

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

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

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

Manajemen merupakan tindakan seseorang dalam mengawasi organisasi, lembaga, atau sekolah agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai kedepannya (Susan, 2019)

Untuk menjalankan sebuah kegiatan dalam sebuah organisasi atau lembaga tentunya dibutuhkan sumber daya manusia sebagai pendukung dan penggerak agar kegiatan dapat berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan individu yang berkontribusi secara produktif dalam menjalankan fungsi organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang perlu ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki (Susan, 2019)

Menurut Hasibuan (2019:10) Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dalam mengelola hubungan antar tenaga kerja dan tanggung jawab pekerjaan sehingga para tenaga kerja dapat berkontribusi dengan baik dan efisien untuk mencapai tujuan dari organisasi, pegawai, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai sebuah usaha untuk memaksimalkan tujuan organisasi, tenaga kerja, dan ilmu atau metodologi masyarakat melalui

manajemen yang efisien terhadap hubungan dan peran sumber daya manusia (tenaga kerja) (Ricardianto, 2018:15).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah usaha yang memiliki fungsi penting dalam mencukupi kepentingan sumber daya manusia meliputi perancangan hingga pelatihan bagi sumber daya manusia yang bermaksud untuk mendukung dalam pencapaian tujuan dari organisasi atau perusahaan.

## **2. Kompetensi**

### **a. Pengertian Kompetensi**

Kompetensi dapat diartikan sebagai kombinasi keahlian, wawasan, kreativitas, serta tindakan positif kepada pekerjaan tertentu yang direalisasikan dalam bentuk kinerja (Prawironegoro & Utari, 2016:111). Kompetensi menunjukkan bahwasanya kualitas mendasar yang dimiliki seseorang yang secara langsung mempengaruhi atau dapat menghasilkan kinerja yang luar biasa. Kompetensi guru sangat dibutuhkan dalam proses pembelajaran. Kompetensi guru menurut Hafid (2017) merupakan penguasaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian, prinsip, dan keterampilan yang diterapkan dalam profesi sebagai guru. Kompetensi guru dapat diartikan sebagai hasil dari penggabungan keahlian pribadi, pengetahuan dalam bidang ilmu, pemanfaatan teknologi dan interaksi sosial. Jika semua komponen ini terpadu dengan baik, akan membentuk standar kompetensi bagi profesi guru. Aspek-aspek seperti kemampuan

menyusun modul, memberikan penjelasan kepada peserta didik, mengajar dengan nilai-nilai pendidikan, mendorong perkembangan individu, dan menunjukkan profesionalisme, semuanya berkontribusi dalam menciptakan kompetensi guru yang berkualitas (Mulyasa, 2012:27).

Berdasarkan beberapa pendapat yang bersumber pada uraian di atas, bisa disimpulkan penafsiran terkait kompetensi merupakan keahlian yang ada dalam diri individu, baik itu guru, pegawai maupun karyawan dalam menjalankan profesi yang dimiliki yang diperoleh selama proses pendidikan dan penataran.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi Guru**

Suatu kompetensi memiliki peluang besar untuk dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Menurut Djamarah (2015:130) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi guru meliputi:

##### 1) Latar Belakang Pendidikan

Agar lembaga pendidikan dapat secara efektif mencapai dan memenuhi tujuannya serta dapat menciptakan proses pembelajaran yang baik, sangat penting untuk memperhatikan latar belakang pendidikan dari guru yang akan mengajar.

##### 2) Pengalaman Mengajar

Pengalaman mengajar merupakan suatu hal yang sangat penting dimiliki seorang guru. Hal tersebut dikarenakan pengalaman

mengajar tidak pernah didapatkan seorang guru selama berada dibangku sekolah lembaga pendidikan formal dan non formal.

### c. Jenis-Jenis Kompetensi

Dijelaskan dalam PP No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 yang mengacu kepada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pada pasal 9 dan 10 (1) bahwasanya guru berkewajiban memiliki kompetensi yang mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, serta kompetensi profesional.

#### 1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik menekankan terkait pemahaman guru terkait kepribadian peserta didik, kesanggupan dalam mendeteksi kemampuan setiap peserta didik, membantu menyelesaikan kesusahan yang peserta didik alami dalam proses pembelajaran dan juga membantu proses pengembangan pada setiap peserta didik. Selain itu guru juga diharapkan dapat merancang dan melaksanakan proses pembelajaran dengan baik dan juga melaksanakan evaluasi terkait hasil pembelajaran.

#### 2) Kompetensi Karakter

Kompetensi karakter membahas terkait kemampuan individu yang diharapkan dimiliki oleh seorang guru yang hendaknya bisa sebagai acuan dengan perilaku positif yang diperlihatkan. Kemampuan individu tersebut mencakup karakter yang dewasa, berwibawa,

cerdas, pekerja keras, stabil, berakhlak baik sehingga dapat menjadi sosok teladan acuan untuk peserta didik.

### 3) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial ialah keahlian guru untuk dapat berinteraksi maupun berkomunikasi dengan peserta didik, tenaga pengajar ataupun masyarakat umum dengan cara yang efisien. Seorang guru diharapkan sanggup membangun hubungan baik melalui interaksi secara langsung maupun tidak langsung, baik itu dengan peserta didik, rekan kerja, wali murid ataupun juga dengan masyarakat yang tinggal di area sekelilingnya.

### 4) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan dalam penguasaan modul pembelajaran secara keseluruhan dengan baik, melingkupi kemampuan dalam memahami dan menguasai modul kurikulum mata pelajaran di sekolah serta cabang dan metodologi dari setiap materi keilmuan yang melingkupinya. Melalui kompetensi profesional seorang guru juga diharapkan mampu mewujudkan profesionalitas guru perihal menjalankan kewajiban, melaksanakan peranan dengan baik, merealisasikan tujuan pembelajaran serta melangsungkan proses belajar mengajar di sekolahan dengan tertib.

## **d. Indikator Kompetensi Guru**

Kompetensi secara umum dapat digunakan sebagai salah satu bahan dalam proses evaluasi dan penilaian terkait kinerja tiap individu.

Terdapat tiga indikator kompetensi menurut Hafid (2017) yaitu sebagai berikut:

1) Kemampuan Kepribadian

Kemampuan yang merujuk pada jati diri seorang guru sebagai pribadi yang baik, bertanggung jawab, terbuka, dan selalu belajar agar lebih maju kedepannya.

2) Kemampuan Bidang Studi

Kemampuan guru dalam memahami, menguasai, dan menerapkan pengetahuan dan keterampilan di bidang tertentu.

3) Kemampuan dalam Bidang Pembelajaran

Kemampuan yang mencakup pemahaman guru terkait pemahaman peserta didik, konsep pendidikan, metodologi pembelajaran, serta menguasai sistem penilaian dengan baik.

### **3. Disiplin Kerja**

#### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Sebuah organisasi ataupun instansi memiliki tujuan yang ingin dicapai dan dalam merealisasikan pencapaian tujuan tersebut banyak faktor yang dibutuhkan salah satunya yaitu faktor kedisiplinan. Istilah disiplin memiliki keterkaitan yang erat dengan hukuman namun nyatanya tidak selalu seperti itu.

Disiplin kerja menurut Mangkunegara & Octorent (2015) merupakan upaya suatu instansi untuk menerapkan atau melaksanakan peraturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh pekerja tanpa terkecuali. Disiplin dapat mencerminkan sebuah perilaku dalam mematuhi ketentuan yang ada baik itu secara tertulis atau tidak tertulis dimana individu itu berada. Disiplin kerja merupakan tingkatan ketaatan serta kepatuhan pegawai pada ketentuan yang ditetapkan dan siap mendapatkan hukuman maupun sanksi bila melanggar ketentuan yang telah ditetapkan (Sulistiyorini, 2021). Disiplin bisa dikatakan sebagai bahan pelatihan yang berguna bagi perubahan tindakan, perilaku serta pola berpikir seseorang agar dapat bekerja secara profesional, produktif, efektif dan efisien yang nantinya diharapkan dapat membantu organisasi ataupun instansi dalam merealisasikan tujuan yang ingin dicapai kedepannya.

Berdasarkan beberapa pendapat yang bersumber pada uraian di atas, dapat disimpulkan bahwasanya disiplin kerja merupakan suatu tindakan yang bertujuan melatih tiap individu dalam sebuah organisasi ataupun instansi untuk dapat mematuhi setiap peraturan dan *standart* yang telah ditetapkan.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

Disiplin terkesan mudah jika hanya diucapkan saja akan tetapi dalam merealisasikannya kadangkala terdapat banyak kesulitan. Berbagai hal dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang. Menurut Sutrisno (2016:89)

terdapat faktor - faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja meliputi:

1) Nominal pemberian kompensasi

Seseorang akan merasa terjamin jika kinerja yang mereka berikan mendapatkan imbalan yang sepadan dengan peranan yang sudah mereka lakukan, dan dengan begitu para pegawai akan dapat dengan mudah menaati setiap ketentuan yang ada di tempat kerja.

2) Ada tidaknya sosok pimpinan yang menjadi panutan di tempat kerja

Sosok pimpinan yang menjadi panutan di tempat kerja sangatlah penting, bagaimana pimpinan tersebut berperilaku dan berucap tidak akan luput dari perhatian para bawahan, apabila sosok pimpinan tersebut dapat memberikan panutan dalam menegakkan kedisiplinan yang ada tentu hal tersebut diharapkan dapat memberikan dampak baik pula terhadap kedisiplinan para pegawainya.

3) Ada atau tidaknya peraturan tetap yang dapat dipergunakan sebagai pegangan bagi pegawai

Penerapan disiplin kerja akan sulit direalisasikan jika belum ada peraturan secara nyata atau tertulis yang bersifat tetap untuk bisa digunakan sebagai pegangan bersama.

4) Pemimpin yang berani mengambil tindakan tegas

Melalui adanya tindakan tegas bagi para pelanggar kedisiplinan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, diharapkan para pegawai

dapat lebih bertanggung jawab sehingga tidak dengan mudah melanggar ketentuan yang ada.

- 5) Ada atau tidaknya pemimpin yang melakukan pemantauan  
Setiap hal yang pegawai kerjakan di tempat kerja tentu memerlukan pemantauan dari pimpinan yang bertujuan untuk membimbing dan mengarahkan sehingga bisa menyelesaikan kewajibannya dengan benar dan sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
- 6) Ada atau tidaknya perhatian terhadap para pegawai  
Pada dasarnya pegawai merupakan manusia yang tentunya memiliki karakter yang berbeda beda. Selain dalam hal pemberian gaji dan kompensasi akan tetapi pegawai juga memerlukan perhatian dari pimpinannya agar pegawai dapat tetap merasa dihargai dan lebih percaya diri dengan pekerjaannya selama ini.
- 7) Membiasakan hal-hal yang dapat menumbuhkan nilai kedisiplinan pada diri pegawai, seperti:
  - a) Berusaha saling menghargai dan menyapa saat bertemu di luar ataupun di tempat kerja.
  - b) Memberikan *support* positif berupa pujian sesuai dengan apa yang telah dicapai, Hal tersebut diharapkan akan membuat pegawai merasa bangga dengan apa yang telah dikerjakan dan akan dengan semangat memberikan kinerja terbaiknya.

- c) Seringkali melibatkan pegawai dalam pertemuan ataupun diskusi yang berhubungan dengan bagian pekerjaan pegawai tersebut.
- d) Selalu menginformasikan kepada rekan kerja jika ada keperluan mendadak yang mengharuskan meninggalkan tempat kerja lebih awal.

### c. Indikator Disiplin Kerja

Indikator dari disiplin menurut Mangkunegara dan Octorent, (2015) adalah sebagai berikut:

- 1) Frekuensi Kehadiran  
Menunjukkan ketaatan terkait kehadiran saat jam kerja
- 2) Standar Kepatuhan saat Bekerja  
Menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan pedoman dan aturan selama bekerja.
- 3) Ketaatan dalam Peraturan  
Menaati segala peraturan yang telah di tetapkan ditempat kerja.
- 4) Etika Kerja  
Menciptakan dan menjaga suasana di tempat kerja tetap harmonis dan saling menghargai antar sesama pekerja.

## 4. Kinerja

### a. Pengertian Kinerja

Guru merupakan bagian penting dalam menunjang keberhasilan sebuah proses pembelajaran, guru mempunyai kedudukan yang berpengaruh dalam memastikan bahwasanya proses belajar mengajar terlaksana dengan baik, karena peranan utama dari seorang guru ialah mempersiapkan, mengoperasikan, menjalankan dan melakukan evaluasi dari setiap apa yang terjadi dalam proses belajar mengajar. Seorang guru diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik dalam menjalankan pekerjaannya.

Kinerja menurut Kasmir (2016:182) ialah suatu capaian hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam menyelesaikan setiap kewajiban serta tanggung jawab yang telah diserahkan dalam rentang waktu tertentu. Kinerja guru ialah segala kegiatan ataupun aktivitas yang wajib dilaksanakan seorang guru dalam mendidik dan membimbing para peserta didik selama proses menuju tingkat kedewasaan (Hadiati, 2018). Kinerja guru juga dapat didefinisikan capaian hasil kerja guru dalam menyelesaikan proses pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab terhadap peningkatan prestasi siswa (Supardi, 2013:54).

Berdasarkan beberapa pendapat yang bersumber pada uraian di atas, dapat disimpulkan bahwasanya kinerja guru merupakan suatu hasil yang diperoleh seorang guru dari aktivitas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab terkait perkembangan dan peningkatan belajar siswa.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Kinerja antar individu yang satu hendaknya tidak serupa dengan kinerja individu yang lainya, hal tersebut tentu dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Pada dasarnya ketika suatu profesi mempunyai konsep yang matang, hendaknya hal tersebut akan mempermudah dalam melaksanakan profesi itu dengan cara baik dan benar. Terdapat faktor - faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja menurut Kasmir (2016:189) yaitu sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan

Kemampuan atau juga bisa disebut keahlian merupakan suatu kelebihan yang dipunyai oleh setiap individu dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya. Semakin baik tingkat kemampuan seseorang diharapkan semakin baik pula kinerjanya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

2) Faktor Pengetahuan

Faktor pengetahuan yang dimaksud disini merupakan pengetahuan terkait pekerjaan. Misalkan seorang guru maka diharapkan guru tersebut mengetahui dengan pasti tentang tujuan dari profesi seorang guru karena dengan begitu diharapkan dapat mempermudah guru tersebut untuk menjalankan profesinya, karena jika seorang guru tidak memiliki pengetahuan akan profesi yang dijalankan ditakutkan akan berdampak terhadap kualitas pekerjaan yang nantinya akan

membuat kinerja yang dihasilkan tidak maksimal atau mengalami penurunan.

3) Rancangan Kerja

Rancangan kerja adalah hal yang mempermudah seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Karena jika suatu profesi mempunyai rancangan akan pekerjaannya secara teratur, maka hal tersebut akan mempermudah seseorang tersebut selama bekerja dan akan memberikan hasil kinerja yang memuaskan.

4) Kepribadian

Kepribadian yang dimaksudkan disini merupakan sifat atau watak yang dipunyai oleh setiap individu yang tentunya akan berbeda beda dari individu satu ke individu yang lainnya.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja bisa dikatakan sebagai *support* kepada seseorang untuk dapat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sifat atau perilaku yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam hal mengurus, mengorganisasikan dan menyuruh anggota ataupun bawahannya untuk dapat mengerjakan tanggung jawab masing-masing.

7) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan ialah sikap yang dimiliki oleh seorang pemimpin pada saat memimpin para anggota ataupun bawahannya, biasanya gaya kepemimpinan orang satu dengan yang lainnya akan cenderung berbeda.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah hal-hal yang sudah menjadi kebiasaan atau bisa juga ketentuan-ketentuan yang diberlakukan di suatu tempat. Misalnya profesi guru maka budaya organisasi yang berlaku adalah budaya organisasi di lingkungan sekolah.

9) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diibaratkan sebagai sebuah perasaan suka ataupun bahagia dari setiap individu ketika dapat menyelesaikan pekerjaannya dan memberikan kinerja yang terbaik.

10) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan di sekitar lokasi tempat bekerja, misalnya seorang guru maka lingkungan kerja mereka adalah di sekitar sekolah.

11) Loyalitas

Loyalitas disini bisa disamakan dengan sebuah kesetiaan yang ada pada diri setiap individu untuk bekerja dan memberikan dedikasi yang terbaik kepada tempat kerjanya.

12) Komitmen

Ibaratnya seorang guru komitmen adalah kepatuhan mereka dalam menjalankan ketentuan-ketentuan yang ada di lingkungan kerjanya yaitu sekolah.

### 13) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah upaya setiap individu dalam menjalankan profesinya dengan baik dan benar sehingga dapat memberikan kinerja yang memuaskan.

### c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu kewajiban yang harus dilakukan oleh seorang pimpinan, penilaian tersebut harus dilakukan dengan objektif. Proses penilaian ini bersifat penting, sebab bisa dipergunakan untuk membenarkan keputusan- keputusan personalia serta membagikan hubungan timbal balik kepada guru mengenai kinerja yang telah diberikan selama ini.

Melalui penilaian kinerja dapat memperlihatkan gambaran dari kinerja seseorang, hal tersebut untuk membantu dalam menentukan apakah seseorang telah mencapai kinerja yang baik atau kurang memuaskan. Manfaat yang didapatkan selama proses penilaian kinerja berlangsung adalah terciptanya standar yang dapat menjadi pedoman untuk proses evaluasi kedepannya. Proses penilaian kinerja menurut Tumanggor & Girsang (2021), terdiri dari 3 tahapan yang terperinci sebagai berikut:

- 1) Tahapan perbandingan kinerja yang sebenarnya dengan ketetapan kinerja yang sudah disepakati sebelumnya.
- 2) Tahapan penetapan penyebab munculnya kekeliruan dalam proses penerapan kinerja yang tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan.
- 3) Tahapan penegakan perilaku yang diharapkan dan sikap yang diambil untuk menghalau timbulnya perilaku yang tidak diharapkan.

#### **d. Indikator Kinerja Guru**

Untuk menunjukan suatu tingkat pencapaian seseorang atas tujuan yang sudah ditetapkan dapat digunakan indikator-indikator yang berguna sebagai sumber evaluasi untuk menilai apakah kinerja yang telah dihasilkan mengalami peningkatan atau penurunan. Beberapa Indikator kinerja menurut Supardi (2013:73) adalah sebagai berikut:

- 1) Menyusun Rencana Pembelajaran

Mengacu pada kinerja seorang guru dalam pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).

- 2) Melaksanakan Pembelajaran

Mengacu pada kegiatan guru dalam aktivitas pembelajaran yang efektif di kelas setiap hari.

- 3) Mengadakan Hubungan Antarpribadi

Mengacu pada perilaku guru yang dapat menjalin hubungan dengan rekan kerja dan selalu mengutamakan kepentingan bersama.

4) Melaksanakan Penilaian Hasil Belajar

Mengacu pada kinerja guru dalam pembuatan soal yang digunakan untuk proses penilaian siswa dalam kegiatan pembelajaran.

5) Melaksanakan Pengayaan

Mengacu pada cara guru dalam mendidik siswa yang telah memenuhi Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) untuk memperluas ilmu pengetahuan siswa.

6) Melaksanakan Remedial

Mengacu pada suatu pembelajaran khusus yang diberikan oleh seorang guru kepada peserta didik yang mengalami kesulitan dan lambat saat mengikuti kegiatan belajar.

## B. Penelitian Terdahulu

Tidak hanya dukung dari teori yang sudah dijelaskan pada uraian di atas, adanya penelitian terdahulu yang masih memiliki keterkaitan sangat penting bagi sebuah penelitian yang sedang dilakukan, peneliti merujuk pada beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kompetensi, disiplin kerja dan kinerja guru. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Teknik Analisis	Hasil
1	Lubis <i>et al.</i> (2021) "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 15 Medan"	a) Variabel bebas: Kompetensi b) Variabel terikat: Kinerja guru	a) Variabel bebas: Motivasi dan lingkungan kerja b) Pengolahan data menggunakan <i>Partial Least Square (PLS)</i> c) Responden berbeda	Kuantitatif	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 15 Medan.

			d) Lokasi yang diteliti berbeda		
2	Lestari (2019) "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 2 Tangerang"	a) Variabel bebas: Kompetensi dan disiplin kerja b) Variabel terikat: Kinerja guru	a) Menggunakan metode <i>mixed method</i> b) Responden berbeda c) Lokasi yang diteliti berbeda	Kuantitatif dan Kualitatif	Disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 2 Tangerang Selatan.
3	Turangan (2017) "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Manado"	a) Variabel bebas: Kompetensi dan disiplin kerja b) Variabel terikat: Kinerja guru	a) Variabel bebas: Profesionalisme b) Menggunakan teknik sampling aksidental ( <i>accidental sampling</i> ) c) Lokasi yang diteliti berbeda d) Responden berbeda	Kuantitatif	Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Manado
4	Suherman (2021) "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School"	a) Variabel bebas: Kompetensi dan disiplin kerja b) Variabel terikat: Kinerja guru	a) Variabel Bebas: Kompensasi b) Responden berbeda c) Lokasi yang diteliti berbeda	Kuantitatif	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, namun disiplin kerja tidak signifikan mempengaruhi kinerja guru.
5	Damanik (2019) "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru"	a) Variabel bebas: Disiplin kerja b) Variabel terikat: Kinerja guru	a) Menggunakan metode <i>expost facto</i> b) Menggunakan analisis regresi linier sederhana c) Responden berbeda d) Lokasi yang diteliti berbeda	Kuantitatif	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
6	Giantoro <i>et al.</i> (2019) "Pengaruh Kompetensi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Di Kabupaten Purbalingga"	a) Variabel bebas: Kompetensi b) Variabel terikat: Kinerja guru	a) Variabel bebas: Gaya kepemimpinan dan motivasi b) Menggunakan metode <i>proportional random sampling</i> c) Responden berbeda d) Lokasi yang diteliti berbeda	Kuantitatif	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Purbalingga.
7	Guruh (2018) "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Kartika X-2"	a) Variabel bebas: Kompetensi b) Variabel terikat: Kinerja guru	a) Menggunakan analisis regresi sederhana b) Responden berbeda c) Lokasi yang diteliti berbeda	Kuantitatif	Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Kartika X-2.
8	Hutasuhut & Hidayat (2022) "Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Al-Washliyah Medan"	a) Variabel bebas: Kompetensi b) Variabel terikat: Kinerja guru	a) Menggunakan analisis regresi sederhana b) Responden berbeda c) Lokasi yang diteliti berbeda	Kuantitatif	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Al-Washliyah Medan.

9	Hadiati (2018) “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTS Se-Kota Bandar Lampung”	a) Variabel bebas: Disiplin kerja b) Variabel terikat: Kinerja guru	a) Menggunakan analisis regresi sederhana b) Responden berbeda c) Lokasi yang diteliti berbeda	Kuantitatif	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTS Se-Kota Bandar Lampung.
10	Abdurrahman (2021) “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Palembang”	a) Variabel bebas: Disiplin kerja b) Variabel terikat: Kinerja guru	a) Menggunakan analisis regresi sederhana b) Menggunakan <i>purposive sampling</i> c) Responden berbeda d) Lokasi yang diteliti berbeda	Kuantitatif	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 Palembang.
11	Hasbi <i>et al.</i> (2021) “Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Disiplin Kerja, Dan Kondisi Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru”	a) Variabel bebas: Kompetensi dan disiplin kerja b) Variabel terikat: Kinerja guru	a) Variabel bebas: Lingkungan kerja b) Responden berbeda c) Lokasi yang diteliti berbeda	Kuantitatif	Kompetensi pedagogik, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Soppeng.
12	Hidayat & Khotimah (2021) “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPIT Kecamatan Cimanggis Kota Depok”	a) Variabel bebas: Disiplin kerja b) Variabel terikat: Kinerja guru	a) Variabel bebas: Motivasi Kerja b) Responden berbeda c) Lokasi yang diteliti berbeda	Kuantitatif	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMPIT Raflesia kecamatan Cimanggis Kota Depok.

Sumber: Peneliti (2023)

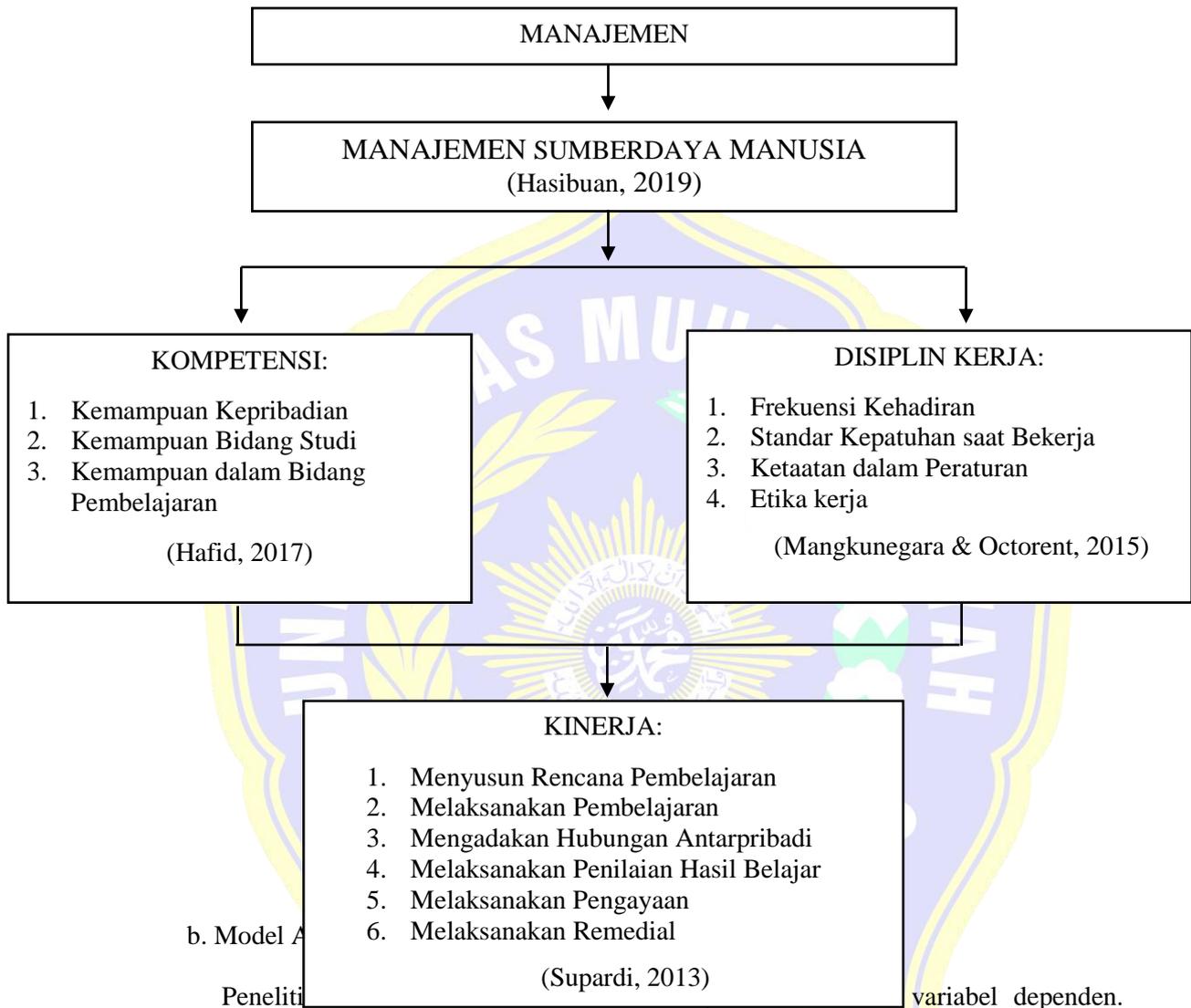
### C. Kerangka Konsep dan Model Analisis

#### a. Kerangka Konsep

Kerangka konseptual menurut Fatihudin (2020:170) merupakan sebuah sketsa yang menjelaskan terkait hubungan antar 2 variabel atau lebih, menerangkan terkait teori yang mendasari hubungan dari setiap variabel serta menjelaskan terkait arah dari hubungan tiap variabelnya. Kerangka konseptual dari penelitian ini menganalisis terkait beberapa variabel yang dapat

mempengaruhi kinerja guru. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Konsep



b. Model A

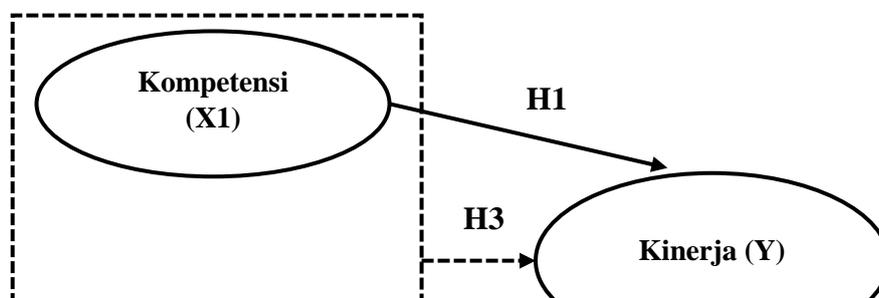
Peneliti

variabel dependen.

*Sumber: Peneliti (2023)*

Kompetensi sebagai variabel independen pertama, disiplin kerja sebagai variabel independen kedua dan kinerja sebagai variabel dependen. Berikut merupakan model analisis dalam penelitian ini:

Gambar 2. 4 Model Analisis



—————> Secara Parsial  
 - - - - -> Secara Simultan

*Sumber: Peneliti (2023)*

Berdasarkan model analisis diatas menggambarkan terkait kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen yakni kinerja (Y).

#### **D. Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis**

##### **a. Hubungan antara Kompetensi dengan Kinerja Guru**

Menurut Kasmir (2016:189) diketahui terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, salah satunya yaitu faktor kemampuan. Faktor kemampuan atau dapat pula disebut keahlian erat kaitanya dengan kompetensi dimana setiap individu yang sedang bekerja dapat menyelesaikan sebuah pekerjaan tersebut sesuai dengan keahlian atau kompetensi yang dimiliki. Kompetensi merupakan suatu keahlian dalam melakukan ataupun melaksanakan suatu profesi ataupun kewajiban yang dilandasi atas keahlian serta wawasan yang selaras dengan profesionalitas yang dituntun oleh profesi itu (Wibowo, 2016:271). Kompetensi guru

menurut Hafid (2017) merupakan penguasaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian, prinsip, dan keterampilan yang diterapkan dalam profesi sebagai guru. Seorang guru yang baik merupakan mereka yang membuktikan kompetensi pada rasio tingkatan lebih besar dengan hasil lebih baik dari penerapan pada umumnya sehingga dapat menghasilkan kinerja sesuai dengan apa yang diinginkan atau bisa dikatakan memuaskan. Hasil penelitian Guruh (2018) dan Hutasuhut & Hidayat (2022) menyatakan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hubungan antara kompetensi dengan kinerja guru yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini didapatkan hipotesis yaitu:

H1 → Diduga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran.

b. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja (Kasmir, 2016:189). Disiplin Kerja menurut Mangkunegara & Octorent (2015) merupakan upaya suatu instansi untuk menerapkan atau melaksanakan peraturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh pekerja tanpa terkecuali. Disiplin menekankan perihal yang amat berarti dalam usaha memaksimalkan kinerja di sebuah lembaga tertentu dan ketidakdisiplinan dapat merusak kinerja baik yang diharapkan. Hasil penelitian Hadiati (2018) dan Abdurrahman (2021) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini didapatkan hipotesis yaitu:

H2 → Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran.

c. Hubungan antara Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan disiplin kerja (Kasmir, 2016:189). Faktor kemampuan atau dapat pula disebut keahlian erat kaitanya dengan kompetensi dimana setiap individu yang sedang bekerja dapat menyelesaikan sebuah pekerjaan tersebut sesuai keahlian atau kompetensi yang dimiliki. Serta disiplin kerja yang merupakan upaya suatu instansi untuk menerapkan atau melaksanakan peraturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh pekerja tanpa terkecuali. Berdasarkan penelitian terdahulu menurut penelitian Lestari (2019) dan Turangan (2017), hasilnya menyatakan bahwa adanya pengaruh secara simultan variabel kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hubungan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini didapatkan hipotesis yaitu:

H3 → Diduga kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran.

