

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan oleh sebuah industri atau perusahaan. Manajemen juga sebagai ilmu pengetahuan yang bersifat universal serta mempergunakan kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis.

Manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan oleh sebuah industri atau perusahaan. Manajemen juga sebagai ilmu pengetahuan yang bersifat universal serta mempergunakan kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis.

Berikut ini adalah beberapa definisi manajemen menurut beberapa orang ahli yang dirangkum oleh Hanafi (2015) :

- 1) Manajemen adalah suatu proses saat suatu kelompok orang bekerja sama mengarahkan orang lainnya untuk bekerja mencapai tujuan yang sama (Massie dan Douglas).
- 2) Manajemen adalah suatu proses bekerja sama dengan dan melalui lainnya untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan secara efisien menggunakan sumber daya yang terbatas di lingkungan yang berubah-ubah (Kreitner).

- 3) Manajemen adalah koordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian supaya mencapai tujuan tertentu yang ditentukan (Sisk).
- 4) Manajemen adalah menciptakan lingkungan yang efektif agar orang bisa bekerja di organisasi formal (Koontz dan O'Donnel).
- 5) Manajemen mencakup kegiatan yang dilakukan oleh satu atau lebih orang untuk mengoordinasikan kegiatan yang dilakukan oleh orang lainnya dan untuk mencapai tujuan yang tidak bisa dicapai oleh satu orang saja (Donnelly, Gibson, dan Ivancevich).
- 6) Manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, aktivitas anggota organisasi, dan kegiatan yang menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan (Stoner, Freeman, dan Gilbert).
- 7) Manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Jones dan George). Menurut Mary Parker Follet, manajemen adalah seni mencapai sesuatu melalui orang lain (*the art of getting things done through the others*).

Dari beberapa definisi manajemen menurut ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen secara umum adalah proses merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya organisasi.

## **B. Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut teori klasik manajemen oleh Robert Owen (1771-1858), Ia melihat bahwa peranan pekerja yang cukup penting sebagai aset perusahaan. Pekerja bukan hanya merupakan *input*, tetapi merupakan sumber daya perusahaan yang signifikan. Owen berpendapat, dengan memperbaiki kondisi kerja atau investasi pada sumber daya manusia, perusahaan dapat meningkatkan *output* dan juga keuntungan.

Owen menilai bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan investasi yang penting. Meskipun pada waktu itu umumnya manajer lebih senang melakukan investasi pada sisi teknis, seperti investasi pada mesin, dan melupakan perbaikan/investasi pada sumber daya manusia.

Sedangkan pengertian manajemen SDM menurut Akbar *et al.* (2021), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

### **2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Nurjaya *et al.* (2021), pengelolaan manajemen sumber daya manusia memiliki peran dalam pencapaian tujuan suatu lembaga, jika memiliki aparatur yang memiliki kompetensi yang baik. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk menciptakan sumber daya

yang berkualitas, sehingga mampu mewujudkan layanan kepada masyarakat secara optimal.

Peran manajemen Sumber Daya Manusia dalam menjalankan aspek Sumber Daya Manusia, harus dikelola dengan baik sehingga kebijakan dan praktik dapat berjalan sesuai dengan rencana yang diinginkan perusahaan, menurut Samsuni (2017) peran manajemen SDM adalah mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup antara lain :

- 1) Jumlah, kualitas dan penetapan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 2) Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- 4) Mengetahui undang-undang ketenagakerjaan.

### **3. Fungsi - Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2015), yaitu terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Menurut Hanum & Zamzami (2021), fungsi manajemen sumber daya manusia antara lain adalah perencanaan kebutuhan sumber daya manusia, pengadaan staf sumber daya manusia, penilaian prestasi kerja dan kompensasi, pelatihan dan pengembangan, penciptaan dan pembinaan hubungan kerja yang efektif.

Menurut Hasibuan (2015), fungsi sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1) Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja efektif/ dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2) Pengorganisasian (*organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menatakn pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, koordinasi dalam bagian organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan dan terwujudnya tujuan secara efektif.

3) Pengarahan (*directing*)

Pengarahan merupakan kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan. Pengarahan dilakukan

pimpinan dengan menugaskan bawahannya agar mengerjakan semua tugas dengan baik.

#### 4) Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan karyawan agar mereka menaati peraturan perusahaan dan bekerjasama sesuai dengan rencana. Jika terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tingkat perbaikan dan penyempurnaan rencana pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

### C. Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan

Manajemen sumber daya manusia pendidikan adalah suatu upaya untuk mengelola sumber daya manusia dalam lingkup pelayanan pendidikan. Peningkatan kualitas dari mutu pendidikan merupakan suatu upaya yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam suatu bangsa (Anwar, 2020).

Melakukan penjaminan mutu merupakan sebuah keharusan dalam institusi atau lembaga. Lembaga pendidikan yang ingin mendapat nilai atau predikat terbaik tentunya berusaha untuk lembaganya dengan berbagai cara demi mendapatkan kualitas terbaiknya. Istilah terbaik di sini bukan hanya menurut pandangan masyarakat saja melainkan berdasarkan standar akademik yang diberikan oleh pemerintah atau melalui lembaga yang berhak memberi

penjaminan mutu yaitu Badan Akreditasi Nasional baik Sekolah/Madrasah ataupun perguruan tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Solehudin (2021) tentang *implementasi quality assurance* sebagai upaya peningkatan mutu sumber daya manusia di lembaga pendidikan formal merupakan salah satu bukti bahwa lembaga pelayanan pendidikan tidak terlepas dari upaya peningkatan mutu pelayanan pendidikan melalui manajemen sumber daya manusia.

#### **D. Absensi Manual**

##### **1. Pengertian Absensi Manual**

Absensi atau kartu jam hadir ialah dokumen yang mencatat jam hadir setiap karyawan di perusahaan. Catatan jam hadir karyawan tersebut dapat berupa daftar hadir biasa, dapat juga pula berbentuk kartu hadir yang diisi dengan mesin pencatat waktu. Pekerjaan mencatat waktu pada dasarnya dapat dipisahkan menjadi 2 (dua) bagian yakni pencatatan waktu hadir (*attendance time keeping*) dan juga pencatatan waktu kerja (Fachrival Mustari, 2018 dalam Rahmalisa *et al.* (2020).

Absensi menjadi sistem yang terkendali pada suatu instansi yang digunakan untuk mencatat dan mengevaluasi kehadiran setiap anggotanya di instansi tersebut. Sistem absensi melaporkan hasil catatan identitas pegawai dan waktu keluar masuknya semua pegawai. Sistem ini memiliki kemampuan dalam memberikan laporan yang akurat pada pimpinan atau manajer. Oleh karena itu, kebanyakan perusahaan baik swasta maupun

pemerintah memanfaatkan daftar kehadiran pegawai untuk menentukan insentif atau tunjangan kepada para pegawainya (Fahmi Kamal *et al.*, 2020).

## **2. Dampak dari Adanya Absensi Manual**

Pada penelitian yang dilakukan oleh Maliah (2016) tentang pengaruh absensi pada pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Sumatera Selatan, terdapat pengaruh signifikan antara absensi terhadap disiplin pegawai. Penerapan kedisiplinan terhadap pegawai dengan menggunakan sistem absensi sangat berpengaruh besar terhadap peningkatan kedisiplinan kerja setiap karyawan untuk hadir tepat waktu ke kantor.

Penerapan sistem absensi merupakan tindakan yang tepat dan benar dalam membangun suatu kinerja organisasi yang baik, karena disiplin kerja pegawai merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi oleh perusahaan atau organisasi untuk mendapatkan kinerja yang baik dan mencapai tujuan.

Penelitian kuantitatif yang dilakukan oleh Halina (2018), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sistem absensi terhadap kinerja guru rumpun PAI adalah di MTS Negeri 2 Kota Bengkulu. Bukti penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa suatu sistem absensi dapat berdampak terhadap kinerja pegawai atau karyawan pada suatu organisasi.

## **3. Indikator Absensi Manual**

Absensi manual merupakan sebuah sistem kehadiran, untuk mengetahui apakah sebuah sistem dapat bekerja secara efektif dan baik.

Diperlukan suatu pengukuran menggunakan pendekatan berdasarkan indikator tertentu. Salah satu cara mengukur keberhasilan suatu sistem untuk mencapai tujuan adalah melalui pendekatan kehadiran atau absensi karyawan.

Edwin.B.Flippo, (2002) yang dikutip oleh Rt Erlina Gentari, Sumiati, St. Hardyanti Aletya indikator absensi adalah

- 1) Kehadiran, artinya karyawan melakukan absensi kehadiran dengan mengisi absensi yang tertera
- 2) Ketepatan waktu datang, dalam hal ini karyawan akan memiliki tanggung jawab yang besar untuk datang tepat waktu
- 3) Ketepatan waktu pulang, Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin dan nanti akan mempengaruhi kinerja

## **E. Motivasi Kerja**

### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Kata Motivasi berasal dari kata *Motive* atau dalam bahasa Inggris *motivation* yang berarti dorongan untuk berbuat atau sesuatu yang mendorong orang berbuat. Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa Latin yakni *movere*, yang berarti ‘menggerakkan’ (*to move*). Menurut McDonald yang dikutip oleh Oemar Hamalik (2009) dalam Nasution (2021) “*motivation is an energy change within the person characterized by*

*affective arousal and anticipatory goal reaction*”. “Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan”.

Halonen dan Santrock dalam Masrulloh (2020) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang memberi semangat, arah dan kegigihan perilaku. Artinya perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah dan bertahan lama. Sedangkan arti dari motivasi kerja secara spesifik dijelaskan oleh Imam Wahyudi (2012) dalam Rahma *et al.* (2019), “motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilaku, memberikan semangat kerja yang tinggi untuk memenuhi tujuan tertentu yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien”.

Motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor dalam diri seorang guru yang dapat memberikan semangat kerja sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hamzah B. Uno (2013) dalam Yudiarto & Karo (2021) mengemukakan bahwa motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan motivasi kerja guru merupakan semangat atau dorongan guru dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Dorongan

atau motivasi kerja tersebut dapat berasal dari dalam diri maupun dari luar diri guru itu sendiri.

## **2. Indikator Motivasi Kerja**

Motivasi kerja dapat diketahui melalui beberapa indikator. Untuk mengetahui seberapa baik tingkat motivasi kerja guru di SMP Negeri 3 Magetan peneliti menggunakan indikator motivasi kerja guru menurut Fathurrohman & Suryana (2012), indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja guru meliputi :

- 1) Imbalan yang layak, Kepuasan guru menerima imbalan atau gaji yang diberikan lembaga dapat menentukan motivasi kerja. Guru dengan gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan membuat motivasi kerja akan menurun. Sebaliknya, guru dengan gaji yang sesuai dan bisa memenuhi kebutuhan hidup akan selalu termotivasi dalam melakukan berbagai pekerjaan.
- 2) Kesempatan untuk promosi, promosi jabatan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja. Banyaknya kesempatan promosi jabatan yang diberikan lembaga kepada guru akan berdampak pada keinginan guru untuk meningkatkan kualitas kerja.
- 3) Memperoleh pengakuan, sebuah pengakuan dari pihak lembaga terhadap kerja yang telah dilaksanakan oleh guru akan memberikan dampak bagi peningkatan motivasi kerja guru. Pekerjaan yang selalu diakui membuat guru selalu memperbaiki dan menyelesaikan tugas lebih baik dari yang sebelumnya.

- 4) Keamanan bekerja, lingkungan kerja yang aman sangat diharapkan oleh semua orang termasuk guru. Lingkungan sekolah yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan akan membuat guru mampu bekerja dengan maksimal.

### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Dalam motivasi tentunya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Menurut Chung dan Megginson dalam Abdurrahim, (2021), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah sebagai berikut:

- 1) Individual (internal), yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual antara lain: kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*).
- 2) Organisasional (eksternal), yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi: pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Sedangkan menurut Frederich Herzberg dalam Abdurrahim, (2021) menyatakan pada manusia berlaku faktor motivasi dan faktor pemeliharaan dilingkungan pekerjaannya, menyimpulkan dari hasil penelitiannya ada lima faktor motivasi yaitu pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan pegawai itu sendiri, kemungkinan berkembang.

Aprida *et al.* (2020) dalam penelitiannya menyebutkan alternatif faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru berdasarkan Anoraga (2006) yaitu motivasi kerja. Kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu yang menimbulkan motif atau pemberian motif, menjadikan motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Adanya motivasi kerja pada diri guru juga ikut mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja yang dimiliki oleh guru, sehingga dengan adanya motivasi yang tinggi maka kinerja guru dapat dicapai secara optimal.

## **F. Disiplin Kerja**

### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin adalah keadaan pengendalian diri dan perilaku tertib karyawan yang menunjukkan tingkat kerja tim yang tulus dalam suatu organisasi (Mondy & Martocchio, 2016 dalam Fauzi & Malini, 2020).

Nurianto *et al.* (2020) dalam penelitiannya mengartikan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Nurianto *et al.* (2020) juga menyebutkan bahwa ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu:

- 1) Disiplin Preventif, adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditentukan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.

- 2) Disiplin Korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman yang berlaku pada instansi tersebut. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.
- 3) Simarmata (2016) menyatakan dalam penelitiannya bahwa disiplin merupakan jalan bagi guru untuk sukses dalam melaksanakan pekerjaannya, dan mempertahankan prestasi kerja serta bersaing secara sportif. Guru yang memiliki rasa disiplin yang tinggi akan tercermin dari sikapnya yang selalu cenderung untuk mematuhi peraturan dan tata tertib sekolah, mengutamakan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi, serta tidak menunda-nunda pekerjaan.

## **2. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Aritonang Barnawi & Mohammad Arifin (2012:124) dalam Aqsa, (2021) ada 4 disiplin guru yang harus diperhatikan antara lain disiplin waktu, disiplin menegakkan aturan, disiplin sikap, disiplin dalam mengajar. Keempat bentuk disiplin guru dapat mendasari perumusan indikator disiplin kerja bagi guru.

Bejo Siswanto dalam Lijan Poltak Sinambela (2018) dalam Aqsa (2021) memaparkan dimensi dan indikator dalam kedisiplinan yaitu:

- 1) Frekuensi Kehadiran Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Berikut indikator frekuensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu: a) Kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja. b) Absensi
- 2) Tingkat Kewaspadaan Karyawan Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Berikut indikator tingkat kewaspadaan karyawan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu: a) Ketelitian b) Perhitungan
- 3) Ketaatan Pada Standar Kerja Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaatinya semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Berikut indikator dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu: a) Menaatinya peraturan dan pedoman kerja b) Tanggung jawab
- 4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu: a) Kepatuhan b) Kelancaran
- 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 indikator yaitu: a) Suasana harmonis b) Saling menghargai

Fauzi & Malini (2020) merumuskan Indikator disiplin kerja yang dapat dijadikan sebagai ukuran kedisiplinan guru yaitu :

- 1) Ketepatan waktu kerja meliputi : ketepatan jam pulang, ketepatan jam masuk mengajar
- 2) Kepatuhan dalam melaksanakan peraturan meliputi : kepatuhan dalam pemakaian seragam, kepatuhan terhadap peraturan dalam bekerja
- 3) Ketaatan terhadap tata tertib di sekolah meliputi : Ketaatan dalam berperilaku di sekolah dan menjalankan tugas dengan tanggung jawab.

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2016) dalam Rahardian & Indrawati (2018) tingkat disiplin kerja seseorang dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor, diantaranya adalah faktor kepemimpinan, faktor sistem penghargaan, faktor kemampuan, faktor balas jasa, faktor keadilan, faktor pengawasan melekat, faktor sanksi hukuman, faktor ketegasan dan faktor hubungan kemanusiaan.

Hasibuan (2015) juga menjelaskan delapan faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

## **G. Kinerja Guru**

## 1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja adalah prestasi kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Menurut Vroom bahwa kemampuan melaksanakan tugas atau kinerja (*performance*) adalah sesuatu hal yang dapat meningkatkan fungsi motivasi secara terus menerus.

Carver & Sergiovanni (1969) dalam Tasrim & Elihami (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan tindakan yang menunjukkan bahwa dia adalah anggota kelompok. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kinerja menunjuk (mengacu) pada perbuatan atau tingkah laku seseorang di dalam suatu kelompok (organisasi).

Brown (1980) diperkuat oleh Catania (1992) mengemukakan bahwa kinerja adalah manifestasi konkret dan dapat diobservasi secara terbuka atau realisasi suatu kompetensi. Kinerja sebagai perilaku, biasanya berlangsung dalam kurun waktu yang lama. Sebagai bidang tersendiri, kinerja telah dianggap sebagai petunjuk bagi bidang lain. Menurut Suharsimi Arikunto (1993) mengatakan kinerja merupakan terjemahan dari kata penampilan, berarti sesuatu yang dapat diamati oleh orang lain (Tasrim & Elihami, 2019).

Secara umum penilaian kinerja memiliki dua fungsi utama yaitu untuk: a) Menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan, dan b) menilai angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan atau

pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah yang dilakukannya pada tahun tersebut (Arafat & Setiawan, 2017).

Dari beberapa pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja diungkapkan dalam kalimat yang berbeda-beda, bukan berarti saling bertentangan, melainkan saling melengkapi. Menurut penulis, kinerja adalah, kemampuan dalam melaksanakan tugas, yang dapat meningkatkan fungsi motivasi secara terus menerus. Disini terdapat hubungan yang erat, saling mempengaruhi antara motivasi/dorongan untuk berbuat sesuatu sesuai dengan kemampuan dasar yang telah dimiliki seseorang, dengan kinerja yang dihasilkan oleh orang tersebut.

## **2. Indikator Kinerja Guru**

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Secara umum kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator dari kinerja karyawan menurut Kasmir (2018) dalam Nasution, I. & Rosanti (2020) adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas, Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu.
- 2) Kuantitas (Jumlah), Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.
- 3) Penekanan Biaya, biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya

dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

- 4) Pengawasan, Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.
- 5) Hubungan Antar Karyawan, Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan

Kinerja guru dapat ditunjukkan dari kemampuan guru dalam menguasai kompetensi yang diprasyaratkan, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005).

Kinerja guru merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan oleh guru terkait dengan tugas apa yang diembannya dan merupakan tanggung jawabnya. Menurut Suryani (2013) dalam Rosana (2020), kemampuan guru sehubungan dengan tugasnya dapat ditinjau melalui indikator sebagai berikut:

- 1) Kegiatan perencanaan pembelajaran seperti menyusun RPP dan silabus.
- 2) Pelaksanaan pembelajaran meliputi : memulai pembelajaran, menguasai materi, menerapkan pendekatan atau strategi pembelajaran, memanfaatkan media dalam pembelajaran, menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran, dan mengakhiri pembelajaran.
- 3) Pelaksanaan penilaian pembelajaran meliputi : merancang alat evaluasi, menggunakan metode dan strategi penilaian, dan memanfaatkan hasil penilaian.

- 4) Tindak lanjut hasil penilaian meliputi : menyusun program tindak lanjut penilaian, mengklasifikasikan kemampuan siswa, melaksanakan tindak lanjut, dan mengevaluasi hasil tindak lanjut.

Supardi (2014) dalam Arafat & Setiawan (2017) menyebutkan aspek-aspek yang dapat digunakan untuk menilai kinerja atau prestasi kerja antara lain: a) kemampuan kerja; b) kerajinan; c) kedisiplinan; d) hubungan kerja; e) prakarsa; f) kepemimpinan atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Supardi (2014) dalam Alhusaini *et al.*, (2020) mengutarakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan. Sedangkan Robbins & Judge, (2012) mengutarakan, kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

Sedangkan alternatif faktor dapat mempengaruhi kinerja seseorang menurut Malthis & Jackson (2006) dalam Aprida *et al.* (2020) adalah mulai dari dirinya sendiri ataupun dari orang lain. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya a) kemampuan mereka, b) motivasi, c) dukungan yang diterima, d) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, e) hubungan guru dengan organisasi.

## **H. Penelitian Terdahulu**

**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Peneliti dan Tahun</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	Muhammad Ali Aqsa. Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau, 2021	ANALISIS HUBUNGAN IMPLEMENTASI DISIPLIN DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA GURU PADA STUDI KASUS PADA SMA NEGERI 01 KOTO KAMPAR HULU	<p>- Berdasarkan hasil analisis data dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kedisiplinan kerja dengan kinerja guru.</p> <p>- kedua variabel memiliki hubungan yang cukup kuat. sedangkan sisanya terdapat variabel-variabel lain yang dapat memberikan hubungan kuat dalam upaya peningkatan kinerja guru yang belum diteliti pada penelitian ini.</p>
2	Farid Fauzi dan Malini. Jurusan Tarbiyah, IAIN	DETERMINASI PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA	- Kinerja guru merupakan landasan utama bagi mutu pendidikan pada suatu

	Takengon, Aceh.  2020	TERHADAP  KINERJA GURU DI  SMPN 4 TAKENGON	<p>institusi pendidikan khususnya SMPN 4 Takengon.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.</li> <li>- Disiplin kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru</li> <li>- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja guru secara bersama-sama (simultan) dengan kinerja guru.</li> </ul>
3	Yopi Aprida,  Happy Fitria dan  Nurkhalis.  Universitas PGRI  Palembang. 2020	PENGARUH  SUPERVISI KEPALA  SEKOLAH DAN  MOTIVASI KERJA  GURU TERHADAP  KINERJA GURU	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di sekolah.</li> <li>- Motivasi kerja guru</li> </ul>

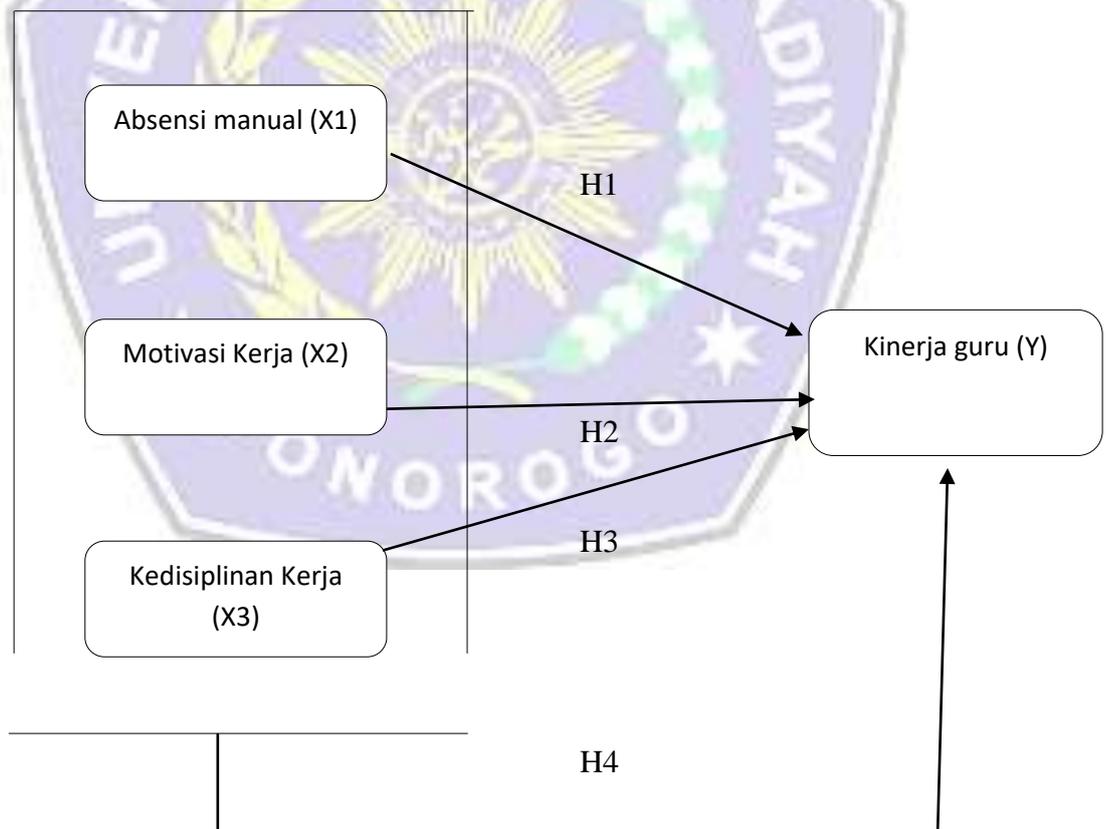
			<p>memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerjanya.</p> <p>- Secara simultan atau bersama-sama kedua variabel bebas (supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja guru).</p>
4	<p>Arif Rahman Hakim dan Muhti. Universitas Negeri Yogyakarta dan Universitas PGRI Semarang. 2019</p>	<p>PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMK SWASTA DI WILAYAH TIMUR KABUPATEN PEMALANG</p>	<p>- Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di wilayah kepengawasan bagian timur Kab. Pemalang.</p> <p>- Motivasi kerja dan kompensasi secara bersama sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di wilayah</p>

			<p>pengawasan bagian timur Kab. Pematang. Adapun besarnya pengaruh motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru lebih dari separuh variabel yang dapat mempengaruhi.</p>
5	<p>Rosida Hanum Nst dan Zamzami. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. 2021</p>	<p>PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SMK SWASTA AIRLANGGA</p>	<p>- Salah satu cara pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan adalah dengan cara pengembangan tenaga kependidikan dan pengembangan kepala sekolah.</p> <p>- Manfaat pengembangan SDM Pendidikan :  Peningkatan performansi personil sesuai dengan posisinya saat ini, pengembangan keterampilan personil untuk</p>

			<p>mengantisipasi tugas-tugas baru yang bersifat reformasi, memotivasi pertumbuhan diri personil bagi penciptaan kepuasan kerja secara individual.</p>
--	--	--	--

### I. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## J. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2013).

### 1. Hubungan Pengaruh Absensi Manual Terhadap Kinerja Guru

Absensi manual merupakan sebuah sistem kehadiran, untuk mengetahui apakah sebuah sistem dapat bekerja secara efektif dan baik. Diperlukan suatu pengukuran menggunakan pendekatan berdasarkan indikator tertentu. Salah satu cara mengukur keberhasilan suatu sistem untuk mencapai tujuan adalah melalui pendekatan kehadiran absensi karyawan.

Penelitian kuantitatif yang dilakukan oleh Halina (2018), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sistem absensi terhadap kinerja guru rumpun PAI adalah di MTS Negeri 2 Kota Bengkulu. Bukti penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa suatu sistem absensi dapat berdampak terhadap kinerja pegawai atau karyawan pada suatu organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_{a1}$  : Diduga Pengaruh Absensi Manual berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN 3 Magetan

$H_{01}$  : Diduga Pengaruh Absensi Manual tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN 3 Magetan

## 2. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor dalam diri seorang guru yang dapat memberikan semangat kerja sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hamzah B. Uno (2013) dalam Yudiarto & Karo (2021) mengemukakan bahwa motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Selvi *et al.* (2021), terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Prabumulih Barat. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Prabumulih Barat sebesar 60,3% sisanya 39,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi kerja guru, maka semakin baik kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Prabumulih Barat, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja guru, maka semakin rendah kinerja guru di SMP Negeri Se- Kecamatan Prabumulih Barat.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha<sub>2</sub> : Diduga penerapan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN 3 Magetan

H<sub>02</sub> : Diduga penerapan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN 3 Magetan

### 3. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Simarmata (2016) menyatakan dalam penelitiannya bahwa disiplin merupakan jalan bagi guru untuk sukses dalam melaksanakan pekerjaannya, dan mempertahankan prestasi kerja serta bersaing secara sportif. Guru yang memiliki rasa disiplin yang tinggi akan tercermin dari sikapnya yang selalu cenderung untuk mematuhi peraturan dan tata tertib sekolah, mengutamakan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi, serta tidak menunda-nunda pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fakhri (2021) berkesimpulan bahwa variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Keritang. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 86,5% sedangkan sisanya 13,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar dari faktor yang diteliti Dalam penelitian tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>a3</sub> : Diduga penerapan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN 3 Magetan

H<sub>03</sub> : Diduga penerapan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN 3 Magetan

#### 4. Hubungan Pengaruh Absensi Manual, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan penelitian-penelitian membuktikan bahwa variabel Absensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Fakhri, 2021), (Halina, 2018), (Selvi *et al.*, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa Absensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha<sub>4</sub> : Diduga Pengaruh Absensi Manual, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di SMPN 3 Magetan

H0<sub>4</sub> : Diduga Pengaruh Absensi Manual, motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di SMPN 3 Magetan

