

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Penelitian ini akan membahas tentang Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Unit Yayasan Abdi Karya. Pendapat para ahli yang diambil dalam penelitian ini adalah mengenai kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja guru.

#### **2.1 Kompetensi**

##### **2.1.1 Pengertian Kompetensi Kerja**

Kompetensi seorang guru menjadikan ujung tombak dalam menciptakan dan meningkatkan sumber daya manusia dalam pelaksanaan pembangunan di Indonesia. Jika suatu lembaga pendidikan yang memiliki hasil atau output yang baik maka akan menciptakan kepuasan dalam diri seorang guru, berarti menunjukkan rencana, proses dan evaluasi telah menunjukkan keberhasilan. kompetensi merupakan suatu kemampuan atau keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang guru agar mampu menjalankan tugas dan kewajiban guru dengan baik sehingga dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Kompetensi menurut Dessler (2017:408) Kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Kompetensi menurut Emron Yohny, Imas (2017,P, 140) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang di dasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017:271).

### 2.1.2 Macam-Macam Kompetensi Guru

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 di jelaskan bahwa kompetensi guru yang dimaksud meliputi:

#### a) Kompetensi Pedagogik

Istilah *pedagogic* berasal dari Yunan “*Peados*”, yang berarti anak laki-laki, dan “*Agogos*” artinya mengantar, membimbing. Jadi, bisa di artikan bahwa pedagogic adalah ilmu tentang bagaimana mendidik anak agar mencapai tujuan yang di kehendaki. Adapun menurut Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 dalam penjelasan Pasal 10 ayat (1) mengatakan bahwa kompetensi pedagogic adalah “kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa kompetensi pedagogic merupakan kemampuan yang di miliki oleh guru dalam menjelaskan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak. Kewajiban-kewajiban tersebut di mulai dari bagaimana seorang guru mampu merencanakan atau merancang kegiatan pembelajaran sampai kepada cara mengevaluasi proses belajar mengajar dengan baik. Sehingga dengan adanya evaluasi tersebut dapat meningkatkan kualitas pembelajaran seorang guru, tentunya berpengaruh pula pada peningkatkan kualitas pengembangan siswa baik dari segi pengetahuan, sikap dan keterampilan.

#### b) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan khususnya bagi peserta didik dan umumnya untuk semua pihak yang berada di sekolah dan lingkungan sekitar.

#### c. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Artinya guru mampu mengetahui dan memahami secara mendalam materi yang akan di ajarkan kepada peserta didik sehingga peserta didik mengetahui secara luas materi yang akan di sampaikan oleh guru. Apabila guru tidak menguasai materi dan hanya menyampaikan

pokok materinya saja, tetapi tidak diperluas materi yang di sampaikan tersebut, maka akan berdampak pada kebutaan pengetahuan secara mendalam kepada peserta didik. Artinya peserta didik hanya akan mampu mengetahui dan menerapkan tanpa mampu memahami secara mendalam.

#### d. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

### 2.1.3 Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer dalam Wibowo (2016'.273), kompetensi terbentuk dari lima karakteristik, yaitu:

1. Motif, sesuatu yang secara konsisten di pikirkan atau di inginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat, karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecapatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilor tempur.
3. Konsep Diri, sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hamper setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
4. Pengetahuan, informasi yang di miliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprekdiksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya di pergunakan dalam pekerjaan.
5. Keterampilan, kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mentasl atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis konseptual.

### **2.1.4 Indikator Kompetensi**

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi guru suatu perusahaan, indikator kompetensi menurut Ruky dalam Fadillah, dkk (2017), yaitu:

1. Karakter Pribadi (*Traits*), karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.
2. Konsep diri (*Self-concept*), konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.
3. Pengetahuan (*Knowledge*), pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.
4. Keterampilan (*Skill*), keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.
5. Motivasi kerja (*Motives*), motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

## **2.2 Disiplin Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin mempunyai peran yang sangat penting dalam kehidupan manusia, terutama bagi pegawai agar tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Disiplin merupakan padanan kata *discipline* yang bermakna tatanan tertentu yang mencerminkan ketertiban. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka dan mengikuti semua atauran main yang telah ditetapkan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (menurut Hasibuan, 2019:193). Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh Guru dan menyebabkan Guru dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. (menurut Latainer dalam Sutrisno, 2019:87).

### **2.2.2 Jenis – Jenis Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standard dan prosedur organisasi. kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja Guru maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Kurangnya kedisiplinan Guru akan membuat perusahaan sulit mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut sutrisno (2019:86), menyebutkan beberapa bentuk disiplin yang baik tercermin pada suasana, sebagai berikut:

- a. Tingginya rasa kepedulian Guru terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para Guru dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para Guru untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan Guru .
- e. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para Guru.

Perusahaan berperan mengelola Guru agar mampu mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga setiap Guru bekerja dengan disiplin dan efektif. Berbagai aturan dan norma yang ditetapkan oleh suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar setiap Guru dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Menurut Mangkunegara (2017:129), menyatakan ada dua bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam mengarahkan Guru untuk mematuhi aturan, yaitu:

1. Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.
2. Disiplin Korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

### **2.2.3 Tujuan Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang dipergunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ada beberapa pegawai yang terbiasa datang terlambat untuk bekerja dan melakukan tindakan yang tidak sopan ditempat kerja. Henry Simamora dalam Sinambela, (2019:399), “tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi.

Siswanto dalam Rizki dan Suprajang (2017) berpendapat bahwa “maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti”:

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja:
  - a. Agar para pegawai mentaati segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan.
  - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya mampu memberikan servis yang maksimum.
  - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.
  - d. Pegawai mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

#### 2.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut SIngodimedjo dalam Sutrisno (2019:94), indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain:

- a. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

Sedangkan menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di kantor.
- c. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
- e. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indiscipliner dan disiplin kerja pegawai.

## **2.3 Lingkungan Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan Guru untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan semua aktifitas Guru didalam kantor. Hal tersebut mulai dari budaya organisasi, lingkungan fisik, hingga fasilitas-fasilitas pendukung, seperti asuransi kesehatan dan lainnya. (Menurut Afandi, 2018:66), “menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, penilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan, tempat kerja dan memadai tidak alat-alat perlengkapan kerja”. (Menurut Sutrisno 2016 dalam Indayati et ala, 2018), “menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”.

### **2.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

- 1) Lingkungan Fisik, lingkungan yang meliputi semua (benda atau alat) yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Ada dua kategori yang berada di jenis ini, diantaranya sebagai berikut:
  - a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan Guru Hal ini berupa ruangan kerja, kursi dan meja.
  - b. Lingkungan yang tidak langsung mempengaruhi kondisi manusia. Contohnya adalah temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, bau tidak sedap, dan lain-lainnya.

Lingkungan fisik sangat terkait dengan tempat kerja atau aktifitas untuk setiap Guru , oleh karena itu, lingkungan fisik mempengaruhi semangat dan emosi para Guru.

- 2) Lingkungan Non-Fisik, semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan antar Guru. Misalnya, hubungan dengan atasan maupun dengan bawahan. Lingkungan non-fisik berpengaruh terhadap kondisi perusahaan. Perusahaan dapat menciptakan kondisi yang baik serta mendukung kinerja para Guru

### **2.3.3. Manfaat Lingkungan Kerja**

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas dan kinerja menjadi meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Artinya pekerjaan itu diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya dapat dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juang yang akan tinggi.

### **2.3.4. Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator lingkungan kerja adalah menurut Afandi (2018:70) adalah sebagai berikut :

- a. Pencahayaan, cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para guru , karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.
- b. Warna, warna adalah salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para Guru, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembarannya dan ketenangan bekerja para Guru akan terpelihara.
- c. Udara, mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.
- d. Suara, untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

## **2.4. Kinerja Guru**

Sekolah tidak hanya di tuntut untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyak, namun juga kualitas kerja yang penting untuk diperhatikan. Produktivitas suatu sekolah yang dapat ditinjau dengan berbagai tolak ukur, salah satunya melalui kinerja guru. “kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen , pasal (1) ayat (1) menyatakan bahwa “guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Guru adalah profesi yang jabatannya atau pekerjaannya memerlukan keahlian khusus. (menurut Erjati, 2017:24) “mengatakan kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban amanah dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, dan membimbing, mengarahkan dan memandu peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya”. (menurut barnawa dan Mohammad Arifin, 2017: 14) “mengatakan kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

### **2.4.2 Faktor Kinerja Guru**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Guru menurut Kasmir (2016: 189):

- 1) Kemampuan dan keahlian, kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.
- 2) Pengetahuan seseorang, yang memiliki pengetahuan mengetahui pekerjaan secara baik akan memberikan pekerjaan yang baik.
- 3) Rancangan kerja, rancangan pekerjaan akan memudahkan Guru dalam mencapai tujuan.

- 4) Kepribadian, kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang Guru.
- 5) Motivasi kerja, dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- 6) Kepemimpinan, perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
- 7) Gaya kepemimpinan, gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.
- 8) Budaya organisasi, kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- 9) Kepuasan kerja, perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.
- 10) Lingkungan kerja, suasana atau kondisi lokasi ditempat kerja.
- 11) Loyalitas kesetiaan, untuk tetap bekerja dan membela perusahaan diman tempatnya bekerja.
- 12) Komitmen keterikatan, Guru untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.
- 13) Disiplin kerja, menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

#### **2.4.3. Karakteristik Kinerja Guru**

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- b. Memiliki tujuan yang realitis.
- c. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuan untuk merealisasi tujuannya.
- d. Memanfaatkan umpan balik (feed balik) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
- e. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

#### 2.4.4. Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi, karena guru mengemban sebuah tugas professional. Artinya, tugas-tugas tersebut hanya dapat dikerjakan oleh orang yang memiliki kompetensi khusus. Menurut Widya (2019:19) indikator kinerja guru mencakup:

- a. Kemampuan guru membuat RPP.
- b. Penguasaan materi yang akan diberikan pada saat kegiatan belajar mengajar.
- c. Penguasaan serta pemilihan pendekatan, metode, strategi.
- d. Pemberian tugas yang berbobot kepada siswa.
- e. Kemampuan mengelola kelas.
- f. Kemampuan mengevaluasi dalam setiap pembelajaran.

#### 2.5 Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Tahun	Judul	Hasil
1.	Ratna Sari, Darmadi	2021	Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pengabdian Umat Islam (YPUI) Parung-Kabupaten Bogor. Jurnal Ilmiah Manajemen.	Hasil penelitian ini adalah berdasarkan hasil pengujian uji t untuk variabel disiplin yang diperoleh nilai terhitung > t table atau t hitung = 0,519 sedangkan t table = 1,677 (t hitung > t table dengan taraf 0,05 “maka H <sub>0</sub> ditolak dan H <sub>a</sub> diterima.” Secara simultan dengan uji f tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi dapat dilihat > f table atau (2,521 < 3,19) ha; ini juga diperkuat dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar

No.	Nama	Tahun	Judul	Hasil
				0,000 < 0,05 terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi parsial antara variabel motivasi terhadap kinerja Guru dengan diperoleh nilai t hitung > t table atau (0,519 > 1,677) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0,606 < 0,05.
2.	Arief Rachman, Achmad Fauzi, Sri Maulida Permatasari, Amri Darwis.	2021	Pengaruh Kompetensi Guru dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Intervening di SMK Swasta Kota Bekasi, Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Management Bussiness.	Hasil analisis dan pengelolaan data secara stastik dari data penelitian ini, maka hasil penelitian Pengaruh Kompetesni Guru dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi kerja sebagai variabel Intervening di SMk Swasta Kota Bekasi dapat disimpulkan sebagai berikut : Variabel kompetensi dan variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikansi terhadap variabel motivasi. Variabel motivasi, variabel kompetensi dan variabel positif dan signifikansi terhadap kinerja. Berdasarkan dari pengujian hubungan

No.	Nama	Tahun	Judul	Hasil
				tidak langsung pada penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa hubungan langsung antara variabel disiplin dan kinerja sudah menunjukkan hasil yang positif dan signifikan, maka variabel motivasi sebagai mediasi tidak berperan penuh (partial mediation) dalam menentukan hubungan antara pengaruh variabel.
3.	Yannik Ariyati, Randy Sahputra	2021	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SDS An-Nahdhah Kota Batam. Jurnal Bening (Program Studi Manajemen-Fakultas Ekonomi).	Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai f hitung sebesar 112.579 sedangkan nilai f table 2.960, artinya nilai f hitung lebih besar dari f table dengan angka probabilitas adalah $0.00 < 0.05$ dapat dijelaskan 3 variabel berpengaruh tersebut dapat bersama-sama akan berdampak positif dan akan signifikansi kepada kinerja guru di sekolah tersebut. Dapat diketahui berdasarkan nilai adjusted R Square yaitu variabel dependen dapat dijelaskan dengan

No.	Nama	Tahun	Judul	Hasil
				rinci oleh variabel independen sebesar 91% dan selebihnya 9% dapat mempengaruhi variabel diluar penelitian yang ada.
4.	Asep Suherman	2021	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School. Jurnal Management dan Bussines.	Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya secara simultan, variabel kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebaiknya guru meningkatkan kompetensinya dalam proses belajar mengajar, manajemen sekolah lebih meningkatkan kompensasi dalam bentuk insentif finansial bagi guru, tingkat disiplin guru sudah cukup baik, namun sebaiknya guru lebih meningkatkan komunikasi kepada

No.	Nama	Tahun	Judul	Hasil
				manajemen sekolah jika menghadapi suatu permasalahan, sebab dari hasil penelitian variabel disiplin belum mempengaruhi kinerja, upaya mendisiplinkan guru dalam proses belajar mengajar harus menjadi program prioritas manajemen sekolah.
5.	Mulyadi, Puji Harijanto, Hadi Winata	2022	Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru SMAN 6 di Kota Tangerang Selatan. Jurnal Ekonomi Efektif.	Hasil penelitian ini kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 44%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{table}$ atau $(6,658 > 2,004)$ . Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 41,7%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{table}$ atau $(6,278 > 2,004)$ . Kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan persamaan regresi $Y = 8,487 + 0,393 (x_1) + 0,409 (x_2)$ dan kontribusi pengaruh sebesar 60,0%, uji hipotesis diperoleh $f_{hitung} > f_{table}$ atau

No.	Nama	Tahun	Judul	Hasil
				(40,547 > 2,780).
6.	Mukhlis Catio dan Denok Sunarsi	2020	Analisa pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru (SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan).	Hasil penelitian didapat tingkat pengaruh antara variabel kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja sebesar 0,731 dan masuk kedalam interval antara 0,600-0,799 dengan tingkat pengaruh kuat, artinya kompetensi, disiplin kerja dan motivasi memiliki tingkat pengaruh yang kuat terhadap kinerja. Dan kontribusi variabel kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja sebesar 53,5% dan sisanya 46,5% dipengaruhi faktor lain diluar model variabel penelitian seperti kompensasi, pelatihan, lingkungan kerja dan lain-lain. Dari ketiga variabel bebas (kompetensi, disiplin kerja dan motivasi), variabel disiplin kerja memiliki kontribusi terbesar terhadap kinerja sebesar 47,5% dan kontribusi terendah diberikan variabel kompetensi sebesar 36,3%.

No.	Nama	Tahun	Judul	Hasil
7.	Aris Tri Haryanto, Septiana Novita Dewi, Siti Fatonah	2020	Kepuasan kerja instrinsik memediasi pengaruh kompetensi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar.	<p>Hasil Uji Hipotesis kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja intrinsik. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja intrinsik. Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil uji F dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Gugus 1 Sidoharjo Kabupaten Sragen. Hasil nilai R<sup>2</sup> total sebesar 0,609 dapat diartikan variasi kinerja guru SD Gugus 1 Sidoharjo Kabupaten Sragen dijelaskan oleh variabel kompetensi kerja, lingkungan</p>

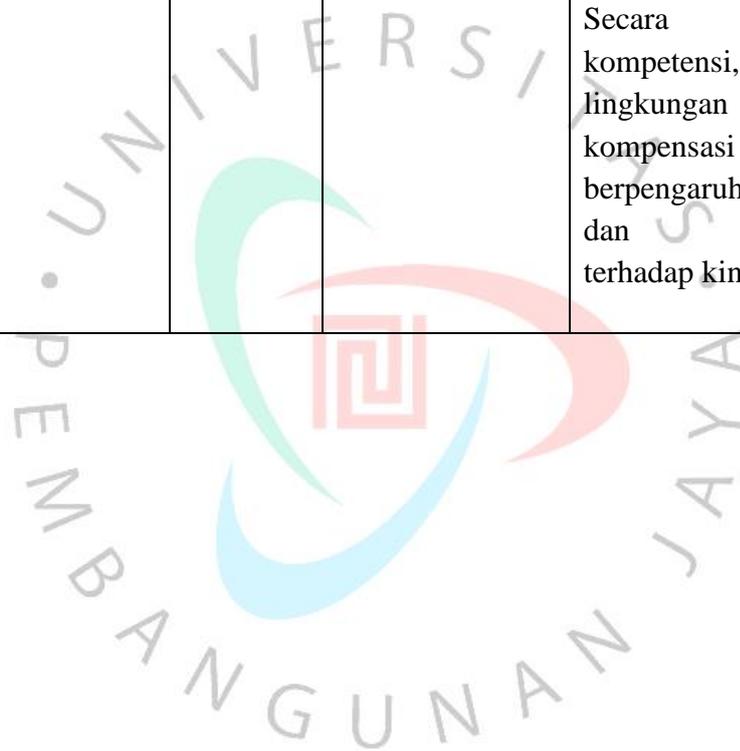
No.	Nama	Tahun	Judul	Hasil
				<p>kerja, dan kepuasan kerja intrinsik sebagai variabel intervening sebesar 60,9% dan sisanya 39,1% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian sebagai contoh budaya organisasi, pengawasan, dan insentif. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa dari analisis jalur dapat diperoleh kesimpulan bahwa pengaruh langsung kompetensi kerja adalah jalur yang efektif untuk meningkatkan kinerja.</p>
8.	Sahlan Lubis	2020	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan.	<p>Kondisi dilapangan tentang kinerja guru di MAN 2 Model Medan menunjukkan bahwa terdapat permasalahan yang dihadapi diantaranya yaitu tidak nyamannya guru dengan lingkungan kerjanya yang mengakibatkan beberapa guru mengalami penurunan dalam hal kedisiplinan seperti guru yang datang terlambat dan pengumpulan rencana pembelajaran yang tidak tepat waktu serta kurangnya motivasi</p>

No.	Nama	Tahun	Judul	Hasil
				<p>para guru untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru secara parsial dan simultan. Seluruh PNS yang ada di MAN 2 Model Medan sebanyak 68 orang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Setelah dilakukan penyebaran angket, data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dan diteruskan dengan menguji R square dan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan dengan uji t dan uji F. Hasil penelitian menggunakan uji t (parsial) membuktikan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Adapun hasil uji F (simultan) menunjukkan</p>

No.	Nama	Tahun	Judul	Hasil
				<p>bahwasanya lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi Product Moment (<math>r_{yx}</math>) sebesar 0,617 dan koefisien determinasi (<math>r_{yx}^2</math>) sebesar 0,380. Hal ini memiliki arti bahwa apabila Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama ditingkatkan, maka kinerja guru juga akan meningkat secara signifikan.</p>
9.	Hendro Prasetyono, Ira Pratiwi Ramdayana, Wening, Estiningsih.	2020	Peningkatan kinerja guru SMK melalui lingkungan kerja dengan mengoptimalkan efektifitas kepemimpinan dan komitmen tugas.	<p>Metode Penelitian yang digunakan adalah survey. Sampel berukuran 91 guru, teknik sampling yang digunakan yaitu random cluster sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data terdiri dari uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji prasyarat analisis dan deskripsi data. Pengujian hipotesis dengan teknik regresi</p>

No.	Nama	Tahun	Judul	Hasil
				<p>linier. Hasil penelitian menunjukkan (1) Terdapat pengaruh yang signifikan Efektifitas Kepemimpinan dan Komitmen Tugas secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan Efektifitas Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru SMKN. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan Komitmen Tugas terhadap Kinerja Guru. (4) Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru.</p>
10.	Hendri Jopanda	2020	Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru TK di Wilayah II Kecamatan Pesanggrahan.	<p>Penelitian ini menggunakan metode survei dengan penyebaran kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di wilayah II Pesanggrahan yang berjumlah 141 guru dengan jumlah sampel 59 guru dengan menggunakan metode cluster random sampling. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil</p>

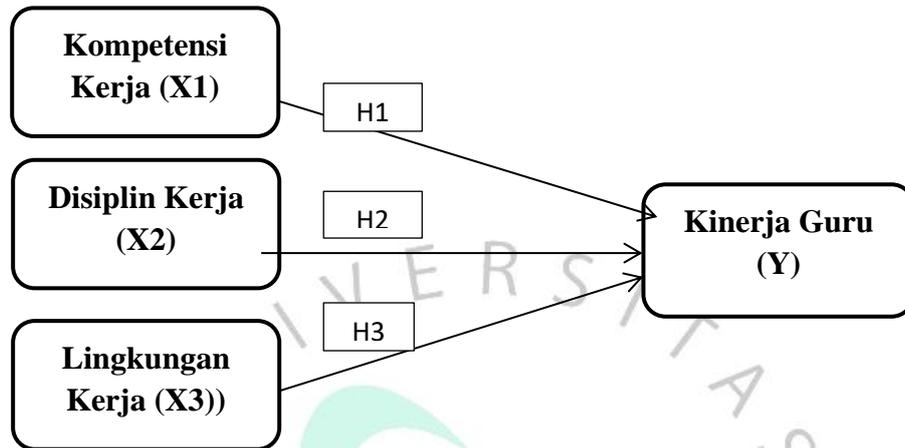
No.	Nama	Tahun	Judul	Hasil
				<p>penelitian ini menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan lingkungan kerja serta kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.</p>



## 2.6. Kerangka Berpikir

Terdapat model kerangka dalam penelitian ini yang diuraikan pada berikut:

**Gambar 2.6**  
**Kerangka Berpikir**



Berdasarkan model kerangka berpikir di atas penelitian ini memiliki empat variabel yaitu variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $Y$  yang diuraikan sebagai berikut:

1. **Kompetensi Kerja**, menjadi variabel independen atau variabel bebas yang dinyatakan variabel bebas yang tidak memiliki ikatan pada variabel lain.  
**Disiplin Kerja**, menjadi variabel independen atau variabel bebas yang dinyatakan variabel bebas yang tidak memiliki ikatan pada variabel lain.
2. **Lingkungan Kerja**, menjadi variabel independen atau variabel bebas yang dinyatakan variabel bebas yang tidak memiliki ikatan pada variabel lain.
3. **Kinerja Guru**, menjadi variabel dependen atau variabel terikat yang dapat berpengaruh dengan variabel yang lain.

## **2.7. Hipotesis Penelitian**

### **2.7.1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru**

Kompetensi merupakan suatu kemampuan atau keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang guru agar mampu menjalankan tugas dan kewajiban guru dengan baik sehingga dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Dessler (2017:408), kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku seperti kepemimpinan. Dilihat dari hasil penelitian Yannik Ariyati & Randy Sahputra (2021) menyatakan positif dan signifikan terhadap kinerja guru di sekolah tersebut.

**H<sub>1</sub> : Kompetensi Kerja ( X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) di Unit Yayasan Abdi Karya.**

### **2.7.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru**

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Latainer dalam Sutrisno (2019:87), disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh Guru dan menyebabkan Guru dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dilihat dari hasil penelitian Mulyadi, Puji Harijanto & Hadi Winata menyatakan bahwa disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

**H<sub>2</sub> : Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) di Unit Yayasan Abdi Karya.**

### **2.7.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru**

Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan Guru untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan semua aktifitas Guru didalam kantor. Menurut Afandi, (2018:66), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, pentilasi, penerangan,

kegaduhan, kebersihan, tempat kerja dan memadai tidak alat-alat perlengkapan kerja. Dilihat dari hasil penelitian Sahlan Lubis (2020) menyatakan bahwa terdapat permasalahan yang dihadapi diantaranya yaitu tidak nyamannya guru dengan lingkungan kerjanya yang mengakibatkan beberapa guru mengalami penurunan dalam hal kedisiplinan seperti guru yang datang terlambat dan pengumpulan rencana pembelajaran yang tidak tepat waktu serta kurangnya motivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya.

**H<sub>3</sub> : Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) di Unit Yayasan Abdi Karya.**

