

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sinambela (2016) Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Busro (2018) Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa Kinerja atau (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, motivasi dan tanggung jawab untuk menghasilkan sesuatu. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, dan kualitas guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru

merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.

b. Teori Kinerja Guru

Teori kinerja guru yang digunakan yaitu teori *Two Factor Theory* dari Herzberg (1966). Teori ini mengatakan bahwa kinerja merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factor*. Kinerja dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan seperti (kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain). Sebaliknya kinerja ditarik dari faktor yang terkait dari pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan.

c. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Supardi (2019) kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1) Sikap mental

Pendirian, pola pikir, pandangan atau tanggapan terhadap sesuatu, kepribadian, karakter, akhlak.

2) Pendidikan

Pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian.

3) Ketrampilan

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek.

4) Manajemen kepemimpinan

Sebuah keahlian berorganisasi yang terdiri dari ilmu manajemen dan *leadership skill*.

5) Tingkat penghasilan

Produk barang dan jasa yang dihasilkan dari berbagai sektor produksi ekonomi domestik dan diklasifikasikan berdasarkan golongan rendah, menengah, dan tinggi.

6) Gaji dan kesehatan (tunjangan)

Fasilitas yang diberikan oleh instansi baik berupa uang maupun barang, guna membantu karyawannya dalam menjalankan tugas-tugasnya

7) Jaminan sosial

Salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

8) Iklim kerja

Suatu kombinasi dari suhu kerja, kelembaban udara, kecepatan gerakan udara, dan suhu radiasi pada suatu tempat kerja

9) Sarana prasarana

Segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan. Dan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek).

10) Teknologi

Sebuah sarana dan prasarana yang menyediakan sebuah barang atau komponen yang diperlukan bagi kelangsungan hidup dan kenyamanan hidup umat manusia.

11) Kesempatan berprestasi

Orang yang memiliki suatu kesempatan untuk mengembangkan potensi sehingga potensi tersebut menjadi lebih besar dan unggul dari orang lain.

d. Indikator Kinerja Guru

★ Menurut Chandra (2022) mengungkapkan bahwa terdapat 5 indikator kinerja guru, yaitu:

1) Kemampuan menyusun rencana pembelajaran

Seorang guru diharuskan memiliki kemampuan dalam merencanakan pengajaran. Sebelum mengajar hendaknya merencanakan program pengajaran, membuat persiapan mengajar yang akan disampaikan, karena dengan perencanaan dan persiapan yang tepat dan baik maka tujuan pengajaran akan lebih terarah dan berhasil. Dengan persiapan, guru bisa melaksanakan kegiatan

belajar mengajar dengan baik lebih terarah dan proses pengajaran lebih efektif dan efisien.

2) Kemampuan melaksanakan pembelajaran

Dalam pelaksanaan interaksi belajar mengajar meliputi membuka pelajaran, menyajikan materi, menggunakan metode atau media, menggunakan alat peraga, menggunakan bahasan yang komunikatif, memotivasi siswa, mengorganisasi kegiatan, berinteraksi dengan siswa secara komunikatif, menyimpulkan pembelajaran, memberikan umpan balik, melaksanakan penilaian, menggunakan waktu.

3) Kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi

Kemampuan ini meliputi tahap pra intruksional, tahap intruksional, tahap evaluasi dan tidak lanjut.

4) Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar

★ Untuk dapat menentukan tercapai tidaknya tujuan pendidikan dan pengajaran perlu dilakukan usaha atau tindakan atau kegiatan untuk menilai penilaian hasil belajar bertujuan untuk melihat kemajuan belajar peserta didik dalam hal penguasaan materi pengajaran yang telah dipelajari tujuan yang ditetapkan.

5) Kemampuan melaksanakan program pengayaan

Kemampuan ini meliputi evaluasi normatif, evaluasi formatif, laporan hasil evaluasi, dan pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Abineno (2022) Motivasi adalah dorongan yang dimiliki seorang individu dalam mencapai suatu yang diinginkan. Ada 2 jenis motivasi yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal, motivasi internal adalah motivasi yang bersumber dari diri sendiri yang biasanya terbentuk dari tekanan keadaan yang terjadi, sedangkan motivasi eksternal yaitu motivasi yang diberikan oleh orang lain yang memiliki pengalaman yang serupa. Menurut Robbins (2019) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2019) motivasi merupakan pemberian energi penggerak yang menghasilkan kegairahan kerja seorang, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja efisien serta terintegrasi dengan seluruh energi upayanya buat menggapai kepuasan. Motivasi mempunyai hubungan terhadap kepuasan dan perilaku kerja. Guru dan pegawai merupakan komponen utama dalam yayasan, oleh karena itu setiap guru harus memiliki motivasi yang kuat dari dalam dirinya. Agar cita-cita dan keinginan berprestasi guru dapat terpacu dan tercipta dengan baik.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan konsep dasar yang menguraikan tentang kekuatan yang ada dalam diri guru dan dapat mengarahkan perilaku seseorang.

b. Teori Motivasi

Teori motivasi yang diaplikasikan pada penelitian ini adalah Teori hirarki kebutuhan dari Maslow (1943) terdiri dari:

1) Fisiologis

Meliputi kelaparan, kehausan, tempat perlindungan, seks, dan kebutuhan fisik lainnya.

2) Rasa Aman

Keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional.

3) Sosial

Kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.

4) Penghargaan

Faktor-faktor internal misalnya rasa harga diri, kemandirian, dan pencapaian, serta faktor-faktor eksternal misalnya status, pengakuan, dan perhatian.

5) Aktualisasi Diri

Dorongan yang mampu membentuk seseorang untuk menjadi apa meliputi pertumbuhan, mencapai potensi kita, dan pemenuhan diri.

c. Faktor Faktor Motivasi

Menurut Damayani Dkk (2020) Faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

1) Motivasi instrinsik

Motivasi yang didasari dari dalam diri guru itu sendiri berupa sikap, kepribadian dan kesadaran.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi yang timbul karena dari luar individu dan berbagai sumber, dan motivasi ekstrinsik dibagi menjadi 2 yaitu a) financial merupakan dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan pada guru yang berdedikasi tinggi; b) Non financial merupakan dorongan yang diwujudkan dalam bentuk pujian, penghargaan, pendekatan, manusia dan lain sebagainya.

d. Indikator Motivasi

Indikator-indikator motivasi menurut Maslow (1943) dalam Antika dkk (2021) sebagai berikut:

1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

2) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

4) Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

5) **Kebutuhan aktualisasi diri**

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi.

Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide, gagasan dan kritik terhadap sesuatu.

3. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Surya (2022) kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas dan pekerjaan yang didasari atas pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja. Menurut Rohman (2020) kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Selanjutnya dikatakan bahwa konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. Rasa percaya diri merupakan keyakinan dari dalam diri seseorang bahwa mereka memiliki sebuah kelebihan dibandingkan dengan yang lain. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah suatu keahlian seorang guru atau pegawai secara kompleks atau menyeluruh yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Sedangkan ketrampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas secara fisik atau secara mental tertentu. Menurut Doko dkk (2022) kompetensi beracuan kemampuan dalam menjalankan sesuatu yang didapat dari pendidikan, kompetensi pendidik terhadap performa/kinerja, dan

tindakan rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu selama menjalankan tugas pendidikan.

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah seperangkat penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar sehingga akan tercapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

b. Teori Kompetensi

Teori kompetensi yang digunakan adalah teori Deci & Ryan (1985) menjelaskan bahwa kinerja yang optimal dapat tercapai jika kepuasan kebutuhan psikologis pekerja terpenuhi, yang mana hal ini juga berkaitan dengan kompetensi dan perilaku pekerja. Teori *self-determination* (Deci & Ryan, 1985) memberi syarat bahwa individu memiliki tiga kebutuhan psikologis dasar yaitu kebutuhan akan hak, kompetensi, dan keterkaitan.

c. Faktor Kompetensi

Menurut Zwell (2008) dalam Wibowo (2018) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

1) Keyakinan dan nilai-nilai Perilaku

Seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

2) Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berespons serta beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.

3) Motivasi

Dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf.

4) Isu emosional

Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan performance/ penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.

5) Kemampuan intelektual

Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.

6) Budaya organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar karyawan, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

d. Indikator Kompetensi

Indikator dalam mengukur kompetensi seorang pegawai oleh Chandra (2022) yaitu:

1) Pengalaman Kerja

★ Pengalaman kerja suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

2) Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan

yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.

3) Pengetahuan

Pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.

4) Keterampilan

Ketrampilan (*skills*) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

4. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Menurut Hasibuan (2019) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sinambela (2016) disiplin merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Suryadi (2020) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin adalah ketepatan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang di tentukan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-

norma sosial yang berlaku, semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya oleh (Hasibuan, 2019). Jadi seorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melakukan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Disiplin merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja guru.

Dapat disimpulkan bahwa Disiplin tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok, atau masyarakat dalam bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan. Disiplin guru dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, perilaku dan tindakan seorang guru sesuai dengan segala bentuk regulasi selama mereka bekerja di lembaga tersebut. Kedisiplinan sangat penting dalam proses pembelajaran, tanpa disiplin yang baik, suasana sekolah kurang kondusif, secara positif disiplin memberi dukungan lingkungan yang tenang dan tertib bagi proses pembelajaran.

b. Teori Disiplin

Teori yang digunakan untuk disiplin kerja adalah Teori Tungku Panas oleh Gregor, (1967) sebagai berikut:

1) Pemberian peringatan

Karyawan yang melanggar akan diberikan surat pelanggaran yang makin meningkat.

2) Pemberian sangsi harus segera

Karyawan yang melanggar harus segera diberikan sangsi.

3) Pemberian sanksi harus konsisten

Karyawan yang melanggar peraturan diberikan sanksi secara konsisten.

c. Faktor yang mempengaruhi Disiplin

Menurut Saydam (2000) dalam Sinambela (2016) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

d. Indikator Disiplin

Menurut Ulfa (2022), pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi:

1) Ketetapan waktu dalam bekerja

Tanda pertama dari disiplin adalah ketepatan waktu. Guru dapat memeriksa kepatuhan mereka terhadap jadwal sekolah.

2) Ketaatan terhadap peraturan

Guru harus mengikuti kebijakan dan peraturan Yayasan.

★ Pembatasan dilakukan untuk memastikan visi dan tujuan organisasi terpenuhi. Oleh karena itu guru harus disiplin dalam mengikuti kebijakan dan peraturan yang ada.

3) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas

Karyawan diwajibkan mematuhi kebijakan dan prosedur Yayasan.

Pembatasan yang dilakukan bermanfaat untuk memastikan bahwa organisasi tetap berjalan dengan lancar dalam menjalankan visi dan tujuannya. Oleh karena itu, guru diharapkan disiplin dalam mematuhi kebijakan dan prosedur yang ada.

4) Arah perilaku

Perilaku yang dipilih seseorang ditempat kerja.

5. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Wibowo (2018) kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja. Menurut Sinambela (2016) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan didukung oleh hal-hal dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

b. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Waxley dan Yukl (1977) Two Factor Theory (Teori dua faktor). Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada persepsi kelompok pekerja tentang kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja melalui dimensi yang terpisah.

c. Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg (2008) dalam (Busro, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1) Faktor Psikologi

Berhubungan dengan kejiwaan karyawan, dengan dimensi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2) Faktor Sosial

★ Berhubungan dengan interaksi sosial, dengan dimensi interaksi sesama pegawai, interaksi dengan atasan, interaksi dengan pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

3) Faktor Fisik

Berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, dengan dimensi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, dan kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4) Faktor Finansial

Berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, dengan dimensi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, berbagai tunjangan atau fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Sitompul (2022) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Pekerjaan itu sendiri

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Gaji atau insentif

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4) *Supervisor* (pengawasan)

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam melaksanakan kerja.

5) Rekan kerja

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
1	Syahril dan Konadi (2021) Jurnal <i>IndOmera</i> e-ISSN:2721-382X	Variabel dependent : X1 : Motivasi X2 : Kompetensi X3 : Disiplin Kerja Variabel independent : Y : Kinerja Guru	1. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja guru 2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru 3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru 4. Motivasi, Kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
2	Ratna dkk (2022) Edukatif: <i>Jurnal Ilmu Pendidikan</i> ISSN 2656-8063 (Media Cetak) ISSN 2656-8071 (Media Online)	Variabel dependent : X1 : Stres Kerja X2 : Motivasi X3 : Kepuasan Variabel independent : Y : Kinerja Guru	1. Stres kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru 2. Motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru 3. Kepuasan berpengaruh langsung terhadap kinerja guru
3	Rizal (2019) <i>Jurnal Ulul Albab</i> ISSN 2621-7716	Variabel dependent : X1 : Motivasi X2 : Kedisiplinan Variabel independent : Y : Kinerja Guru	1. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru 2. Kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru 3. Motivasi dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru
4	Febrianti dan Rijanti (2022) <i>Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)</i>	Variabel dependent : X1 : Motivasi X2 : Kompensasi X3 : Kepuasan Variabel independent : Y : Kinerja Guru	1. Motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja guru 2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru 3. Kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja guru

No	Penelitian dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
	ISSN 2498-2505		
5	Surya (2022) <i>Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)</i> , E-ISSN:2599-3410 P-ISSN:2614-3259	Variabel dependent : X1 : Motivasi X2 : Kompetensi X3 : Kompensasi Variabel independent : Y : Kinerja Guru	1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru 2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru 3. kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru
6	Arlini dan Musdad (2022) <i>YUME: Journal of Management</i> , ISSN: 2614-851X (Online)	Variabel dependent : X1 : Motivasi X2 : Disiplin Variabel independent : Y : Kinerja Guru	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru 2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru 3. Motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru
7	Rina dkk (2020) <i>Nizāmulilmi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam</i> P-ISSN:2654-5849 E-ISSN:2715-1042	Variabel dependent : X1 : Motivasi X2 : Gaya kepemimpinan Variabel independent : Y : Kinerja Guru	1. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru 2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
8	Doko dkk (2022) <i>Jurnal Ilmu Manajemen Terapan</i> , e-ISSN 2686-4924 p-ISSN 2686-5246	Variabel dependent : X1 : Kompetensi X2 : Supervisi Variabel independent : Y : Kinerja Guru	1. Kompetensi berpengaruh positif maupun krusial terhadap kinerja guru 2. Supervise berpengaruh positif maupun krusial terhadap kinerja guru
9	Ratnasari Dkk (2021) <i>Manajemen Pendidikan</i> e-ISSN 1907-4034 p-ISSN 2548-6780	Variabel dependent : X1 : Kompetensi X2 : Motivasi X3 : Kreatifitas Variabel independent : Y : Kinerja Guru	1. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru 3. Kreatifitas tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

No	Penelitian dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
10	Linggi (2021) <i>Jurnal Pendidikan Tambusai</i> p-ISSN 2614-6754 e- ISSN 2614-3097	Variabel dependent : X1 : Kompetensi X2 : Motivasi Variabel independent : Y : Kinerja Guru	1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru 3. Kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
11	Endratno (2020) <i>Jurnal Manajemen</i> ISSN Cetak 1978-6573 ISSN Online 2477-300X	Variabel dependent : X1 : Communication X2 : Work Environment X3 : Work Discipline Variabel independent : Y : Performance	1. <i>Communication affects employee performance at village offices in Kroya Subdistrict.</i> 2. <i>The work environment affects the employees' performnce at village offices in Kroya Subdistrict.</i> 3. <i>Work discipline has a negative effect on employees' performance at village offices in Kroya Subdistrict.</i>
12	Wakdomi dkk (2022) <i>Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi,</i> ISSN 2303-1174	Variabel dependent : X1 : Kompetensi X2 : Disiplin X3 : Lingkungan Variabel independent : Y : Kinerja Guru	1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru 2. Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja guru 3. Lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja guru
13	Susilowati dkk (2021) <i>Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran,</i> ISSN 2654-6477	Variabel dependent : X1 : Kompetensi X2 : Supervisi Variabel independent : Y : Kinerja Guru	1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru 2. Supervisi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

No	Penelitian dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
14	Utari dan rasto (2019) <i>Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)</i> E-ISSN 2656-4734	Variabel dependent : X1 : Disiplin Variabel independent : Y : Kinerja Guru	Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
15	Oktaviani dan Putra (2021) <i>Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran</i> E-ISSN:2615-6091 P-ISSN:1858-4543	Variabel dependent : X1 : Motivasi X2 : Disiplin Variabel independent : Y : Kinerja Guru	1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru 2. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru 3. Motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
16	Rachman dkk (2021) Scientific journal of reflection: <i>Economic, Accounting, Management and Business</i> p-ISSN 2615-3009 e-ISSN 2621-3389	Variabel dependent : X1 : Kompetensi X2 : Disiplin Variabel independent : Y : Kinerja Guru	1. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru 2. Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru 3. Kompetensi dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
17	Suherman (2021) <i>Journal of Management and Business Review</i> ISSN: 2503-0736 (Online) ISSN: 1829-8176 (Cetak)	Variabel dependent : X1 : Kompetensi X2 : Kompensasi X3 : Disiplin Variabel independent : Y : Kinerja Guru	1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru 2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru 3. Disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja guru
18	Suryadi (2020)	Variabel dependent : X1 : Budaya	1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan

No	Penelitian dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
	<i>Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship, and Innovation</i> e-ISSN: 2721-8287	Organisai X2 : Motivasi X3 : Disiplin Variabel independent : Y : Kinerja Guru	terhadap kinerja guru 2. Motivasi signifikan terhadap kinerja guru 3. Disiplin signifikan terhadap kinerja guru
19	Bagis dkk (2019) <i>Jurnal Manajemen</i> ISSN Cetak 1978-6573 ISSN Online 2477-300X	Variabel dependent : X1 : Disiplin X2 : Komitmen Organisasi X3 : Kepuasan Variabel Independent : Y : Kinerja Guru	1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
20	Barrung dkk (2021) <i>Jurnal Pendidikan Tambusai</i> ISSN: 2614-6754 (print) ISSN:2614-3097 (online)	Variabel dependent : X1 : Etos kerja X2 : Kepuasan Variabel independent : Y : Kinerja Guru	1. Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja 2. kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja
21	Pala'ngan (2021) <i>Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan</i> ISSN: 2461-0550 (online) ISSN:2337-7895 (print)	Variabel dependent : X1 : <i>Servant leadership</i> X2 : Disiplin X3 : Kepuasan Variabel independent : Y : Kinerja Guru	1. <i>Servant leadership</i> berpengaruh positif terhadap kinerja 2. Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja 3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja
22	Nasrul dkk (2022) <i>Jurnal dimensi</i>	Variabel dependent : X1 : kompensasi X2 : pengembangan	1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. pengembangan karir tidak

No	Penelitian dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
	ISSN: 2085-9996	karir X3 : Kepuasan Variabel independent : Y : Kinerja Guru	berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
23	Sitompul dkk (2022) <i>Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen</i> E-ISSN:2963-766X P-ISSN:2963-8712	Variabel dependent : X1 : Kepuasan X2 : Loyalitas Variabel independent : Y : Kinerja Guru	1. kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja 2. loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja
24	Selaeman dan Surahman (2022) <i>Perwira Journal of Economics & Business</i> E-ISSN:2775-572X	Variabel dependent : X1 : Motivasi X2 : Kepuasan X3 : Sertifikasi Variabel independent : Y : Kinerja Guru	1. motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
25	Vinnafatun Dkk (2019) <i>Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia</i> e-ISSN 2620-875X p-ISSN 0126-1258	Variabel dependent : X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Budaya X3 : Kompetensi Variabel independent : Y1 : Kepuasan Kerja Y2 : Kinerja Guru	1. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja 2. Budaya tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru 3. Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru 4. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Sumber : Data diolah 2023

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Menurut Doko (2022) Kinerja guru memiliki perincian masing-masing. Kinerja guru pun bisa terlihat maupun terukur berdasar perincian atau prosedur kompetensi yang wajib ada di diri pendidik. Terkait kinerja guru, wujud perilaku yang diperjelas ialah aktivitas seorang pendidik selama kegiatan belajar mengajar. Menurut Wakdomi (2021) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung tingkat pengguna sumber daya manusia dalam organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya manusia.

Teori kinerja guru yang digunakan yaitu teori *Two Factor Theory* dari Herzberg (1966). Teori ini adalah berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang, dari perilaku kinerjanya. Kinerja dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan seperti (kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain). Sebaliknya kinerja ditarik dari faktor yang terkait dari pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan pengaruhnya guru diharapkan mempunyai motivasi, kompetensi, disiplin dan kepuasan yang baik sehingga kinerja guru di

Yayasan Dewi Masyithoh di Pematang dapat meningkat. Pengaruhnya apabila motivasi yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan para guru, kompetensi guru dapat dilaksanakan dengan baik, semua guru melaksanakan pekerjaan secara disiplin dan guru mendapatkan kepuasan kerja dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja guru Yayasan Dewi Masyithoh di Pematang.

Berdasarkan penelitian Syahril dan Konadi (2021) dan Ratna dkk (2020) menyatakan bahwa keseluruhan variabel yaitu motivasi, kompetensi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Menurut Surya (2022) Motivasi bukan hanya tugas pimpinan, namun tugas dari semua pihak, termasuk rekan kerja. Motivasi mempunyai posisi yang sangat penting dalam menumbuhkan semangat, perasaan bahagia dan semangat kerja yang baik. Menurut Abineno (2022) Memberikan motivasi dapat dilakukan dengan memberikan insentif, memberikan reward, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan damai, juga dapat dilakukan dengan melaksanakan kegiatan menyenangkan di luar aktivitas belajar mengajar, atau juga dapat memberikan pelatihan kepada para pengajar.

Teori motivasi yang dipakai adalah teori hirarki kebutuhan dari Maslow (1943) yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, aktualisasi diri para guru yang terpenuhi. Pengaruhnya apabila motivasi yang

diberikan oleh Yayasan tersebut sesuai dengan yang dibutuhkan oleh guru yang bekerja di sana dapat meningkatkan kinerja guru Yayasan Dewi Masyithoh di Pematang.

Berdasarkan penelitian Syahril dan Konadi (2021), Ratna (2022), Rizal (2019), Surya (2022), Arlini (2022), Doko (2022), Linggi (2021), Oktaviani (2021), Rachman (2021), Suryadi (2020), Selaeman (2022) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Menurut Wakdomi (2021) Istilah kompetensi dalam bahasa Indonesia di terjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan dan keberdayaan yang menunjuk pada keadaan kualitas mampu dan sesuai. Menurut Linggi (2021) Kompetensi selalu dihubungkan pada kinerja, sebab antara kompetensi dan motivasi kerja sangat erat hubungannya, karena mempunyai relasi sebab akibat. Hubungan antara kompetensi dan kinerja sangat erat dan penting relevansinya bahkan jika ingin meningkatkan kinerja maka harus memiliki kompetensi yang relevan.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori kompetensi dari Deci (1985), kinerja guru Yayasan Dewi Masyithoh yang optimal dapat tercapai jika kompetensi dan perilaku pekerja terpenuhi. Teori *self-determination*, guru memiliki tiga kebutuhan psikologis dasar yaitu kebutuhan akan hak, kompetensi, dan keterkaitan. Pengaruhnya apabila kompetensi yang diterapkan oleh Yayasan kepada guru yang bekerja disitu

sesuai dengan kompetensi pendidikannya maka akan meningkatkan kinerja guru Yayasan Dewi Masyithoh di Pematang.

Berdasarkan penelitian Syahril dan Konadi (2021), Surya (2022), Doko (2022), Linggi (2021), Wakdomi (2022), Susilowati (2021), Rachman (2021) dan Suherman (2021) yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

4. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Guru

Menurut Suryadi (2020) Kedisiplinan sangat penting dalam proses pembelajaran, tanpa disiplin yang baik, suasana sekolah kurang kondusif, secara positif disiplin memberi dukungan lingkungan yang tenang dan tertib bagi proses pembelajaran. Disiplin berkaitan dengan adanya aturan atau tata tertib. Sehingga guru yang disiplin dapat diartikan sebagai guru yang menaati semua peraturan-peraturan yang telah ditetapkan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2019) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Teori disiplin yang dipakai adalah Teori Tungku Panas (*hot stove rule*) oleh Gregor, (1967) yaitu pendekatan untuk melaksanakan Tindakan disiplin Guru Yayasan Dewi Masyithoh, tindakan guru Yayasan Dewi Masyithoh haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas. Pengaruhnya semakin baik disiplin kerja yang

dilakukan oleh guru di yayasan tersebut dapat meningkatkan kinerja guru Yayasan Dewi Masyithoh di Pematang Siantar.

Berdasarkan penelitian Syahril (2021), Rizal (2019), Arlini (2022), Wakdomi (2022), Utari (2019), Oktaviani dan Putra (2021), Rachman (2021), Suryadi (2021) dan Pala'ngan (2021) menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

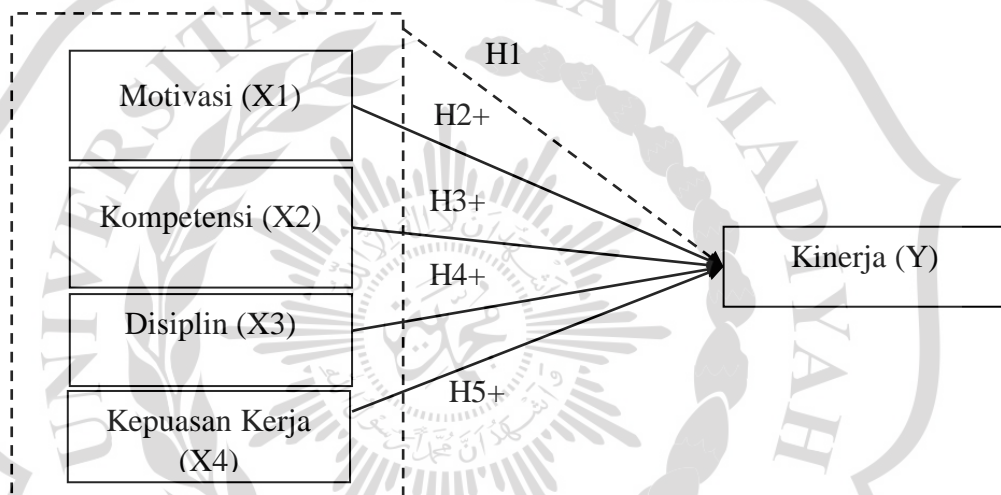
5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Menurut Pala'ngan (2021) Jika seseorang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya maka orang tersebut akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya sebaliknya jika tingkat kepuasannya rendah maka akan diikuti dengan sikap negatif terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan. Menurut Sulaeman (2022) kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan adanya aspek-aspek kepuasan kerja yang terpenuhi, maka akan memengaruhi hasil kinerja guru secara optimal. Guru dengan tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai dorongan usaha untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan terhadap waktu, kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh sekolah tersebut.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dua faktor Menurut Waxley dan Yukl (1977). Kepuasan kerja guru Yayasan Dewi Masyithoh bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan bergantung pada persepsi kelompok pekerja tentang kepuasan

kerja dan ketidakpuasan kerja. Pengaruhnya apabila kepuasan kerja guru di yayasan semakin baik maka akan meningkatkan kinerja guru Yayasan Dewi Masyitoh Pernalang.

Berdasarkan penelitian Bagis (2019) Ratna dkk (2022), Febrianti (2022), Barrung (2021), Sitompul (2022) dan Selaeman (2022) yang menyatakan bahwa Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.



Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- > = Berpengaruh secara simultan
- > = Berpengaruh secara parsial

H1: Motivasi, kompetensi, disiplin, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

H2: Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru

H3: Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru

H4: Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru

H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru