

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 KINERJA GURU

2.1.1 Definisi Kinerja Guru

Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu pengetahuan, ketrampilan, motivasi dan peran individu. Kinerja individu akan mempengaruhi kinerja kelompok. Sementara kinerja organisasi dipengaruhi oleh beragam karakteristik organisasi untuk menciptakan sistem kinerja yang efektif. Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional. Artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggungjawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu: 1) Guru sebagai pengajar, 2) Guru sebagai pembimbing, dan 3) Guru sebagai administrator kelas (Ingam, 2022). Artinya, kinerja itu bukan hanya soal hadir di kelas, tetapi bagaimana guru benar-benar menjalankan perannya secara profesional. (Damanik, 2019)

Sementara itu (Sintadewi & Putra, 2021) menjelaskan bahwa kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan. Kinerja guru akan menjadi optimal jika diintegrasikan dengan komponen persekolahan.

Kinerja atau performance sering disebut prestasi, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang telah dimilikinya dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didiknya (Syahril, 2021).

Dalam jurnal (Rachmawati & Kaluge, 2020) juga dijelaskan bahwa kinerja guru merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru memiliki peran langsung dalam proses penyampaian materi dan pembentukan karakter siswa.

Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kualitas kerja guru dalam menjalankan seluruh tanggung jawab profesinya, baik secara teknis maupun profesional.

Teori Kinerja menurut (Hasibuan, 2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Kinerja berkaitan erat dengan: Disiplin kerja, Tanggung jawab, Loyalitas, dan Etos kerja.

2.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

(Mumtaz et al., 2023) mengatakan terdapat banyak faktor lain yang mempengaruhi tingkat kinerja guru di lembaga pendidikan. Seperti kepuasan kerja, kompensasi guru, kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, kedisiplinan, lingkungan kerja, produktivitas guru, penghargaan, budaya organisasi dan masih banyak lagi. Selain itu, pemberian tugas di luar tugas pokok dinilai cukup berpengaruh dalam meningkatkan motivasi guru. Kinerja guru yang baik dipengaruhi oleh tingginya motivasi guru dan rendahnya tingkat stres pada guru.

Dalam konteks pendidikan, kinerja guru tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal yang berkaitan dengan kemampuan, dorongan kerja, serta kedisiplinan guru dalam menjalankan tugasnya (Masfufah & Rindaningsih, 2024).

(S. Nabela, H. Fitria, 2021) juga menjelaskan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, dan disiplin. Jurnal tersebut menyebutkan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas mengajar secara terarah, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan.

2.1.3 Indikator Kinerja Guru

Menurut (Robani & Mustofa, 2024), Indikator Kinerja Guru yaitu :

1. Perencanaan Kinerja — kemampuan guru menyusun rencana mengajar.
2. Ekspektasi terhadap siswa — menetapkan target tinggi bagi siswa.
3. Penerapan disiplin positif — membangun perilaku baru yang sesuai dalam kelas.
4. Aktivitas interaktif — komunikasi dan kolaborasi yang baik selama pembelajaran.
5. Komentar/kritik konstruktif — memberi umpan balik untuk perkembangan siswa.
6. Instruksi adaptif — menyesuaikan pembelajaran terhadap kebutuhan siswa.
7. Perhatian dan kepedulian — dukungan kepada siswa secara individual.
8. Instruksi pembelajaran — struktur pengajaran yang sistematis.

Menurut (Ingam, 2022) Indikator Kinerja Guru merupakan :

1. Pengetahuan & penguasaan materi — kemampuan konsep profesional guru.
2. Perencanaan dan persiapan mengajar — membuat RPP, silabus, alokasi waktu.
3. Metode & strategi mengajar — teknik penyampaian pembelajaran yang tepat.

4. Pemberian tugas kepada siswa — efektivitas pemberian dan tindak lanjut tugas.
5. Pengelolaan kelas — kemampuan mengatur dinamika kelas.
6. Penilaian & evaluasi pembelajaran — keterampilan menilai hasil belajar.

Menurut (Siswanto, 2021) Indikator Kinerja Guru dilihat dari :

1. Tanggung jawab terhadap tugas — menyelesaikan tugas dengan baik.
2. Persiapan perangkat pembelajaran — kesiapan RPP, media, evaluasi.
3. Kemampuan penilaian hasil belajar — memahami pedoman dan rubrik evaluasi.
4. Implementasi instrumen penilaian — cara guru menilai siswa dengan rubrik yang tepat.

Menurut (Setiyono et al., 2023), menyatakan bahwa Kinerja Guru dapat diukur melalui dua dimensi, yaitu :

1. Pedagogik
2. Professional

Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007, Indikator Kinerja guru meliputi:

1. Perencanaan pembelajaran (RPP, silabus)

Guru yang memiliki kinerja baik akan mempersiapkan segala sesuatu sebelum mengajar. Ini meliputi:

1. Penyusunan RPP dan silabus,
2. Penentuan tujuan pembelajaran,
3. Pemilihan metode mengajar,
4. Menyiapkan media pembelajaran,
5. Menyiapkan penilaian atau instrumen evaluasi.

Guru yang merencanakan pembelajaran dengan baik akan menghasilkan proses belajar yang lebih efektif dan terarah.

2. Pelaksanaan pembelajaran (penyampaian materi, pengelolaan kelas)

Tahap ini adalah inti dari tugas guru. Kinerja guru dinilai dari bagaimana ia:

1. Menyampaikan materi dengan jelas,
2. Mengelola kelas dengan baik,
3. Menciptakan suasana belajar yang aktif dan menyenangkan,
4. Menggunakan media dan metode pembelajaran yang tepat,

5. Memberi kesempatan kepada siswa untuk bertanya atau berdiskusi.

Guru yang mampu menciptakan interaksi belajar yang baik biasanya memiliki kinerja yang tinggi.

3. Evaluasi pembelajaran (penilaian hasil belajar siswa)

Guru tidak hanya mengajar, tetapi juga menilai sejauh mana siswa memahami materi. Evaluasi dilakukan melalui:

1. Tes, ulangan, tugas, atau portofolio,
2. Analisis hasil belajar siswa,
3. Memberikan umpan balik kepada siswa,
4. Melakukan perbaikan pembelajaran berdasarkan hasil evaluasi.

Evaluasi yang baik membantu guru memastikan bahwa proses pembelajaran benar-benar berhasil.

4. Tanggung jawab profesional (disiplin, kehadiran, hubungan dengan siswa)

Aspek ini terkait sikap kerja guru sebagai seorang profesional, misalnya:

1. Disiplin dalam bekerja,
2. Hadir tepat waktu,
3. Menyelesaikan administrasi pembelajaran,
4. Mengikuti pelatihan dan pengembangan diri,
5. Bekerja sesuai kode etik guru,
6. Menjalin hubungan yang baik dengan siswa dan rekan kerja.

Guru yang bertanggung jawab secara profesional akan menunjukkan komitmen tinggi dalam pekerjaannya.

2.2 MOTIVASI KERJA

2.2.1 Definisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi terhadap kinerja. Motivasi kerja merupakan keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang untuk bekerja. Dalam meningkatkan kinerja guru tentunya tidak lepas dari dorongan diri sendiri ataupun dari luar (Nurfadilah & Fariyah, 2021).

Motivasi kerja guru merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat, komitmen, dan kesungguhan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran (Hidayat & Khotimah, 2021). Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat seseorang mau bekerja dengan sungguh-sungguh. Gray dalam Winardi

(2011) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu proses internal atau eksternal yang menimbulkan kondisi antusias untuk melakukan aktivitas tertentu. Artinya, motivasi adalah alasan kenapa seseorang mau bekerja lebih baik, lebih disiplin, dan lebih berkomitmen.

Bagi guru, motivasi kerja adalah energi dalam diri maupun pengaruh luar yang membuat mereka ingin mengajar dengan maksimal, membimbing siswa, dan melaksanakan tugas secara profesional.

Motivasi kerja guru terbagi menjadi dua jenis:

1) Motivasi Intrinsik

Motivasi yang muncul dari dalam diri, seperti keinginan berkembang, rasa tanggung jawab, dan kebanggaan menjadi pendidik.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi yang muncul karena pengaruh luar: gaji, fasilitas, penghargaan, lingkungan kerja, dan dukungan pimpinan.

Dalam jurnal (T. Yusuf & G. Suci, 2020) dijelaskan bahwa motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru.

2.2.2 Teori Motivasi Kerja

Teori Dua Faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg (1959) menjelaskan bahwa motivasi kerja individu dipengaruhi oleh dua kelompok:

a) Faktor Higienis (*hygiene factors*)

Faktor higienis merupakan faktor eksternal seperti:

1. Gaji
2. Hubungan Kerja
3. Kebijakan Sekolah
4. Kondisi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor ini tidak secara langsung meningkatkan motivasi kerja, tetapi jika tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja dan kehilangan motivasi. Dengan kata lain, keberadaan faktor higienis berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan, namun tidak cukup untuk menciptakan motivasi yang tinggi.

b) Faktor Motivator (intrinsik)

Faktor motivator merupakan faktor intrinsik yang berkaitan dengan isi pekerjaan itu sendiri, seperti:

1. Pencapaian (*achievement*)

2. Pengakuan (*recognition*)
3. Tanggung jawab (*responsibility*)
4. Kesempatan berkembang

Faktor yang benar-benar membangkitkan semangat dan motivasi guru. Semakin besar peluang individu untuk memperoleh pencapaian dan pengakuan atas pekerjaannya, maka semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat, arah, dan ketekunan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Tinggi rendahnya motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan kerja (Fauzyah, 2020).

Secara umum, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dikelompokkan menjadi faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

1. Faktor Intrinsik (Internal)

Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu dan berkaitan langsung dengan kepuasan pribadi terhadap pekerjaan itu sendiri.

a. Kebutuhan dan Keinginan Individu

Setiap individu memiliki kebutuhan yang berbeda, seperti kebutuhan akan pengakuan, prestasi, dan aktualisasi diri. Jika pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan tersebut, maka motivasi kerja akan meningkat (Maslow, 1954).

b. Minat dan Sikap terhadap Pekerjaan

Minat yang tinggi terhadap pekerjaan akan mendorong individu bekerja dengan penuh semangat. Sikap positif terhadap pekerjaan juga berpengaruh signifikan terhadap tingkat motivasi kerja (Robbins & Judge, 2017).

c. Persepsi terhadap Kompetensi Diri

Individu yang merasa memiliki kemampuan dan keterampilan yang memadai akan lebih percaya diri dan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Persepsi kompetensi diri ini berhubungan dengan konsep self-efficacy (Bandura, 1997).

d. Kepuasan Kerja

Kepuasan terhadap pekerjaan, seperti rasa bangga dan pencapaian hasil kerja, dapat meningkatkan motivasi kerja secara signifikan (Herzberg et al., 1959).

2. Faktor Ekstrinsik (Eksternal)

Faktor ekstrinsik adalah faktor yang berasal dari luar diri individu dan berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja.

a. Gaji dan Insentif

Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan motivasi kerja. Ketidaksesuaian antara gaji dan beban kerja dapat menurunkan semangat kerja (Hasibuan, 2019).

b. Kondisi dan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan motivasi kerja (Sedarmayanti, 2018).

c. Kepemimpinan dan Gaya Manajemen

Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan suportif dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan. Pemimpin yang memberikan dukungan dan penghargaan cenderung mampu meningkatkan semangat kerja (Yukl, 2013).

d. Penghargaan dan Pengakuan

Pemberian penghargaan, baik material maupun non-material, dapat meningkatkan motivasi kerja karena individu merasa dihargai atas kontribusinya (Herzberg et al., 1959).

e. Peluang Pengembangan Karier

Kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan karier dapat meningkatkan motivasi kerja karena individu melihat adanya masa depan dalam pekerjaannya (Mangkunegara, 2017).

2.2.4 Indikator Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Kerja

Motivasi kerja guru dapat dilihat dari dua jenis motivasi berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg (*Two-Factor Theory*) :

a. Motivasi Intrinsik (dorongan dari dalam diri)

Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu, bukan karena hadiah atau tekanan. Seseorang bekerja karena tugas tersebut memberikan kepuasan batin, tantangan, atau rasa pencapaian.

Indikatornya menurut (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959) :

- 1 Tanggung Jawab (*Responsibility*): Sejauh mana karyawan merasa memiliki kewajiban moral dan peran penting atas tugasnya
- 2 Pengakuan (*Recognition*): Kepuasan yang didapat saat hasil kerja diakui oleh

orang lain atau organisasi.

- 3 Pekerjaan itu Sendiri (*Work Itself*): Ketertarikan alami terhadap bidang pekerjaan yang ditekuni karena dianggap bermakna (seperti : Senang dan bangga menjadi guru).
- 4 Pengembangan Diri (*Advancement/Growth*): Keinginan untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan potensi pribadi melalui pekerjaan (seperti : mengikuti pelatihan, membaca materi baru, dll.)
- 5 Prestasi (*Achievement*): Kepuasan yang timbul ketika berhasil menyelesaikan target atau tantangan yang sulit.
- 6 Otonomi: Kebebasan dan kemandirian dalam mengambil keputusan terkait metode kerja

b. Motivasi Ekstrinsik (dorongan dari luar)

Motivasi ekstrinsik dipicu oleh faktor-faktor luar atau imbalan yang diberikan oleh lingkungan organisasi agar seseorang melakukan suatu pekerjaan

Indikatornya menurut (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959) :

- 1 Gaji dan Kompensasi (*Salary*): Imbalan finansial tetap maupun bonus yang diterima atas jasa kerja (seperti : Gaji dan tunjangan yang diterima).
- 2 Kondisi Kerja (*Working Conditions*): Lingkungan fisik kantor, ketersediaan alat pendukung, dan kenyamanan tempat kerja.
- 3 Keamanan Kerja (*Job Security*): Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja (PHK) dan jaminan masa depan di perusahaan.
- 4 Kebijakan Perusahaan (*Company Policy*): Aturan administrasi dan budaya organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan.
- 5 Hubungan Interpersonal: Kualitas interaksi dengan rekan kerja, atasan, maupun bawahan
- 6 Supervisi: Kualitas bimbingan dan dukungan teknis yang diberikan oleh manajer atau penyelia

c. Indikator Ekstrinsik (dorongan dari luar) menurut (Hasibuan, 2019) :

Hasibuan menjelaskan indikator motivasi ekstrinsik sebagai dorongan kerja yang timbul karena pengaruh luar, seperti :

- 1 Gaji
- 2 Kondisi kerja
- 3 Kebijakan organisasi
- 4 Hubungan kerja

Motivasi kerja guru itu sangat penting, karena tanpa motivasi, kinerja guru bisa menurun. Kombinasi antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang baik akan membuat guru bekerja dengan sepenuh hati.

Menurut (Kartika & Ambara, 2021), Indikator Motivasi Kerja merupakan :

1. Tanggung jawab guru dalam menjalankan tugas
2. Menjalankan tugas dengan target yang jelas
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
5. Memiliki perasaan senang dalam mengajar
6. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain
7. Mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya
8. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
9. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan

2.3 DISIPLIN KERJA

2.3.1 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah bentuk kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab saat melaksanakan tugas. (Rivai, 2011) menjelaskan bahwa disiplin merupakan alat untuk mendorong seseorang agar bersedia mengubah perilakunya.

Disiplin kerja guru mencerminkan tingkat kepatuhan guru terhadap peraturan, tata tertib, dan standar kerja yang berlaku di sekolah. Disiplin kerja terlihat dari ketepatan waktu hadir mengajar, kepatuhan terhadap jadwal, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan administrasi pembelajaran. Guru yang memiliki disiplin kerja tinggi akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan guru yang kurang disiplin (Ingam, 2022).

Penelitian (Ingam, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena disiplin mencerminkan sikap tanggung jawab dan profesionalisme dalam bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, Penelitian (S. Nabela, H. Fitria, 2021) dan (T. Yusuf & G. Suci, 2020) keduanya menunjukkan bahwa kompetensi profesional, motivasi kerja, dan disiplin kerja sama-sama memengaruhi kinerja guru. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dan berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja

guru baik secara individu maupun secara keseluruhan di lingkungan sekolah

Teori Disiplin Kerja menurut (Sutrisno, 2016) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin yang baik mencerminkan: Tanggung jawab, Ketepatan waktu, dan Kepatuhan terhadap standar kerja

2.3.2 Faktor Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Beberapa faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan guru antara lain:

a. Keteladanan pimpinan sekolah

Guru akan lebih mudah disiplin bila kepala sekolah memberikan contoh yang baik.

b. Keadilan dan aturan yang jelas

Semua guru merasa diperlakukan adil, sehingga aturan dijalankan tanpa rasa keberatan.

c. Hubungan kerja yang baik

Suasana kerja yang harmonis membuat guru nyaman sehingga lebih patuh terhadap aturan.

d. Pengawasan dan evaluasi

Pengawasan yang rutin membuat guru lebih konsisten dalam menjalankan tugas.

e. Sanksi yang tegas dan konsisten

Sanksi yang jelas akan menjaga kedisiplinan tetap berjalan.

f. Balas jasa atau penghargaan

Guru cenderung lebih disiplin jika merasa dihargai oleh sekolah.

Hasibuan (2012) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi disiplin meliputi:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Keteladanan pimpinan
3. Keadilan
4. Balas jasa
5. Pengawasan
6. Sanksi
7. Hubungan kerja yang harmonis

Hasil penelitian (Yusuf, 2021) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan guru dapat dilihat dari beberapa indikator berikut:

- a. Kepatuhan terhadap aturan sekolah (Supardi, 2016).
Guru mengikuti semua peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.
- b. Ketepatan waktu (Mangkunegara, 2017).
Guru hadir tepat waktu, mengajar sesuai jam, dan menyerahkan administrasi tepat jadwal.
- c. Tanggung jawab terhadap tugas (Supardi, 2016).
Guru menyelesaikan tugas mengajar, menilai siswa, membuat RPP, dan tugas lain tanpa menunda-nunda.
- d. Pelaksanaan tugas sesuai SOP (Supardi, 2016).
Guru menjalankan pembelajaran sesuai prosedur, merencanakan kelas dengan baik, dan menjaga profesionalisme di sekolah.

Menurut (Utari, 2019) Indikator Disiplin Kerja Guru yaitu :

1. Kesadaran : guru secara sukarela menaati peraturan
2. Kesiediaan : tingkah laku guru sesuai dengan peraturan
3. Kepatuhan : tindakan yang dilakukan sesuai perintah
4. Etika kerja : perilaku dan nilai dalam pekerjaan yang mencerminkan profesionalisme

Mengutip dari (Siskawati et al., 2024), Indikator Disiplin Kerja Guru adalah :

1. Frekuensi kehadiran : seberapa sering guru hadir tepat waktu
2. Kesadaran tugas : tingkat perhatian teliti dalam mengerjakan tugas
3. Tanggung jawab : mampu memenuhi tanggung jawab sesuai standar kerja
4. Ketaatan terhadap norma dan pedoman : kesiediaan mematuhi aturan dan standar sekolah

Menurut (Al & Kabupaten, 2024) Indikator Disiplin Kerja merupakan :

1. Tepat waktu : waktu masuk dan pulang kerja.
2. Patuh aturan : memakai seragam, hadir tepat, membuat izin bila tidak masuk.
3. Ketepatan administrasi : menyusun RPP, dokumen pembelajaran tepat waktu.
4. Ketaatan terhadap kegiatan sekolah : mengikuti rapat, kegiatan ekstra.

Menurut (Hasibuan, 2017), Indikator Disiplin Kerja mencakup tiga dimensi, yaitu :

1. Kepatuhan terhadap Aturan Sekolah
2. Ketepatan Waktu
3. Pelaksanaan Tugas Sesuai SOP

2.4 PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu merupakan kajian terhadap hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan relevan dengan topik penelitian yang sedang diteliti. Kajian penelitian terdahulu bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai temuan yang berkaitan dengan variabel penelitian, sekaligus sebagai dasar dalam menyusun kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian (Sugiyono, 2019).

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang Jurnal dan Tahun	Variabel / Konstruk Penelitian	Metode	Hasil
1	(Rachmawati & Kaluge, 2020)	X1:Kompetensi Profesional	Kuantitatif, explanatory.	Semua variabel berpengaruh positif secara parsial.
	Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru	X2: Motivasi Kerja X3: Disiplin Kerja Y: Kinerja Guru	Sampel 120 guru SD Teknik: proportional random sampling Analisis: Regresi linear berganda (Uji F & Uji t)	X1, X2, X3 berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Y. Adjusted R ² = 0,687 (68,7%). Kompetensi profesional memiliki pengaruh

				positif terhadap kinerja guru; semakin tinggi kompetensi guru, semakin tinggi kinerjanya.
2	(Catio & Sunarsi, 2020)	X1: Kompetensi	Kuantitatif, asosiatif.	X1, X2, X3 berpengaruh signifikan secara simultan.
	Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan)	X2: Disiplin Kerja	Sampel 108 guru (sensus)	Kontribusi total: 53,5%.
		X3: Motivasi	Analisis: Regresi linear berganda (SPSS 24)	Disiplin kerja = kontribusi terbesar (47,5%).
		Y: Kinerja Guru		Kompetensi = kontribusi terendah (36,3%).
3	(S. Nabela, H. Fitria, 2021)	X1: Kompetensi Profesional	Kuantitatif, survei.	Kompetensi profesional → berpengaruh signifikan (pengaruh 64,5%).
	Kontribusi Kompetensi Profesional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	X2: Motivasi Kerja	Sampel 106 guru.	Motivasi kerja → berpengaruh signifikan (60,3%).
		Y: Kinerja Guru	Analisis: Regresi & korelasi (SPSS 23)	
				Secara simultan

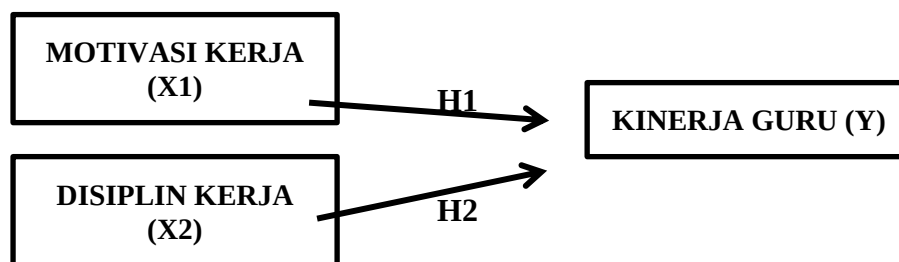
				kontribusi X1 & X2: 64,2%.
4.	(T. Yusuf & G. Suci, 2020)	Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja → Kinerja Guru	Kuantitatif, Regresi Linier Berganda	Kompetensi profesional, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru.
	PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL GURU, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 2 PETAJAM PASER UTARA			
5.	(Hartanti & Yuniarsih, 2018)	Kompetensi, Komitmen, Motivasi → Kinerja Guru	Kuantitatif, Analisis Jalur	Kompetensi dan motivasi memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja guru.
	Astrid Setining Hartanti, Tjutju Yuniarsih, "Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Disekolah Menengah kejuruan", Jurnal Pendidikan Vokasi, Volume 2, Nomer 2, Juni 2012.			
6.	(Rahmayanti et al., 2021)	Kompetensi, Motivasi,	Kuantitatif	Ketiga variabel independen secara

	Disiplin →	bersama-sama
Jurnal Manajemen Pendidikan	Kinerja Guru	meningkatkan
Pengaruh Kompetensi Profesional ,		kinerja guru di
Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri The		sekolah menengah.
Influence of Professional Competence , Work Motivation and Work Discipline on the Performance of Public		

2.5 KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka berpikir dalam penelitian ini menggambarkan alur hubungan antara variabel bebas, yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y).

Berikut adalah kerangka konseptual dalam penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6 PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian kuantitatif karena berfungsi sebagai dugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya melalui proses penelitian. Hipotesis memberikan arah yang jelas bagi peneliti tentang apa yang ingin dibuktikan, sehingga penelitian menjadi lebih terarah dan sistematis.

Menurut (Sugiyono, 2019), Hipotesis adalah Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana jawaban tersebut masih perlu dibuktikan melalui data empiris di lapangan. Menurut (Arikunto, 2014), Hipotesis merupakan dugaan atau pernyataan tentang hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya melalui pengumpulan data. Sedangkan (Sekaran & Bougie, 2016) menyatakan bahwa Hipotesis merupakan proposisi yang dapat diuji, dirumuskan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, hipotesis pada penelitian ini merupakan dugaan sementara mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kota Padang Bagian Timur.

2.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Motivasi berperan penting dalam mendorong guru untuk bekerja secara optimal. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat, bertanggung jawab, serta konsisten dalam melaksanakan tugas.

Hasil penelitian oleh (S. Nabela, H. Fitria, 2021) dan (Rachmawati & Kaluge, 2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

H1 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Artinya, semakin kuat motivasi kerja guru, maka semakin baik kualitas kinerjanya.

2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan guru terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam mengajar. Guru yang disiplin cenderung memiliki kinerja lebih baik, karena pelaksanaan tugas dilakukan secara konsisten dan profesional. Temuan penelitian (T. Yusuf & G. Suci, 2020), dan (Putra, 2021) juga menguatkan bahwa disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Artinya, semakin tinggi kedisiplinan guru, maka semakin baik kinerjanya.