia**

### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan terjemahan dari kata performance dalam bahasa Inggris sedangkan menurut Hasibuan (2011) kinerja sebagai prestasi kerja. Kinerja (prestasi kerja atau performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Bangun, 2014 :)

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi ke III (Februari 2008) adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edision, 2016).

Berdasarkan pengertian di atas penulis menarik kesimpulan kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang didapat oleh seorang individu

selama periode tertentu dalam menjalankan perannya di organisasi atau perusahaan.

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Mathis, Robert L. dan Jacson, John H (Kristiyana & Widyaningrum, 2018) mengemukakan Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu diantaranya sebagai berikut:

- a) Kemampuan mereka (individual) artinya karyawan dengan kemampuan yang baik, terampil dan berpendidikan dalam mengerjakan kinerjanya lebih maksimal.
- b) Motivasi yaitu kondisi yang menggerakkan karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan.
- c) Dukungan yang diterima artinya dukungan yang memberikan kesempatan karyawan untuk membuat sesuatu, seperti dengan adanya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan pelatihan untuk menambah pengetahuan.
- d) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan yaitu suatu keadaan dimana pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan dalam bekerja yang membuat karyawan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaan.
- e) Hubungan mereka dengan organisasi artinya hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahan serta rekan kerja yang solid akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan meningkatkan kinerja karyawan

### **3. Tujuan pengukuran kinerja**

Penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semesinya untuk merangsang serta menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan. Dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggung jawaban kepada perusahaan secara keseluruhan (Kristiyana & Widyaningrum, 2018).

### **4. Indikator kinerja**

Indikator kinerja penelitian ini dikemukakan oleh Supardi (2014) yaitu sebagai berikut:

- a) Kualitas
- b) Kecepatan atau ketepatan kerja
- c) Inisiatif dalam bekerja
- d) Kemampuan kerja
- e) Komunikasi

## **F. Perilaku Organisasi**

### **1. Pengertian perilaku organisasi**

Torang (2012) mengemukakan Perilaku organisasi adalah hasil interaksi antara individu-individu dalam suatu organisasi. perilaku organisasi adalah studi tentang apa yang dilakukan orang-orang dalam organisasi dan bagaimana perilaku tersebut mempengaruhi kinerja organisasi

Thoha (2014) mengemukakan pendapat mengenai perilaku organisasi adalah “Suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu”.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi adalah studi mengenai tingkah laku suatu individu dalam organisasi atau kelompok tertentu yang mempengaruhi kinerja organisasi.

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi**

Gibson et.al (2013) dalam buku organisasi struktur proses menyatakan empat pengaruh penting atas perilaku dan motivasi individu dalam organisasi yaitu:

### **a) Karakteristik individu**

kinerja organisasi tergantung pada kinerja individu, maka kita harus memiliki pengetahuan yang lebih memahami dan bukan hanya pengetahuan yang pas-pasan tentang faktor yang menentukan kinerja individu. Psikologi dan psikologi social memberikan sumbangan pengetahuan yang sangat berkenaan dengan hubungan antara sikap, persepsi, kepribadian, nilai-nilai dan prestasi individu.

### **b) Motivasi individu**

Motivasi dan kemampuan kerja saling berinteraksi dalam menentukan kinerja. Teori motivasi mencoba menerangkan dan meramalka bagaimana perilaku individu muncul, mulai, berlanjut, mulai berhenti. sebenarnya motivasi itu begitu kompleks sehingga tidak mungkin memiliki satu teori

yang mencangkup keseluruhan tentang bagaimana hal itu terjadi. Akan tetapi, para manajer harus terus mempertahankan prestasi.

c) Imbal jasa dan penghargaan

Sistem imbalan adalah salah satu hal yang paling kuat dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan didalam suatu organisasi, manajer dapat pula menggunakan “imbalan” atau hukuman untuk meningkatkan prestasi karyawan. Selain itu manajer dapat pula menggunakan imbalan sebagai daya Tarik untuk menarik karyawan-karyawan yang terlatih untuk masuk dalam organisasi itu.

d) stress

Stress merupakan hasil yang diperoleh dari interaksi antara tugas pekerjaan dengan individu-individu yang melaksanakan pekerjaan itu. Stress dalam hal ini adalah keadaan tidak seimbang didalam diri individu yang sering termanifestasikan lewat gejala insomnia, keringat berlebih, gugup dan tidak tenang. Hal seperti ini dapat diatasi dengan cara positif yaitu dengan motivasi dan komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan.

### **3. Fungsi- fungsi perilaku organisasi perusahaan**

Seperti halnya dengan semua ilmu sosial, perilaku organisasi berusaha untuk mengontrol, memprediksikan, dan menjelaskan. Namun ada sejumlah kontroversi mengenai dampak etis dari pemusatan perhatian terhadap perilaku pekerja. Perilaku Organisasi dapat memainkan peranan penting dalam perkembangan organisasi dan keberhasilan kerja diantaranya:

- a) Mempelajari suatu organisasi dengan lebih menggunakan pendekatan-pendekatan yang lebih ilmiah.
- b) Mempelajari sifat dan budaya dari suatu organisasi atau lingkungan tempat kita bernaung atau yang akan kita masuki.
- c) Mengenal sedikit ilmu psikologi.
- d) Melatih kemampuan analisa, kerja sama tim, dan public speaking.

### G. Penelitian terdahulu

**Tabel 1 Penelitian terdahulu**

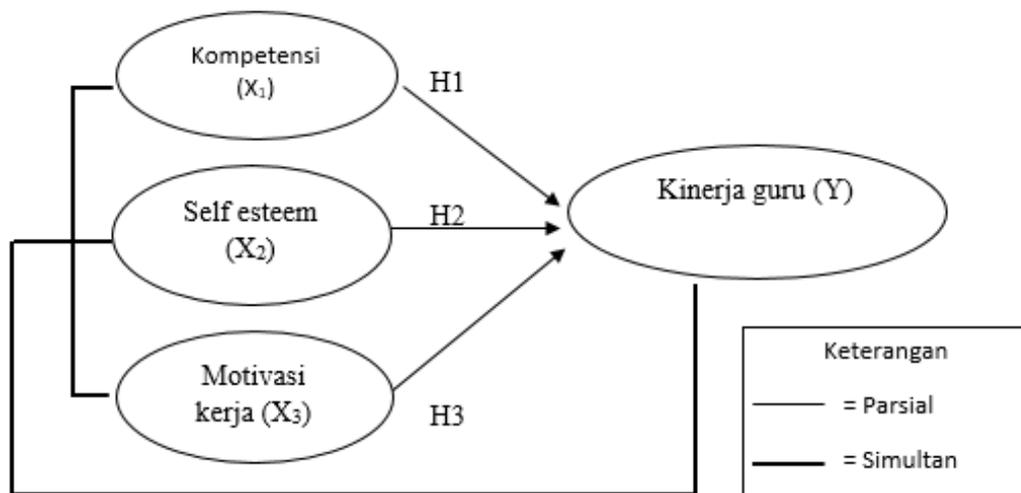
<b>Peneliti</b>	<b>Variabel</b>	<b>Analisis data</b>	<b>Hasil</b>	<b>Sumber</b>
Setianingsih, & Kader (2018)	Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ), Kinerja Guru (Y)	Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMK Taruna Bangsa	Jurnal Ilmu Manajemen UM Palembang, Vol. 7, No. 1, Juni 2019
Azmi,et al., (2019)	Disiplin ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), Moivasi Kerja ( $X_3$ ),	Regresi Linier Berganda	Displin, Kompetensi, dan Motivasi Kerja berpengaruh	Jurnal Ilmu Manajemen UM Palembang,

	Kinerja Guru (Y)		positif terhadap kinerja guru di SMPN di Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim	Vol. 7, No. 1, Juni 2019
Gailea et al., (2018)	Budaya Kerja (X <sub>1</sub> ), Kepribadian (X <sub>2</sub> ), Self Esteem (X <sub>3</sub> ), Kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Budaya Kerja, Kepribadian, Self Esteem berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol. 6, No.4. September 2018

Sebayang & Sembiring (2017)	Self Esteem ( $X_1$ ), Self Efficacy ( $X_2$ ), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Self Esteem, Self Efficacy, berpengaruh terhadap kinerja karyawan studi kasus di PT. Finnet Indonesia	Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Vol. 4, No. 1, April 2017
Mukhtar (2018)	Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Kinerja Guru (Y)	Analisis regresi linier berganda	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada pondok pesantren Asshiddiyah Jakarta	Jurnal Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, Vol. 1 No.3, November 2018

## H. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka pemikiran ini menguji pengaruh kompetensi, *self esteem*, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.



**Gambar1 Kerangka Konseptual penelitian**

## I. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang sifatnya sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (sugiyono, 2017).

### 1. Kompetensi ( $X_1$ ) dan kinerja guru (Y)

Spencer dalam Moheriono, (2012) mengemukakan kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi menjadi dasar bagaimana pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Hasil penelitian terdahulu oleh Setianingsih dan Kader (2018) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Taruna Bangsa artinya bahwa jika kompetensi tinggi maka dapat mengakibatkan kinerja guru yang tinggi pula.

Hasil penelitian yang lain oleh Azmi,et al., (2019) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMPN di Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara enim artinya bahwa semakin baik kompetensi guru maka akan mampu meningkatkan kinerja guru,sehingga dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

*H1: Di duga kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SDIT Darul Falah Ponorogo.*

## **2. Self esteem (X<sub>2</sub>) dan kinerja guru (Y)**

Orang yang mempunyai *self esteem* yang kuat akan mampu membina relasi yang lebih baik dan sehat dengan orang lain, bersikap sopan, dan menjadikan dirinya menjadi orang yang berhasil, dengan demikian maka akan meningkatkan kinerja individualnya menurut Sapariyah (2011)

Hasil penelitian terdahulu oleh Gaileat al.,. (2018) menyatakan bahwa *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara, artinya bahwa *self esteem* yang dimiliki karyawan positif juga akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan karena merasa puas akan pekerjaan yang dihasilkan secara optimal.

Penelitian lain yang dilakukan Sebayang dan Sembiring (2017) bahwa *self esteem* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan studi kasus di PT. Finnet Indonesia artinya kinerja karyawan itu tergantung pada *self esteem* (harga diri) yang positif. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah

*H2: Di duga self esteem berpengaruh terhadap kinerja guru pada SDIT Darul Falah Ponorogo.*

### **3. Motivasi (X<sub>3</sub>) dan kinerja guru (Y)**

Mangkunegara (2011: 93) menyatakan motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mukhtar (2018) membuktikan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada pondok pesantren Asshiddiyah Jakarta artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin besar dan tinggi pula pengaruhnya terhadap kinerja guru.

Penelitian lain yang dilakukan Purnama, Sembiring membuktikan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi, maka dengan motivasi kerja yang diberikan oleh organisasi meningkatkan kinerja para guru sehingga dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

*H3: Di duga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SDIT Darul Falah Ponorogo*

**4. Kompetensi (X<sub>1</sub>), Self Esteem (X<sub>2</sub>), dan Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) dengan Kinerja Guru (Y)**

Berdasarkan pada proses penyusunan Hipotesis 1, Hipotesis 2, Hipotesis 3 peneliti dapat menarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

*H4: Di duga Kompetensi, Self Esteem, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru*

