

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

Teori Dua Faktor (*Two-Factor theory*) yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang dihasilkan dari suatu penelitian terhadap 200 akuntan dan insinyur. Teori ini berpandangan bahwa faktor *intrinsik* berkaitan dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor *ekstrinsik* berkaitan dengan ketidakpuasan kerja. Herzberg menyimpulkan bahwa seseorang yang merasa sangat nyaman (puas) dengan pekerjaan mereka dipengaruhi oleh faktor *intrinsik* yang merupakan motivator, sedangkan faktor-faktor *ekstrinsik* yang menyebabkan ketidakpuasan kerja disebut sebagai faktor-faktor hygiene. Dari hasil penelitian tersebut Herzberg mengemukakan dua hal atau dua faktor:

- a. Terdapat sejumlah kondisi *ekstrinsik* pekerjaan (konteks pekerjaan): seperti gaji, status, keamanan kerja, kondisi kerja, tunjangan, kebijakan dan prosedur serta hubungan interpersonal.
- b. Serangkaian kondisi *intrinsik*: prestasi, pengakuan atau penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kesempatan untuk berkembang.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (Guru)

Manajemen sumber daya manusia adalah tentang bagaimana mengelola dan mengarahkan potensi, pengetahuan dan keterampilan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Noor, 2024). Menurut Hasibuan (2003) dalam (Ns. Hidayati, dkk., 2022) sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan karakteristiknya dominan ditentukan oleh latar belakang dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhannya. Guru merupakan sumber daya manusia sebagai pelaksana pembelajaran yang memiliki peran dalam mencapai tujuan pendidikan dan mutu sekolah. Guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas, fungsi dan peran penting dalam pendidikan bangsa (Kusumaningrum dkk., 2024). Dalam UU NO. 14 tahun 2005 dijelaskan bahwa Guru adalah pendidik profesional yang tugas utamanya adalah mengajar, membimbing, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik dalam pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Guru yang profesional, harus memiliki kompetensi meliputi pemahaman tentang materi pembelajaran, pemahaman tentang profesi keguruan dan dunia pendidikan, serta kemampuan beradaptasi dan kepribadian baik dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Dalam melaksanakan tugas secara profesional, guru mempunyai hak dan kewajiban yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 14 dan pasal 20 adalah sebagai berikut:

- a. Pasal 14, dalam menjalankan keprofesionalannya guru berhak:
 - 1) Memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.
 - 2) Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
 - 3) Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual.
 - 4) Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi.
 - 5) Memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan.
 - 6) Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan dan sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru dan peraturan perundang-undangan.
 - 7) Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas,
 - 8) Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi.
 - 9) Memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan.

10) Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi.

11) Memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

b. Pasal 20, dalam menjalankan keprofesionalannya, guru berkewajiban:

1) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

2) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.

3) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika

4) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan agama.

2. Disiplin Kerja Guru

Disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kesiapan, kemauan dan mematuhi aturan dan norma sosial yang berlaku di lingkungannya (Wulandari & Hamzah, 2019). Disiplin memainkan peran penting dalam pengembangan suatu organisasi. disiplin tidak hanya memotivasi guru untuk mengatur dan mengendalikan diri mereka sendiri dalam melaksanakan tugas, baik secara individu maupun dalam kerja sama tim,

tetapi juga berperan dalam membentuk kepatuhan terhadap aturan, prosedur dan kebijakan yang berlaku (Lestari, 2025). Disiplin kerja menjadi dasar bagi lingkungan kerja yang profesional dan suportif, karena perilaku disiplin menciptakan ketertiban, menciptakan efektivitas pelaksanaan tugas dan meminimalkan penyimpangan. Dengan demikian, tingkat disiplin yang tinggi tidak hanya memastikan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan pencapaian tujuan organisasi yang berkelanjutan.

Disiplin berarti menghormati dan mematuhi kesepakatan yang dibuat antara pegawai dengan kebijakan atau peraturan yang telah diatur oleh organisasi. Disiplin kerja adalah perilaku pegawai yang secara konsisten berusaha untuk melaksanakan semua tugas dengan baik dan mematuhi semua peraturan perusahaan, serta siap menerima segala jenis sanksi jika melanggar tugas yang diberikan kepada mereka (Ana Sichatul Fitria & Limgiani Limgiani, 2024).

Kedisiplinan guru adalah sikap kesediaan untuk mengikuti semua aturan dan norma-norma yang ada dalam menjalankan tugasnya, sebagai wujud tanggung jawab mereka terhadap pendidikan peserta didik (Renggana, 2020). guru dengan tingkat disiplin yang tinggi umumnya mampu mengelola waktu mereka secara efektif, mematuhi prosedur kerja dan memastikan kualitas hasil kerja mereka sesuai dengan sebaik mungkin. Selain itu, disiplin kerja mampu menumbuhkan budaya akuntabilitas dalam suatu organisasi, dimana guru tidak hanya fokus pada penyelesaian tugas

rutin mereka tetapi juga pada inisiatif untuk meningkatkan efisiensi keseluruhan proses kerja.

Menurut (Nurfadilah & Farihah, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru adalah:

- a. Frekuensi kehadiran merupakan tolak ukur untuk menentukan tingkat disiplin guru. Semakin tinggi frekuensi kehadiran atau semakin rendah tingkat ketidakhadiran, semakin tinggi pula kedisiplinan guru tersebut.
- b. Tingkat kewaspadaan di tempat kerja selalu di tandai dengan perhitungan dan ketelitian.
- c. Kepatuhan terhadap standar kerja, seorang guru harus mematuhi semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan peraturan dan pedoman kerja untuk menghindari kecelakaan kerja atau standar minimum.
- d. Tujuan mematuhi peraturan kerja adalah membuat guru bekerja dengan nyaman dan lancar.
- e. Setiap guru membutuhkan etika profesional untuk menciptakan suasana harmonis dan saling menghormati antar rekan kerja.

Menurut (Lestari, 2025) menyebutkan bahwa terdapat indikator disiplin kerja yaitu:

- a. Kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib, yang ditunjukkan dengan konsistensi guru dalam menjalani peraturan sekolah, kepatuhan terhadap prosedur kerja dan kepatuhan terhadap operasional yang telah ditetapkan.

- b. Ketepatan waktu, yaitu kemampuan guru untuk datang sesuai jadwal, memulai pelajaran tepat waktu dan menyelesaikan tugas pembelajaran dengan tepat.
- c. Rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, yang ditunjukkan oleh keseriusan guru dalam melakukan pekerjaan mereka, memenuhi tugas mereka tanpa harus diawasi dan menjalankan peran profesional secara optimal.
- d. Kepatuhan terhadap pimpinan, yang berarti kesediaan guru untuk mengikuti instruksi kepala sekolah, menjaga komunikasi yang baik dan melaksanakan tugas tambahan dengan penuh komitmen.

3. Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata bahasa Inggris "*Motion*" dan bahasa Latin "*Movere*", yang berarti bergerak. Oleh karena itu, motivasi dapat diterjemahkan sebagai "*Motivator*" atau sesuatu yang memberikan motif atau dorongan untuk bertindak guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi merupakan dorongan atau gerakan dalam bentuk kekuatan yang secara sadar atau tidak sadar bertindak dalam diri setiap individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Sosialisman, dkk., 2023). Motivasi adalah faktor yang mempengaruhi, mengarahkan dan mempertahankan perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja (Muflihini, 2024).

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, setiap guru membutuhkan motivasi yang mampu membantu meningkatkan semangat kerja, sehingga diharapkan dapat memberikan pengaruh positif terhadap

kinerja (Prasetyo dkk., 2025). Motivasi kerja berperan sebagai kekuatan internal yang mendorong guru untuk bekerja secara optimal, disiplin dan konsisten dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang (Saleh & Utomo, 2018).

Menurut Sofyan dan Uno (2003) dalam (Ismunandar, 2025) motivasi kerja guru adalah suatu proses yang mendorong guru, agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi diperlukan seorang guru agar dapat melaksanakan kegiatan pengajarannya sehingga, dapat mencapai berbagai tujuan pendidikan nasional yang telah ditetapkan (Oktaviani & Putra, 2021). Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan tingkat komitmen, tanggung jawab, serta ketekunan yang lebih baik dibandingkan dengan individu yang memiliki motivasi rendah (Rulianti & Nurpibadi, 2023). Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Menurut (Suswati, 2022) ada beberapa proses dalam proses timbulnya motivasi, yaitu:

- a. Timbul dorongan permintaan tertentu yang belum terpenuhi sehingga ada dorongan melakukan kegiatan untuk memenuhi kebutuhannya.
- b. Bila belum terpenuhi, orang tersebut mencari jalan keluar bagaimana caranya untuk memenuhi keinginannya itu.

- c. Seseorang mengarahkan tindakan untuk mencapai tujuan atau pencapaian hasil kerja yang baik disepanjang jalan yang dipilih, berdasarkan kemampuan, keterampilan dan pengalamannya.
- d. Evaluasi pekerjaan yang dilakukan oleh diri sendiri atau orang lain.
- e. Penghargaan dan hukuman yang diterima dan dirasakannya bergantung pada penilaian atas layanan yang diberikan.
- f. Evaluasi seberapa banyak tindakan dan penghargaan telah memenuhi kebutuhannya.

Menurut sutrisno (2014) dalam (Rasyid & Tanjung, 2020) menyatakan faktor-faktor motivasi dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. Faktor internal, diantaranya yaitu: keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan, serta keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- b. Faktor eksternal, diantaranya yaitu: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, superfisi yang baik, adanya jaminan kerja, status dan tanggung jawab, serta peraturan yang fleksibel.

Menurut Pupuh Fathurrohman dalam (Abdurrahim, 2021) terdapat beberapa indikator motivasi kerja guru yaitu:

- a. Imbalan atau gaji yang layak, guru dengan gaji yang sesuai dan dapat memenuhi kebutuhan hidup akan selalu termotivasi dalam melakukan berbagai pekerjaan.

- b. Peluang pengembangan karir, seperti promosi jabatan, kenaikan pangkat, pelatihan, sertifikasi dan pengembangan profesional berkelanjutan.
- c. Penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja guru, baik dalam bentuk pujian, sertifikat dan apresiasi dari kepala sekolah dan masyarakat. Pengakuan terhadap kontribusi guru dapat menumbuhkan rasa dihargai dan meningkatkan semangat untuk bekerja lebih baik.
- d. Keamanan dalam lingkungan kerja, dengan menciptakan lingkungan yang aman sesuai dengan standar kerja yang baik akan membuat kegiatan pembelajaran dengan baik.

4. Kinerja Guru

Kinerja merupakan sebuah penggambaran dari tingkat penyelesaian program kegiatan atau kebijakan yang bertujuan untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi (Farhan & Indriyaningrum, 2023). Manajemen kinerja diharapkan akan memenuhi fungsinya dengan baik pada taraf individu maupun organisasi. Dari perspektif organisasi manajemen kinerja akan mengatur orang-orang dalam organisasi dengan menata prioritas manajemen dan staf dengan rencana organisasi, mengintegrasikan sasaran organisasional dan kerja dari individu menekan dan merangsang kinerja yang kuat, memberikan kerangka kerja untuk pengaturan komunikasi dengan eksekutif. Sedangkan menurut perspektif individu, manajemen kinerja memungkinkan pekerja dan manajemen untuk memiliki kesadaran

yang jelas terhadap tujuan dan memahami apa yang diharapkan, memandang kinerja sendiri terhadap sasaran organisasi dan mengenali kinerja sendiri melalui identifikasi dan evaluasi teratur (Fathorrahman, 2023).

Kinerja guru dapat didefinisikan sebagai upaya dan hasil kerja yang dicapai oleh satu atau sekelompok guru disuatu lembaga pendidikan guna mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran yang telah ditetapkan (Fitrianti, 2020). Kinerja guru adalah hasil kegiatan guru dalam proses pembelajaran, seperti bagaimana guru merencanakan, menilai dan mengevaluasi proses pembelajaran (Nurhafifah dkk., 2025). Dengan kata lain, kinerja guru mencerminkan sejauh mana mereka mampu memenuhi standar dan harapan yang ditetapkan oleh sekolah. Kinerja ini tidak hanya diukur dari aspek kuantitatif tetapi juga mencakup kualitas kerja, efisiensi waktu, dan kontribusi aktual terhadap produktivitas keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, evaluasi kinerja guru merupakan alat penting dalam manajemen sekolah untuk memastikan bahwa setiap guru memberikan kontribusi optimal sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya.

Menurut (Suliana & Nasien, 2024) ada 4 faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut:

- a. Efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilaksanakan guru.
- b. Otoritas atau kewenangan yang diterapkan, seperti dalam kegiatan pembelajaran.
- c. Tingkat kedisiplinan para guru.

- d. Inisiatif yang berkaitan dengan kreatifitas dan daya pikir para guru.

Menurut Usman dalam (Rita Hayati, Yasir Arafat, 2020) indikator kinerja guru adalah sebagai berikut:

- a. Aspek kepribadian seperti inisiatif, kerjasama, tanggung jawab, disiplin dan kejujuran.
- b. Aspek metodologis seperti persiapan pembelajaran, metode dan tahapan pengajaran.
- c. Aspek teknis seperti manajemen dan perencanaan kegiatan pembelajaran, proses pembelajaran dan penilaian hasil belajar.
- d. Aspek pengembangan seperti pelatihan, seminar, karya ilmiah, pengembangan program dan pengembangan media pembelajaran.

B. Pengembangan Hipotesis

1. Penelitian Terdahulu

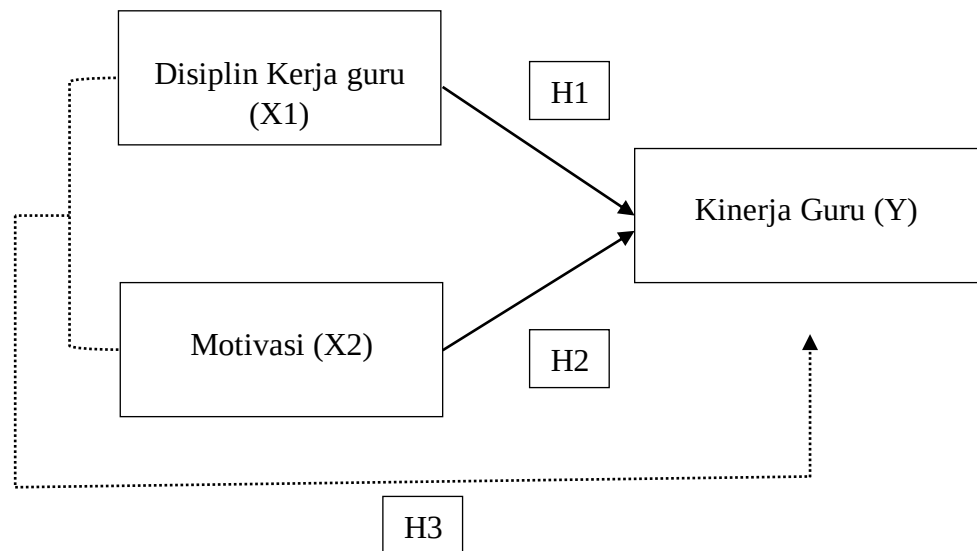
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian Dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Setiyaningsih, 2020) Influence Of School Leadership Discipline And Work Motivation Toward High School Teacher Performance (Studi Kasus SMA Di Kabupaten Kulonprogo).	Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar 44,5%, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 66,6% dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 64,3%.
2.	(Nurfadilah & Fariyah, 2021) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah (MTS Negeri 2 Bondowoso).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru MTs Negeri 2 Bondowoso

No.	Penelitian Dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian
3.	(Eka Murti dkk., 2024) The Influence Of Work Experience, Competence, and Work Discipline On Teacher Performance With Work Motivation As An Intervening Variabel At Nur Al Hiraa Character School	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja, kompetensi, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 85,90%.
4.	(Suryadi, 2020) Pengaruh Budya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Makasar	1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kota Makassar. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kota Makassar. 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di kota makasar 4. Berdasarkan hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas yaitu variabel budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu variabel kinerja guru ekonomi SMA Negeri di kota makasar.
5.	(Aliffia Ori Enjarwati & Riska Fii Ahsani, 2024) Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Warga Surakarta	Variabel motivasi Kerja, kompetensi dan disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru SMA Warga Surakarta.

2. Kerangka Berfikir

Dari uraian diatas, dapat diperjelas melalui variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru, secara skematis dapat digambarkan sebagai berikut:



Tabel 2. 1 Kerangka Berfikir

3. Pengembangan hipotesis

Berdasarkan uraian kajian diatas, peneliti telah merumuskan sejumlah hipotesis untuk penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Di SMA YA BAKII Kesugihan.

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA YA BAKII Kesugihan.

H3 : Disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA YA BAKII Kesugihan.