

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen

Manajemen menurut (Larasati 2018) berasal dari kata “*to manage*” dimana memiliki makna mengurus atau tata laksana. Berdasarkan hal tersebut maka manajemen dapat diartikan bagaimana cara mengatur, membimbing dan memimpin semua orang yang menjadi bawahannya agar organisasi yang dijalankan dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan. Pendapat (Susan 2019) Manajemen berasal dari bahasa inggris yakni *management* dimana memiliki arti lebih definif berupa ilmu dan seni (*art*) mengatur proses penggunaan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi terkait.

Menurut (Riniwati 2016) manajemen berarti bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, memutuskan dan menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), *organizing*, *staffing*, *leading* dan *controlling*.

b. Konsep Dasar Manajemen

Larasati (2018) merinci beberapa konsep dasar manajemen melalui beberapa aspek-aspek berikut :

1) Lingkup manajemen

Lingkup ini mendeskripsikan bahwa manajemen menyentuh semua bidang dan kegiatan manusia. Tidak ada satupun kegiatan manusia yang lepas dari manajemen.

2) Unsur dan fungsi manajemen

Beberapa unsur manajemen sebagai berikut :

a. *Tools* (sebagai alat)

b. Subyek dan obyek tindakan

Sedangkan pembagian fungsi manajemen dapat dijabarkan sebagai berikut :

a) *Planning*, berartian merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan, *planning* dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b) *Organizing*, kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan melakukan pengorganisasian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam sebuah struktur organisasi yang jelas.

c) *Actuating*, menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan *job discription* masing-masing agar dimana segala sesuatu yang dikerjakan karyawan bisa berjalan sesuai *planning* awal.

d) *Controlling*, dilakukan dengan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

c. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Susan (2019) mendeskripsikan sumber daya manusia sebagai individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik didalam organisasi maupun perusahaan yang mempunyai fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan *skill* nya.

Pengertian Sumber Daya Manusia sendiri secara garis besar dibagi menjadi dua, baik pengertian secara makro maupun mikro. Secara Mikro menurut (Susan 2019) adalah individu yang bekerja dan menjadi anggotasuatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, karyawan, tenaga kerja, buruh, serta sebutan lainnya yang sejenis. (Susan 2019) secara makro juga mendeskripsikan bahwa yang dikatakan *human resources* adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang masih mencari pekerjaan atau yang sudah bekerja.

Secara *big line* dapat disimpulkan bahwas *humanresources* merupakan aset berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, instansi atau perusahaan baik yang bersifat *profit oriented* maupun nirlaba. Berdasarkan pendapat (Soetrisno 2009) MSDM sendiri berartian kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta pemanfaatan atau penggunaan *human resources* untuk mencapai tujuan baik secara perorangan atau organisasi. (Purnaya 2016) menekankan bahwa antara manajemen sumber daya manusia dan manajemen personalia memiliki penekanan yang berbeda, dimana perbedaan itu terletak pada pemfokusan rung

lingkup, manajemen personalia lebih fokus pada fungsi-fungsi manajemen, sedangkan manajemen sumber daya manusia digunakan untuk lingkup yang lebih luas.

d. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Mutlak hukumnya bagi manajemen sumber daya manusia untuk mengorganisir karyawan yang menjadi aset terbaik mereka dalam menjalankan organisasi, instansi maupun perusahaan. (Larasati 2018) menjabarkan beberapa fungsi dari manajemen sumber daya manusia, adapun berikut fungsi MSDM secara umum :

- 1) Fungsi Manajerial
 - a) Perencanaan, dimana MSDM berfungsi merencanakan setia kebutuhan tenaga kerja (*employee*).
 - b) Pengorganisasian, MSDM memiliki peran untuk mengorganisir semua tenaga kerja yang ada dalam instansi mereka.
 - c) Pengarahan, fungsi mengarahkan kesuluran dari aset manusianya.
 - d) Pengendalian, mengendalikan semua karyawan yang ikut serta dalam menjalankan visi, misi organisasi.
- 2) Fungsi operasional
 - a) Pengadaan Sumber Daya Manusia, proses yang dilalui mulai *hiring* (penarikan), seleksi, orientasi, dan penempatan

- b) Pengembangan, pendidikan dan latihan merupakan bentuk pemeliharaan *employee*, dimana mereka merupakan asset yang vital dalam suatu organisasi.
- c) Kompensasi dan proteksi, bentuk kebijakan riil berupa pemberian upah, insentif, tunjangan, K3.
- d) Pengintegrasian, mempertemukan antara dua kepentingan yang berbeda untuk bisa satu frekuensi dan tujuan, yakni antara kepentingan perusahaan dan karyawan.

Kedisiplinan, kebijakan pembentukan karyawan yang memiliki *value* salah satunya dengan upaya tersebut.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Suparno (2012) Pengertian kompetensi menurut Suparno adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang diisyatkan. Menurut Wibowo, (2017) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut

b. Manfaat Kompetensi

Menurut Ruky dalam Sutrisno (2010), perusahaan-perusahaan besar itu menggunakan kompetensi ialah sebagai dasar dalam merekrut tenaga kerja, adapun beberapa manfaat dalam merekrut pekerja yang memiliki kompetensi diantaranya sebagai berikut:

- 1) Memperjelas standar kerja serta juga harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan.
- 2) Kompetensi individu itu dapat digunakan ialah sebagai alat seleksi tenaga kerja yang potensial.
- 3) Kecakapan tenaga kerja akan memaksimalkan produktifitas perusahaan
- 4) Kecakapan atau kompetensi tenaga kerja bisa dijadikan dasar di dalam mengembangkan sistem remunerasi.
- 5) Kompetensi itu dapat membantu perusahaan untuk bisa beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi.
- 6) Kompetensi dapat memudahkan perusahaan di dalam menelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

c. Dimensi Kompetensi

Menurut Wibowo (2013) tiga hal dimensi kompetensi yakni :

- 1) Sifat pribadi (*Personal Attributes*)
- 2) Merupakan karakteristik dan kualitas seseorang yang dibawa ke dunia kerja seperti kejujuran, empati dan stamina.
- 3) Keterampilan (*Skills*)
- 4) Keterampilan yang dibutuhkan dalam bidang tugas masing-

masing seperti mengoperasikan mesin, keberanian dalam menulis, memaparkan, dan lain sebagainya

- 5) Pengetahuan (*Knowledge*)
- 6) Dibutuhkan untuk menerapkan sifat dan keterampilan seara efektif, seperti latar belakang kebijaksanaan, pemahaman konteks, persyaratan yang sah, tujuan bisnis, dan lain sebagainya.

d. Jenis Kompetensi

Menurut Palan dalam Kuswan, (2017) mengatakan ada 4 jenis

kompetensi sebagai berikut :

- 1) Kompetensi Inti

Organisasi menginginkan koimpetensi dan nilai-nilai intinya berlaku universal diseluruh organisasinya, yang di identifikasi saat ini melalui serangkaian diskusi kelompok sehingga menghasilkan daftar singkat berisi kurang dari sepuluh kompetensi.

- 2) Kompetensi Fungsional

Kompeteni yang menjelaskan kegiatan kerja dan output, seperti pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan.

- 3) Kompetensi Perilaku

Sebuah karakteristik dasar yang diperlukan unrtuk melakukan sebuah pekerjaan, dimana kompetensi ini ada pada level individu yang dapat di identifikasi menggunakan basis data generik atau teknik wawanara perilaku.

e. Indikator Kompetensi

Indikator Kompetensi menurut Spencer dalam Priansa, (2017) adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor pengetahuan meliputi masalah teknis administratif, proses kemanusiaan, dan sistem.
- 2) Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.
- 3) Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.
- 4) Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang di bawah tekanan.
- 5) Motif; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

3. Sarana Prasarana

a. Pengertian Sarana Prasarana

Bafadal (2011) sarana menjadi sebuah kelengkapan keperluan dalam menjalankan sebuah kegiatan atau aktivitas. Menurut Sanjaya, (2010) “sarana belajar adalah segala sesuatu yang mendukung terhadap kelancaran proses pembelajaran”. Dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana belajar sekolah sangat penting dalam proses pembelajaran untuk mendukung jalannya proses pembelajaran.

Berbagai macam sarana prasarana yang di sediakan tentunya akan menunjang kegiatan belajarmengajar. Semua perangkat yang terdiri atas bahan,peralatan,dan perabot secara langsung digunakan dalam proses pendidikan disekolah. Sarana pendidikan di klasifikasikan menjadi tiga macam, yakni :

- 1) Habis tidaknya dipakai
- 2) Bergerak tidaknya
- 3) Hubungan dengan proses belajar mengajar

Prasarana pendidikan memiliki arti semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan disekolah yang diklasifikasikan menjadi dua macam :

- 1) Prasarana secara langsung digunakan untuk proses pembelajaran
- 2) Prasarana yang tidak digunakan untuk proses pembelajaran, tetapi secara langsung sangat menunjang proses pembelajaran.

b. Komponen dalam Sarana dan Prasarana

Menurut Sanjaya, (2010) Berikut yang termasuk komponen dalam sarana prasarana yakni :

- 1) Sarana

Semua perangkat peralatan, bahan,dan perabot secara langsung di gunakan dalam proses pendidikan disekolah.Sarana pendidikan sangat lah beragam dilihat dari segi jenisnya. Sarana

meliputi :

a. Perabot

Secara umum perabot sekolah mendukung 3 fungsi yaitu :
fungsi pendidikan, fungsi administrasi, dan fungsi penunjang.

Jenis perabot sekolah dikelompokkan menjadi tiga macam :

1) Perabot pendidikan adalah semua jenis mebel yang digunakan untuk proses kegiatan belajar mengajar.

Misalnya meja, kursi, papan tulis, lemari.

2) Perabot administrasi adalah perabot yang digunakan untuk mendukung kegiatan kantor.

3) Perabot penunjang perabot yang digunakan atau dibutuhkan dalam ruang penunjang. Seperti perabot perpustakaan, perabot UKS, perabot OSIS.

b. Alat dan Media Pendidikan

Setiap mata pelajaran sekurang;urangnya memiliki satu jenis alat peraga praktek yang sesuai dengan keperluan pendidikan dan pembelajaran, sehingga dengan demikian proses pembelajaran tersebut akan berjalan dengan optimal

.Misalnya alat peraga, bahan, alat percobaan.

c. Buku atau Bahan Ajar

Bahan ajar adalah sekumpulan bahan pelajaran yang digunakan dalam kegiatan proses belajar mengajar diantaranya buku teks pelajaran, buku panduan pendidik, buku pengayaan, dan buku referensi.

d. Perlengkapan penunjang

Perlengkapan penunjang diperlukan untuk menunjang kegiatan belajar secara tidak langsung, misalnya kotak P3K, jam dinding, tempat cuci tangan, simbol kenegaraan dan sebagainya.

2) Prasarana

Prasarana adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah. Adapun aspek dalam prasarana sekolah meliputi :

a. Lahan

Lahan yang diperlukan untuk mendirikan sekolah harus disertai dengan tanda bukti kepemilikan yang sah dan lengkap (sertifikat), adapun jenis lahan tersebut harus memenuhi beberapa kriteria antara lain : (1) Lahan terbuka adalah lahan yang belum ada bangunan di atasnya. (2) Lahan kegiatan praktek adalah lahan yang digunakan untuk pelaksanaan kegiatan praktek. (3) Lahan pengembangan adalah lahan yang dibutuhkan untuk pengembangan bangunan dan kegiatan praktek. (4) Lokasi sekolah harus berada di wilayah pemukiman yang sesuai dengan cakupan wilayah sehingga mudah dijangkau dan aman dari gangguan bencana alam dan lingkungan yang kurang baik.

b. Ruang

Secara umum jenis ruang ditinjau dari fungsinya dapat dikelompokkan dalam : (1) Ruang pendidikan berfungsi untuk menampung proses kegiatan belajar Mengajar teori dan praktek yang terdiri dari ruang laboratorium, ruang kesenian, olahraga, dan ruang keterampilan. (2) Ruang administrasi berfungsi untuk melaksanakan berbagai kegiatan kantor yang terdiri dari ruang kepala sekolah, ruang tata usaha, ruang guru, dan gudang. (3) Ruang penunjang mempunyai fungsi untuk menunjang kegiatan yang mendukung proses kegiatan belajar mengajar antara lain, ruang ibadah, ruang serbaguna, ruang koperasi sekolah, ruang UKS, ruang OSIS, ruang WC/kamar mandi, ruang BP.

c. **Indikator Sarana Prasarana**

Pendapat Aunurrahman, (2010) tentang indikator sarana prasarana pengukuran variabel sarana dan prasarana pembelajaran dalam penelitian ini meliputi 6 indikator yaitu sebagai berikut:

- 1) Penataan gedung sekolah
- 2) Kuantitas dan kualitas ruangkelas
- 3) Keberfungsianperpustakaan
- 4) Keberfungsian fasilitas kelas danlaboratorium
- 5) Ketersediaan buku-bukupelajaran
- 6) Optimalisasi media/alatbantu
- 7) Fungsi Sarana PrasaranaBelajar

4. Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Pendapat Subiantoro (2015) mengenai kecerdasan emosional adalah sebuah kemampuan untuk mengenali diri sendiri serta orang lain, memotivasi diri sendiri, mengelola emosi baik pada diri sendiri maupun orang lain, serta memiliki empati terhadap orang lain, serta membangun keterampilan dan komunikasi dengan orang lain.

Kecerdasan emosional menuntut seseorang belajar mengakui dan menghargai perasaan pada dirinya dan orang lain untuk menanggapi dengan tepat, menerapkan dengan efektif informasi dan energi serta emosi dalam kehidupan sehari-hari.

b. Karakteristik Kecerdasan Emosional

Patricia Patton dalam Mangkunegara (2014:17) mengemukakan ada 8 karakteristik kecerdasan emosional yang perlu dimiliki oleh seseorang :

- 1) Kesabaran
- 2) Keefektivan
- 3) Pengendalian dorongan
- 4) Paradigma
- 5) Ketetapan hati
- 6) Pusat jiwa
- 7) Tempramen
- 8) Kelengkapan

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

1) Faktor Internal

Faktor internal adalah apa yang ada dalam diri individu yang mempengaruhi kecerdasan emosinya. Faktor internal ini memiliki dua sumber yaitu segi jasmani dan segi psikologis. Segi jasmani adalah faktor fisik dan kesehatan individu, apabila fisik dan kesehatan seseorang dapat terganggu dapat dimungkinkan mempengaruhi proses kecerdasan emosinya. Segi psikologis mencakup didalamnya pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir dan motivasi.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah stimulus dan lingkungan dimana kecerdasan emosi berlangsung. Faktor eksternal meliputi: 1) Stimulus itu sendiri, kejenuhan stimulus merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam memperlakukan kecerdasan emosi tanpa distorsi dan 2) Lingkungan atau situasi khususnya yang melatarbelakangi proses kecerdasan emosi. Objek lingkungan yang melatarbelakangi merupakan kebulatan yang sangat sulit dipisahkan.

d. Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2015) terdapat 5 (lima) Indikator yang akan digunakan mengukur kecerdasan emosional yakni :

1) Mengenali emosi diri

Mengenali emosi diri sendiri merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi.

2) Mengelola emosi

Mengelola emosi merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu.

3) Memotivasi diri sendiri

Meraih Prestasi harus dilalui dengan dimilikinya motivasi dalam diri individu, yang berarti memiliki ketekunan untuk menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati, serta mempunyai perasaan motivasi yang positif, yaitu antusiasisme, gairah, optimis dan keyakinan diri.

4) Mengenali emosi orang lain

Kemampuan untuk mengenali emosi orang lain disebut juga empati. Menurut Goleman kemampuan seseorang untuk mengenali orang lain atau peduli, menunjukkan kemampuan empati seseorang.

5) Membina hubungan

Kemampuan dalam membina hubungan merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan

keberhasilan antar sesama.

5. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Hasibuan, (2007) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, sebagian besar organisasi, kinerja para pegawai individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan. Menurut Sutrisno (2010) Kinerja karyawan dirangkum dalam hal kualitas, kuantitas, jam kerja dan kolaborasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2011) Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologi, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan prestasi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge and skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

c. Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1) Kualitas

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik,

demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4) Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5) 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.

6) Pengawasan

Pengawasan terhadap karyawan bertujuan agar karyawan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.



B. Penelitian Terdahulu

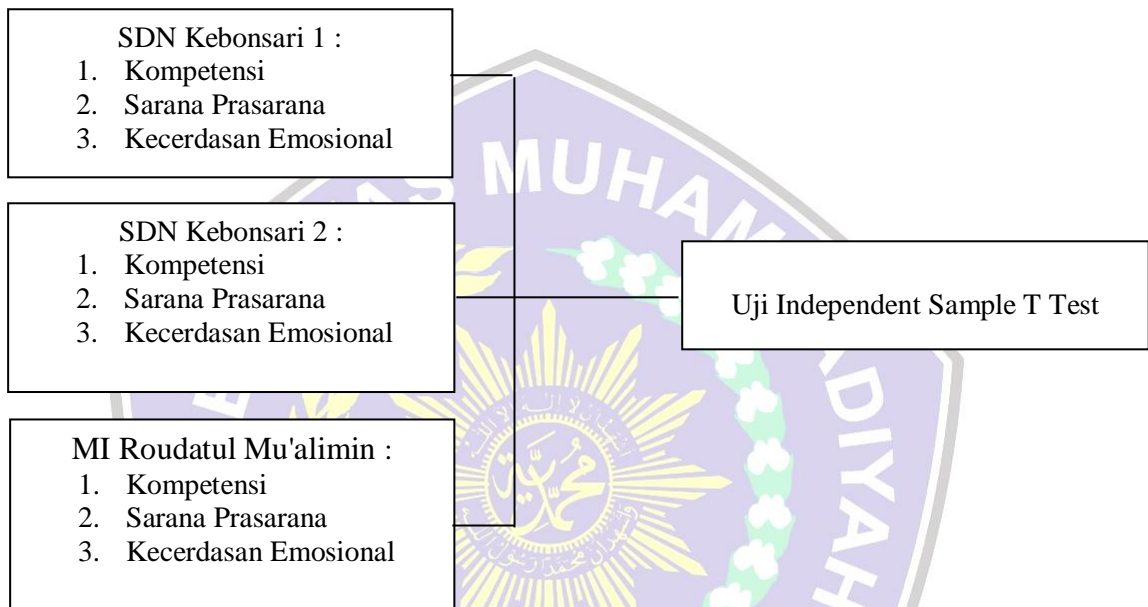
Tabel 1. Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Kesimpulan	Sumber
Narsih (2017)	Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 23 Jakarta	Menggunakan Uji Anova dan Uji T	Kompetensi guru tidak berpengaruh positif terhadap kinerja. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.	Jurnal ilmiah pendidikan dan ekonomi Volume 1, No 1, Februari 2017 ISSN 2549-1377 (Print) ISSN 2549-1385 (Print)
Setyanti (2020)	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Berpretasi Terhadap Kinerja Guru Yang Bersertifikasi	Uji Asumsi Klasik Dan Uji hipotesis	Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru yang bersertifikasi. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru yang bersertifikasi.	Jurnal pendidikan agama Kristen Volume 1, No 1, Februari 2020 (60-77)
Hidayah (2019)	Pengaruh Religiusitas Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Kota Banjarmasin	Reduksi Data, Penyajian Data, Penarikan Kesimpulan, Dan Verifikasi	Tidak ada pengaruh yang signifikan religius terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Banjarmasin. Tidak ada pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Banjarmasin.	Antasari journal of Islamic education ISSN Volume 1, No 1, 2019
Sari, Murtadlo, Basuki (2019)	Pengaruh Kompetensi, Motivai Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru SMA	Analisis Regresi Linear Berganda	Kompetensi, motivasi kerja, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA baik secara parsial maupun simultan.	Perspektif ilmu pendidikan Volume 33 Issue 1 April 2019 p-ISSN 1411-5255 p-ISSN 581-2297

Syahrum, Usman, Yamin (2019)	Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di MTS Negeri 2 Bulukumba	Analisis Regresi Linear Sederhana	Profesionalisme guru dan kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam Di MTS Negeri 2Bulukumba.	Jurnal Manajemen Pendidikan Vol 14, No 1, Juli 2019
Sutama, Kristiawanto, Suyatmini (2016)	Kontribusi Sarana Prasarana Pendidikan, Kondisi Lingkungan, Kedisiplinan Kerja Terhadap kinerja Guru SD	Analisis Regresi Linear Berganda	Sarana prasarana pendidikan, kondisi lingkungan, kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD secara parsial maupun simultan.	ISSN : 1907-4034 JURNAL MANAGEMEN PENDIDIKAN Vol .11, No2, Juli 2016
fitriani, Djumiarti, dan Rihandoyo(2014)	Uji Beda Kinerja dan Kompetensi Antara Guru Bersertifikasi dan Guru Belum Bersertifikasi di SMPN02 Pecangaan Jepara	Uji Beda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja dan kompetensi antara guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi tidak berbeda.	Jurnal Of Public Policy UniversitasDiponegoro
Koswara dan Rasto (2016)	Kompetensi Dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi	Uji Beda	Kompetensi Dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi	Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran
Lasut, Lengkong, dan Ogi (2017)	Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender, Usia Dan Masa Kerja (Studi Pada Dinas Pendidikan Sitaro)	Uji Beda	Tidak ada perbedaan kinerja antara karyawan yang beda gender, usia, dan masa kerja	Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Volume5.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran tersebut menjelaskan antara 2 obyek yang ingin dilihat perbedaann, yaitu mengenai kompetensi, sarana prasarana, kecerdasan emosional, kinerja guru antara SD dengan MI. Kerangka penelitian tersebut menggambarkan mengenai bagaimana perbedaan antar variabel independen dengan lingkup yang berbeda.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan kerangka berfikir tersebut dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

1. Kompetensi

Menurut teori Wibowo, (2012) Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja. Menurut penelitian terdahulu oleh Fitriani, Djumiarti, dan Rihandoyo (2014) bahwa tidak ada perbedaan kinerja karena kompetensi. Berdasarkan pendapat teoritis dan penelitian terdahulu maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H1 = Terdapat perbedaan kompetensi guru SD 1 dan SD 2

H2 = Terdapat perbedaan kompetensi guru SD 1 dan MI

H3 = Terdapat perbedaan kompetensi guru SD 2 dan MI

2. Sarana Prasarana

Menurut Ahmad (2017) dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai akan membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama untuk proses belajar mengajar. Hasil penelitian terdahulu oleh oleh Utama, Kristiawanto, Suyatmini (2016) menjelaskan bahwa semakin lengkap sarana prasarana pendidikan akan mampu meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan pendapat teoritis dan penelitian terdahulu maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H4 = Terdapat perbedaan sarana prasarana SD 1 dan SD 2

H5 = Terdapat perbedaan sarana prasarana SD 1 dan MI

H6 = Terdapat perbedaan sarana prasarana SD 2 dan MI

3. Kecerdasan Emosional

Menurut Efendi (2020) kinerja dipengaruhi oleh faktor psikologis yaitu kecerdasan emosional, dimana kecerdasan emosional tersebut akan membawa kepada sebuah keberhasilan pada kinerja guru tersebut. Hasil penelitian terdahulu oleh Syahrudin, Usman, Yamin (2019) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor yang menentukan baik buruknya kinerja guru. Berdasarkan pendapat teoritis dan penelitian terdahulu maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H7 = Terdapat perbedaan kecerdasan emosional SD 1 dan SD 2

H8 = Terdapat perbedaan kecerdasan emosional SD 1 dan MI

H9 = Terdapat perbedaan kecerdasan emosional SD 2 dan MI

4. Kinerja

Menurut Satriadi (2016) hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma serta etika yang telah ditetapkan. Menurut Rachmawati (2013) kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Berdasarkan pendapat teoritis dan penelitian terdahulu maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H10 = Terdapat perbedaan kinerja guru SD 1 dan SD 2

H11 = Terdapat perbedaan kinerja guru SD 1 dan MI

H12 = Terdapat perbedaan kinerja guru SD 2 dan MI