

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Grand Teory

a. Perkembangan teori

Penelitian ini menggunakan metode grand theory pertukaran sosial yang dikemukakan oleh Homans (1961). Teori pertukaran sosial adalah proses interaksi sosial di mana fenomena baru muncul sebagai akibat dari interaksi itu. Dalam teori pertukaran sosial ini, kita menjalin hubungan dengan orang lain dengan tujuan mendapatkan sesuatu kembali dari mereka. Dengan kata lain, melalui hubungan pertukaran kita menerima imbalan.

Kepemimpinan adalah suatu bidang studi yang membahas secara analitis bagaimana mengarahkan, membimbing dan mengawasi atau mengamati orang lain untuk melaksanakan perintah sesuai dengan rencana yang diberikan. Kepemimpinan memiliki tiga dimensi yaitu kemampuan mengendalikan situasi, memahami setiap masalah dan menerapkan konsep yang tepat untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Irham Fahmi (2017). *Efficiency* (efisiensi kerja) mencerminkan hasil pelaksanaan tugas pegawai secara kualitatif dan kuantitatif sesuai dengan lingkup pekerjaan yang ditugaskan kepadanya (Anwar PM 2018). Efisiensi memiliki dua dimensi, yaitu kualitas dan kuantitas.

2.1.2 Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan selama kurun waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan yang disepakati bersama, seperti standar, tujuan, sasaran atau kriteria yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi di lingkungan kerja. Penilaian kinerja, juga disebut penilaian kinerja, adalah bagian fundamental penting dari pengembangan organisasi yang efektif dan efisien (Fahmi 2016:2)

Kinerja adalah hasil atau kinerja suatu organisasi, baik yang mencari keuntungan maupun tidak mencari keuntungan, selama kurun waktu tertentu. Menurut (Leena dalam Satriari, 2017), prestasi adalah pencapaian hasil kerja individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu. Tujuannya adalah untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, sesuai peraturan yang berlaku, tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan prinsip moral atau etika.

Menurut teori (Mangkunegara dalam Ahmad Nazir, 2019), kinerja adalah hasil kerja yang meliputi aspek kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. dia.

Oleh karena itu, dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang memiliki keterkaitan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi

ekonomi. Kinerja juga mencerminkan sejauh mana suatu kegiatan atau program berhasil dicapai dalam merealisasikan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tercantum dalam perumusan skema strategis organisasi.

b. Faktor Pengaruh pada Kinerja Pegawai

Beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai antara lain gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, pemberian kompensasi, visi dan misi organisasi, tujuan organisasi, kebijakan organisasi, dan strategi organisasi (Al Bagdadi & Suryani 2021). Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah kualitas sumber daya manusia. Apabila disiplin kerja pegawai tinggi, perusahaan dapat memberikan apresiasi dengan memberikan kompensasi yang setimpal, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai (Adnyana, Suwendra, dan Yudiaatmaja 2016). Semakin unggul faktor-faktor internal perusahaan, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

c. Membangun Kinerja Pegawai

Pembangunan kinerja pada pegawai dalam perusahaan maupun instansi haruslah jelas khususnya dalam hal pemberian posisi jabatan dan tupoksi sehingga tugas yang diemban akan lebih optimal sesuai dengan aturan perusahaan. Berikut penjabaran posisi jabatan yang harus disesuaikan dengan tugas pokok posisi jabatan yang harus dilaksanakan dalam perusahaan:

- 1) Penetapan gaji. Hasil deskripsi jabatan berperan sebagai landasan untuk membandingkan pekerjaan di dalam suatu organisasi dan dapat dijadikan sebagai acuan pemberian gaji yang adil bagi pegawai dan sebagai data

pembandingan dalam persaingan dalam organisasi.

- 2) Kualifikasi pegawai. Deskripsi jabatan sangat penting dalam proses penerimaan, seleksi, dan penempatan pegawai. Selain itu, juga merupakan sumber untuk pengembangan spesifikasi pekerjaan yang dapat menjelaskan tingkat kualifikasi yang dimiliki oleh seorang pelamar dalam jabatan tertentu.
- 3) Orientasi. Pengenalan dunia kerja yang baru sangat diperlukan bagi pegawai ataupun pekerja baru yang baru saja masuk dalam perusahaan hal ini berguna untuk memberikan pengetahuan tentang sejarah, tugas, fungsi, maupun aturan yang ada dalam perusahaan.
- 4) Penilaian kinerja. Penilaian kinerja didasarkan pada apa saja yang telah dan mampu dicapai pegawai saat bekerja sesuai dengan masing-masing tugasnya.
- 5) Pelatihan dan pengembangan. Pemberian pelatihan berguna sebagai peningkatan kompetensi pegawai agar pegawai memiliki kemampuan lebih ataupun pengetahuan baru yang seiring dengan perkembangan teknologi.
- 6) Uraian dan perencanaan organisasi. Pemberian tugas atas pekerjaan yang dimiliki pegawai menjadi tanggung jawab perusahaan, hal ini harus jelas agar pegawai mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai jabatan yang diterimanya.
- 7) Tanggung jawab. Masing-masing pegawai perlu memiliki sikap tanggung jawab agar tugas yang dimilikinya dalam perusahaan mampu berjalan sesuai aturan dan tidak melenceng dari tujuan perusahaan. (Sinambela, 2016:483-484).

d. Indikator Kinerja Pegawai

Untuk mengevaluasi kinerja pegawai, diperlukan kegiatan-kegiatan khusus. Hodgetts dan Kuratko dalam Amins (2012) mengemukakan dimensi-dimensi berikut untuk melakukan penilaian kinerja pegawai:

- 1) *Quantity of Word* (kuantitas pekerjaan) merupakan jumlah tugas yang telah dilakukan oleh pegawai saat bekerja dalam kurun waktu tertentu.
- 2) *Quality of Word* (kualitas pekerjaan) merupakan pencapaian yang dilakukan pegawai dalam bekerja bernilai sangat baik ataupun tidak.
- 3) *Job knowledge* (pengetahuan kerja) merupakan pengetahuan atas pekerjaan yang dilakukan selama menjabat.
- 4) *Creatifiness* (kreatifitas kerja) merupakan keahlian pegawai dalam bekerja secara lebih efektif dan efisien.
- 5) *Cooperation* (kerjasama) merupakan sikap pegawai dalam melakukan kerjasama dengan pegawai lain dalam melakukan pekerjaan di kantor.
- 6) *Dependability* (kemandirian) merupakan hal yang disadari pegawai dari dalam diri sendiri untuk melakukan pekerjaan sesuai waktu, berangkat kerja sesuai waktu.
- 7) *Initiative* (inisiatif) merupakan sikap yang dimiliki pegawai dalam hal ingin melaksanakan pekerjaan tanpa adanya paksaan.
- 8) *Personal qualities* (kualitas pribadi) merupakan sikap yang dimiliki masing-masing individu dalam merespon suatu hal terkait dengan *attitude*.

2.1.3 Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menginspirasi dan mendorong orang lain untuk berjuang demi tujuan yang sama. Kepemimpinan melibatkan mempengaruhi perilaku yang memberikan arahan untuk tujuan organisasi, memotivasi karyawan untuk mencapainya, dan mengarahkan proses yang memperkuat kolaborasi dan budaya organisasi.

Kepemimpinan adalah jabatan formal yang membutuhkan fasilitas dan layanan dari konstituen yang ingin dilayaninya (Purba, Cendana et al., 2021).

Yulk (2010) menjelaskan bahwa kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mempengaruhi seseorang untuk memahami dan menerima apa yang perlu dilakukan dan bagaimana mencapainya secara efektif. Selain itu, kepemimpinan juga berperan dalam mendorong upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama (Sagala & Sos, 2018). Mitfah Thoha (2001) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan mengacu pada cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku orang lain. Selain itu, seorang manajer juga memiliki kekuatan untuk memotivasi karyawan agar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya (Ato'illah, 2014).

b. Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Sobri Sutino menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yakni sebagai berikut:

- a. Keterampilan dan Wawasan dalam konteks ini merujuk pada Latar belakang pendidikan atau gelar yang dimiliki oleh seorang pemimpin,

serta sejauh mana latar belakang tersebut sesuai dengan tanggung jawab kepemimpinannya. Selain itu, juga mencakup pengalaman kerja sebagai pemimpin, apakah pengalaman tersebut telah mendorongnya untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta kemampuan kepemimpinan.

- b. Ada berbagai jenis pekerjaan atau lembaga di mana pemimpin melakukan tugasnya, dan Tiap organisasi atau lembaga yang serupa memiliki tujuan yang berbeda dan memerlukan pendekatan yang berbeda untuk mencapainya. Oleh karena itu, setiap jenis lembaga memerlukan perilaku dan sikap pemimpin yang berbeda pula.
- c. Sifat dan kepribadian pemimpin. Kita tahu dari ilmu psikologi bahwa manusia memiliki sifat, karakter dan kepribadian yang berbeda-beda.
- d. Karakteristik dan kepribadian pengikut mencakup individu yang bersedia menerima dan melakukan pelaksanaan tugas atau perintah yang diberikan oleh seorang pemimpin. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, terlihat bahwa keberhasilan seorang pemimpin dipengaruhi oleh elemen-elemen yang mendukung dalam pelaksanaan kepemimpinan. Sehingga, menciptakan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, meningkatkan motivasi, membangun hubungan sosial yang baik dan fleksibel, serta mencapai tujuan bersama yang diinginkan.

c. Indikator Kepemimpinan

Kartono (2008) berpendapat bahwa menilai gaya kepemimpinan seseorang memungkinkan melalui beberapa tanda atau petunjuk yang tercantum di bawah ini:

1. Keterampilan dalam membuat ketetapan, yaitu kemampuan untuk memahami dan mengambil tindakan yang paling tepat berdasarkan perhitungan sistematis terhadap berbagai alternatif yang dihadapi.
2. Kecakapan dalam memotivasi, yaitu pendorong yang menyebabkan anggota organisasi bersedia dan rela menggerakkan kemampuan, keahlian, dan waktu mereka untuk melaksanakan tanggung jawab dan kewajiban mereka dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.
3. Kemampuan komunikasi mengacu pada keterampilan individu dalam mengkomunikasikan pesan dengan efektif, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan agar orang tersebut memahaminya dengan baik, baik secara langsung secara lisan maupun tidak langsung.
4. Kecakapan mengendalikan staf, yang mencakup keinginan dan kekuasaan untuk membuat orang lain mengikuti kehendaknya dengan efektif, termasuk memberikan instruksi dengan berbagai nada, mulai dari tegas sampai mengancam, untuk memastikan tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bertanggung jawab, yang mengharuskan pemimpin bertanggung jawab kepada bawahannya, memikul kewajiban, memberikan tanggung jawab, dan menerima konsekuensinya.

6. Kemampuan mengelola emosi merupakan faktor krusial bagi kesuksesan individu dalam kehidupan. Semakin baik kemampuan mengelola emosi, semakin mudah bagi seseorang untuk mencapai kebahagiaan.

2.1.4 Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi kerja merupakan kumpulan sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan keinginan pribadinya. Sikap dan nilai tersebut merupakan faktor abstrak yang memberikan dorongan untuk memotivasi individu melakukan tindakan yang memungkinkannya mencapai tujuan yang diinginkan (Mahfud, 2021). Motivasi juga dapat diartikan sebagai faktor atau keadaan yang menimbulkan dorongan atau keinginan untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Dengan demikian, motivasi dapat dijelaskan sebagai sesuatu yang memotivasi individu untuk melakukan hal-hal tertentu (Wicaksono, 2021). Motivasi positif dari pengawas atau kepala sekolah berperan sangat penting dalam mempengaruhi motivasi guru. Dengan pemberian insentif yang cukup, diharapkan kinerja guru dapat meningkat secara signifikan (Setiyati, 2014).

Manajer atau penanggung jawab harus mampu memotivasi bawahannya untuk memikul beban kerja dan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh bawahan. Di bawah motivasi kepemimpinan, bawahan merasa dihargai, yang meningkatkan motivasi mereka untuk melakukan pekerjaan mereka. Ini secara efektif meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Rivai dan Sagala (2011) menemukan bahwa motivasi kerja merupakan kumpulan sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan tertentu yang sejalan dengan tujuan pribadinya. Ketika individu merasa termotivasi, mereka cenderung membuat pilihan positif tentang suatu kegiatan karena memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka. Beberapa indikator yang muncul dari penelitian sebelumnya dapat mendukung konsep motivasi kerja ini (Sunyoto 2012). Ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur moral, yaitu:

1. Pemimpin memberikan penghargaan atas prestasi.
2. Supervisor memikul tanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan oleh bawahannya.
3. Manajer mengenali keterampilan dan keahlian karyawan (Khasanah, Muttaqien, dan Barlian, 2019).

b. Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Motivasi adalah apa yang memotivasi atau mendorong seorang karyawan untuk bekerja keras (Suhadi, Mujahidin et al. 2014) Menurut Spencer dikutip oleh Sirait, lima indikator motivasi untuk mengukur kinerja seorang guru (Sirait 2016) antara lain yaitu:

- 1) Dalam prinsip ini, terdapat ajakan bagi bawahan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, serta memberikan kesempatan bagi mereka untuk menyampaikan ide dan saran. Melalui pendekatan ini, bawahan merasa terlibat secara aktif dalam mencapai tujuan perusahaan, yang berdampak positif terhadap semangat dan etika kerja mereka yang meningkat.

- 2) Prinsip komunikasi adalah tentang menyampaikan informasi secara jelas mengenai tujuan yang ingin dicapai, cara untuk mencapainya, serta mengidentifikasi kendala yang mungkin dihadapi. Dengan menerapkan prinsip komunikasi ini, motivasi kerja bawahan dapat meningkat. Ketika seseorang memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang suatu hal, minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut juga semakin besar. Jika seorang pemimpin secara aktif berusaha untuk selalu memberikan informasi kepada bawahannya, pesan yang disampaikan adalah, "Saya menghargai kalian sebagai tim dan ingin memastikan bahwa kalian selalu mengetahui apa yang sedang terjadi". Pendekatan ini membuat bawahan merasa dihargai dan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat.
- 3) Prinsip pengakuan adalah tentang memberikan penghargaan dan apresiasi yang sesuai serta pantas kepada bawahan atas prestasi kerjanya. Ketika bawahan terus-menerus menerima pengakuan dan kepuasan atas usaha-usahanya, mereka akan bekerja lebih keras dan semakin rajin. Saat memberikan pengakuan atau pujian kepada bawahan, penting untuk menjelaskan bahwa mereka pantas menerima penghargaan tersebut karena prestasi kerja atau jasa-jasa yang telah diberikan. Pengakuan dan pujian harus diberikan dengan tulus di depan publik agar nilai penghargaan dan pujian itu semakin berarti.
- 4) Prinsip wewenang yang didelegasikan mengacu pada pendelegasian sebagian wewenang dan kebebasan kepada karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreasi dalam menjalankan tugas-tugas yang biasanya

dilakukan oleh atasan atau manajer. Dalam proses pendelegasian ini, manajer perlu meyakinkan bawahannya bahwa mereka memiliki kemampuan dan kepercayaan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut dengan baik. Contohnya, manajer dapat menyatakan, "Ini adalah pekerjaanmu. Kamu bisa mengambil keputusan sendiri tentang bagaimana cara melakukannya". Dengan langkah ini, manajer secara jelas menunjukkan bahwa bawahan memiliki kemampuan dan kepentingan yang diakui. Prinsip ini akan meningkatkan semangat dan motivasi bawahan, sehingga mereka menjadi lebih termotivasi dan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Prinsip saling peduli mengacu pada upaya untuk memotivasi bawahan dengan menjelaskan keinginan dan harapan perusahaan, sementara pada saat yang sama berusaha melakukan yang terbaik untuk memenuhi harapan bawahan. Misalnya, manajer mungkin meminta karyawan untuk meningkatkan kinerja kerja mereka untuk menghasilkan nilai lebih bagi perusahaan. Ketika keuntungan meningkat, demikian juga upah pekerja. Dengan demikian, ada saling penyesuaian untuk memenuhi keinginan semua pihak.

Rifki (2019) menjelaskan motivasi sebagai keinginan untuk melakukan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi ditambah dengan kemampuan merespon kebutuhan individu. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh secara signifikan dan kuat terhadap prestasi kerja seorang pegawai. Motivasi adalah suatu proses yang mempengaruhi kekuatan, arah dan kegigihan seseorang dalam mencapai suatu tujuan (Farida, Jariah, dan Sulistyan, 2021).

c. Indikator Motivasi

Faktor yang dipengaruhi motivasi salah satunya yaitu kompetensi karena dapat mempengaruhi secara positif kemampuan bawahan dengan memberikan dorongan, motivasi, penghargaan atas hasil kerja bawahan, memberikan pengakuan kepada atasan, dan perhatian pribadi. Oleh karena itu, kemampuan untuk meningkat tergantung dari motivasi yang diperolehnya (Darsih 2017).

2.1.5 Kedisiplinan

a. Pengertian kedisiplinan

Disiplin dalam konteks seorang guru adalah sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan untuk mengikuti segala arah dan peraturan yang ditujukan untuk mencapai visi organisasi. Disiplin ini berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berdampak langsung pada kinerjanya (Mahfud, 2021).

Rivai (2014) menjelaskan bahwa disiplin adalah sarana yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan dengan tujuan mengajak mereka melakukan perubahan perilaku dan meningkatkan kesadaran (Muttaqien, 2021).

Disiplin kerja adalah sikap hormat, hormat, patuh dan patuh dalam melakukan pekerjaan. Jika dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, dia tidak boleh lepas dari hukuman. Guru yang disiplin melakukan semua tugas secara sukarela dan tanpa paksaan (Kurniaty, 2021).

b. Faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan

Disiplin positif bertujuan untuk mengatasi kelemahan yang telah dijelaskan sebelumnya dengan mendorong karyawan untuk mengendalikan perilaku mereka sendiri dan bertanggung jawab atas konsekuensi dari tindakan

mereka. Disiplin positif didasarkan pada keyakinan bahwa karyawan bertanggung jawab atas perilaku pribadi mereka dan mematuhi persyaratan pekerjaan yang diberikan. Menerapkan disiplin positif membutuhkan komunikasi yang efektif, menetapkan persyaratan pekerjaan dan menerapkan aturan kepada karyawan (Tatang, 2019).

c. Indikator Kedisiplinan

Indikator yang digunakan sebagai ukuran disiplin kerja seorang karyawan, yaitu :

1. Kapasitas kehadiran.
2. Tingkat kewaspadaan.
3. Kepatuhan pada standar kerja.
4. Ketaatan pada peraturan kerja.
5. Etika kerja.

2.1.6 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Di lingkungan kerja ada peluang untuk membangun hubungan yang erat antara orang-orang yang bekerja di dalamnya. Lingkungan kerja suatu organisasi sangat berharga bagi orang-orang yang bekerja di sana, karena lingkungan dapat mempengaruhi kepuasan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka.

Secara khusus, masih ada kesenjangan dalam hubungan antara lingkungan kerja pekerja lapangan untuk memotivasi mereka mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi (Sulistyan, 2018). Ketika lingkungan kerja sekolah aman dan nyaman,

guru akan merasa nyaman dan betah bekerja disana. Keadaan ini mempengaruhi perasaan guru sehingga mereka mengerti bahwa mereka memenuhi tanggung jawabnya di sekolah (Sudarmono, Apuanor & Supyandri, 2021).

b. Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu ;

(1) Penerangan, (2) Kombinasi warna, (3) Kondisi udara, (4) Serta kondisi rasa aman. (Rika Anggraini 2017: 32).

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (Aditya Nur Pratama 2016: 18) yaitu sebagai berikut:

- (1) Atmosfir lingkungan kerja.
- (2) Kontak dengan rekan kerja.
- (3) Fasilitas kerja yang memadai.

Dari kajian teori di atas bisa disimpulkan suatu hipotesis atau dugaan sementara bahwa:

- (1) Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.
- (2) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru.
- (3) Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

2.2 Penelitian terdahulu

Bagian ini menjelaskan wawasan dan kesimpulan yang diambil dari temuan penelitian untuk mengidentifikasi kesenjangan penelitian dari penelitian

sebelumnya. Peneliti menyusun beberapa penelitian terdahulu tentang variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan kinerja guru:

1. Mahfud (2021), menjelaskan terdapat keterkaitan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja guru semakin baik jika kepemimpinan kepala sekolah juga baik, dan sebaliknya, jika kepemimpinan kepala sekolah buruk, kinerja guru cenderung rendah. Meskipun memiliki kesamaan dalam membahas hubungan antara kepemimpinan dan kinerja, penelitian ini memiliki tambahan variabel yang diteliti.
2. Menurut Tilawati (2020), menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Meskipun membahas tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja guru, penelitian ini memiliki perbedaan dalam lokasi dan subjek penelitian yang diteliti.
3. Mahfud (2021) menyajikan penelitian bahwa disiplin guru berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di sekolah menengah atas. Penelitian ini membahas pengaruh disiplin guru terhadap kinerja guru dan memiliki tambahan variabel serta perbedaan dalam lokasi dan subjek penelitian yang diteliti.
4. Eka Susanti (2021) menyimpulkan dari hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan memiliki perbedaan dalam lokasi dan subjek penelitian yang diteliti.

Sehubungan dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini berfungsi sebagai kelanjutan dan promosi dari penelitian sebelumnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengisi kesenjangan penelitian yang ada dan memberikan kerangka komprehensif yang meneliti pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

2.3 Kerangka Penelitian

a. Kerangka Pemikiran

kerangka pemikiran dijelaskan untuk mengidentifikasi dan merespons fenomena yang menjadi fokus permasalahan. Profesionalisme pendidik tercermin dalam kemampuannya untuk menghasilkan desain instruksional berkualitas atau perencanaan pembelajaran sebelum menghadapi siswa dalam sesi pembelajaran (Hee and Shukor, 2019).

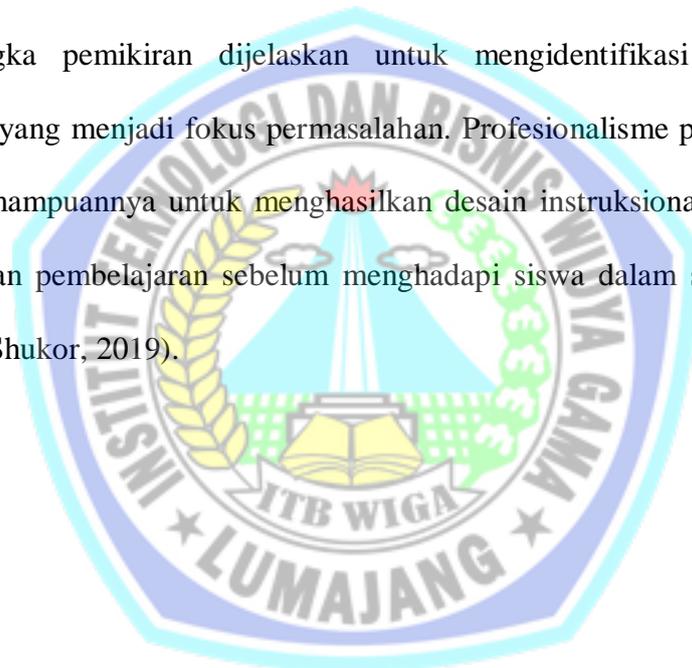


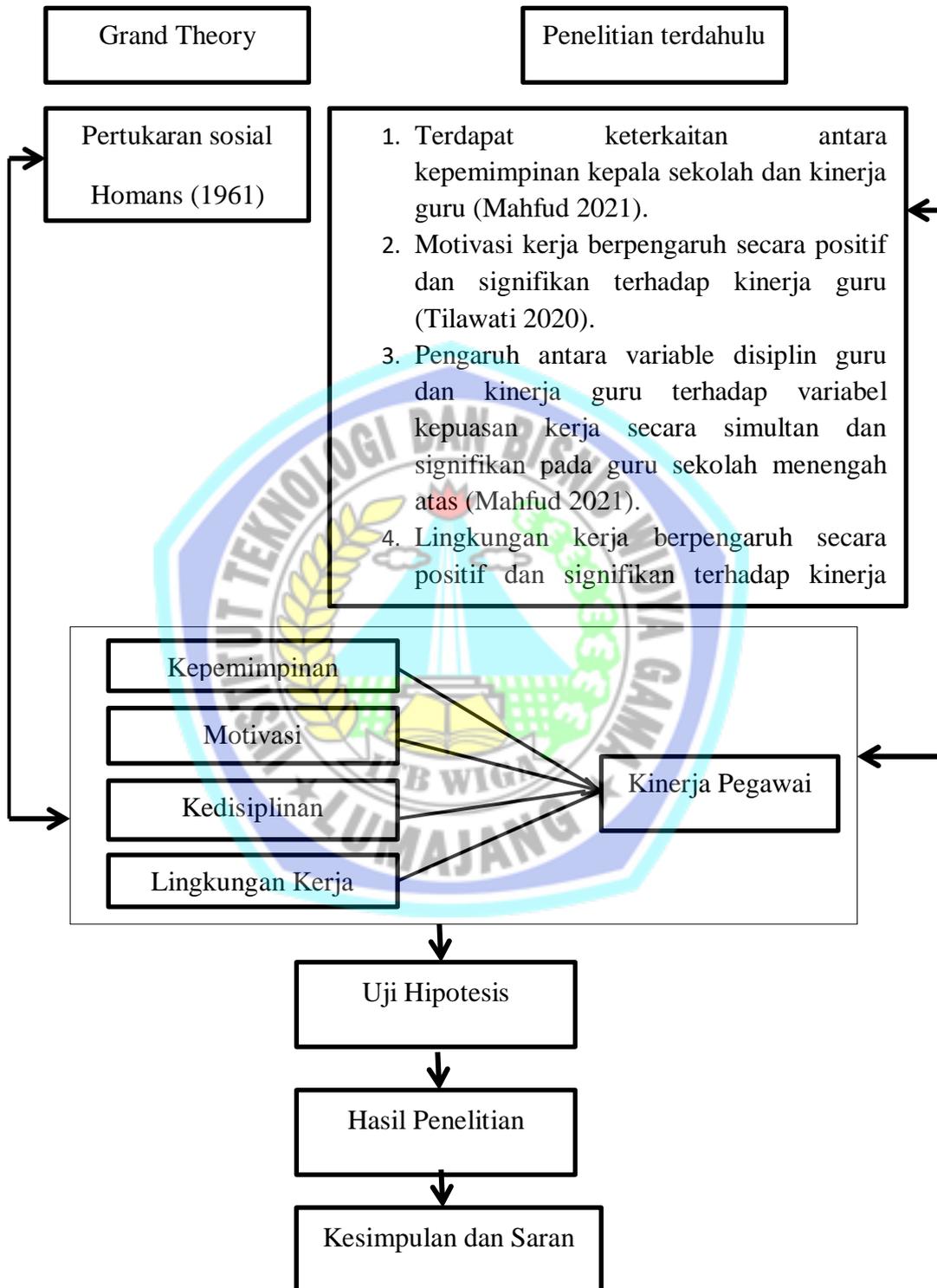
Table 1.1: Matrik Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
1	Hardono, Haryono, Amin Yusuf (2017)	Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru.	Kinerja Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik.	Analisis Regresi.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap motivasi kerja
2	Sudarmono, Apuanor, Supyandi (2020).	Kinerja Guru yang Dipengaruhi oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja di Kota Besi.	Kinerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja.	Analisis Regresi Berganda.	Ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah se-Kota Besi tahun pelajaran 2018/2019. Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah se-Kota Besi tahun pelajaran 2018/2019.
3	Djoko Setyo Widodo (2017).	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Organisasi dan Budaya Organisasi.	analisa data SEM dengan AMOS.	Ada pengaruh secara baik secara simultan maupun parsial dari Budaya organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai di Pemerintah Depok. Ada pengaruh dari Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi kerja di Pemerintah Depok.
4	Luis Aparicio G, Wayan Gede S (2016).	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.	Kinerja guru, Kepemimpinan, Motivasi.	Analisis regresi linear berganda.	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja para guru. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
					terhadap Kinerja para guru.
5	Rikha Kurniaty (2021).	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Guru SMAN Kota Bengkulu.	Kepemimpinan, Disiplin Guru	Analisis statistik parametrik.	Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru.
6	Puji Haryanto, Lambang Subagyo, Yudo Dwiyono (2021).	Kepemimpinan Kepala sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Samarinda Utara	Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Kinerja Guru.	Analisis Deskriptif	Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Samarinda Utara. Iklim kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Samarinda Utara.
7	Yelvi Hendriyati, Manap Somantri (2020).	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dalam Mengajar SMA Negeri Kota Bengkulu.	Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru.	Signifikansi koefisien regresi	Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam mengajar di SMA Negeri Kota Bengkulu. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam mengajar di SMA Negeri Kota Bengkulu.
8	Susi Marni, Lutfhi Erwin Lubis, Yusuf Coronas (2021).	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru pada SMK	Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Guru.	Analisis regresi berganda.	Secara langsung ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja guru. Secara langsung ada pengaruh yang signifikan motivasi

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
		Yos Anugrah Batam.			terhadap kinerja guru.





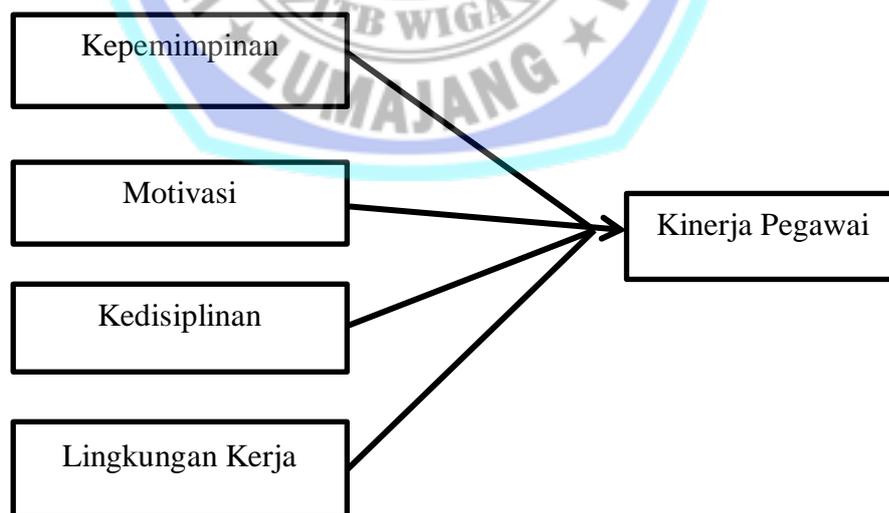
Gambar 1.1: Kerangka Pemikiran

Sumber: Grand Theory dan Penelitian Terdahulu

b. Kerangka Konseptual

Hasil penelitian menegaskan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam pendirian sekolah. Kajian Widodo tentang hubungan antara kepemimpinan dengan penghargaan kinerja karyawan sebesar 17,9% menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang dominan mempengaruhi motivasi kerja (Widodo, 2017). Penelitian Maria Rini dkk, pada variabel kepemimpinan menunjukkan bahwa hal tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 37,9% yang menggambarkan hubungan antara manajemen dengan kinerja karyawan (Kustrianingsih, Minarsih & Hasiholan, 2016).

Peneliti menyusun kerangka konseptual sebagai pola berpikir yang mencakup berbagai elemen sebagai berikut:



Gambar 1.2 Kerangka Konseptual

Sumber: Penelitian Terdahulu (Mahfud 2021)

2.4 Hipotesis

Berdasarkan tinjauan literatur dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti dalam penelitian ini menyajikan hipotesis sebagai berikut:

a. Hipotesis Pertama

Istilah “kompetensi” mengacu pada kata “kompeten” yang berarti orang yang memiliki kemampuan, keterampilan atau kemampuan. Kompetensi Kepmendikna No. 045/U/2002 didefinisikan sebagai kumpulan tindakan cerdas dan bertanggung jawab yang harus dimiliki seseorang agar dianggap oleh masyarakat mampu melakukan tugas di bidang kerja tertentu (Narsih 2017).

Menurut penelitian Arifin (2017), hasil penelitian menunjukkan bahwa kualifikasi guru berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan efektivitas guru. Lebih tepatnya kualifikasi guru berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru. Dari temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja guru, tetapi juga secara tidak langsung melalui motivasi guru. Dengan kata lain, kompetensi guru mempengaruhi motivasi guru, dan motivasi guru itu kemudian mempengaruhi efektivitas guru secara keseluruhan.

Karena hasil penelitian sebelumnya berbeda, maka peneliti tertarik untuk menguji kembali pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Oleh karena itu, peneliti menyajikan hipotesis pertama dari penelitian ini sebagai berikut :

H_1 = Ditemukan hubungan yang signifikan antara tingkat kompetensi dan kinerja.

b. Hipotesis Kedua

Motivasi adalah suatu proses di mana kebutuhan-kebutuhan mendorong individu untuk melakukan rangkaian aktivitas yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Rezita, 2014).

Penelitian menyimpulkan variabel motivasi memberikan pengaruh terkecil terhadap kinerja karyawan (Razak, Sarpan, & Ramlan, 2018).

Penelitian menyimpulkan Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki jumlah t hitung sebesar 4.416. Hasil dari beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja guru memberikan pengaruh terhadap kinerja guru (Pratama & Sujatmiko, 2018).

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan pengujian ulang terkait pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu, peneliti merumuskan hipotesis kedua dari penelitian ini sebagai berikut:

H_2 = Ditemukan pengaruh yang signifikan antara tingkat motivasi dan kinerja.

c. Hipotesis ketiga

Disiplin kerja mengacu pada sikap dan perilaku guru dalam mematuhi semua pedoman dan aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin merupakan faktor penting yang terkait erat dengan perilaku karyawan dan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja mereka (Mahfud 2021).

Hasil analisis pada variabel (X3) kedisiplinan guru menunjukkan nilai t-hitung sebesar 4,504, yang melebihi nilai t-tabel sebesar 3,313. Dari temuan ini

dapat disimpulkan bahwa variabel (X3) kedisiplinan guru memiliki pengaruh positif yang signifikan atau parsial terhadap kinerja di SMK Negeri 6 Makassar (Syahriwati et al., 2021).

Berdasarkan hasil penelitian yang berbeda sebelumnya, peneliti tertarik untuk menguji kembali pengaruh kedisiplinan guru terhadap kinerja pegawai. Karena alasan tersebut, peneliti menyusun hipotesis ketiga dari penelitian ini sebagai berikut:

H_3 = Ditemukan pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan dan kinerja.

d. Hipotesis keempat

Menurut Alex S Nitisemito (Lisa Nurfalesa 2014: 27), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala faktor yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas-tugas mereka. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa koefisien dengan nilai positif menunjukkan adanya. Selain itu, jika lingkungan kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,733. Koefisien dengan nilai positif ini menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja guru. Jadi, semakin tinggi lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru (Sudarmono et al., 2021).

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk menguji kembali pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu, peneliti merumuskan hipotesis keempat dari penelitian ini sebagai berikut:

H_4 = Ditemukan pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja.