

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2021:3) manajemen sumber daya manusia merupakan perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau perusahaan. Menurut Rubi babullah (2024:187) Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi pengorganisasian, pengendalian, perencanaan, serta pelaksanaan. Sedangkan menurut Tamsah & Nurung (2022) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan orang atau pegawai, yang meliputi menerima, menggunkan, mengembangkan dan memelihara Sumber daya manusia yang ada agar dapat mendukung organisasi. Ditentukan oleh suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang di tetapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses strategis yang mencakup perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan

pegawai untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi atau individu. Sebagai bagian dari manajemen umum, manajemen sumber daya manusia juga mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pelaksanaan agar sumber daya manusia dapat digunakan secara optimal dan berkelanjutan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dibagi menjadi 2 yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional, berikut adalah penjelasannya:

a. Fungsi manajerial

Menurut Sugijono dalam (Pauji & Nurhasanah (2022:83)

1) Perencanaan

Fungsi perencanaan manajemen sumber daya manusia terutama adalah untuk membantu pemimpin perusahaan mengetahui informasi yang lengkap dan mendapatkan nasihat atau saran yang berkaitan dengan pegawai

2) Pengorganisasian

Proses pengorganisasian ialah membentuk organisasi, kemudian membaginya kedalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi yang berbeda-beda pada unit-unit

organisasi, tetapi mempunyai tujuan yang sama.

3) Pengarahan

Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka sadar dan mau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan memberi petunjuk-petunjuk kepada pegawai.

4) Pengendalian

Pengendalian berarti melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan sesuai dengan hasil atau target yang direncanakan. Apabila ada penyimpangan dari rencana semula, perlu diperbaiki dengan memberi petunjuk-petunjuk kepada pegawai.

b. Fungsi operasional

1) Pengadaan

serangkaian kegiatan untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik dari segi jumlah maupun kualitas, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses ini mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi, hingga penempatan pegawai pada posisi yang tepat sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi yang dibutuhkan

2) Pengembangan

Proses peningkatan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai agar mereka dapat bekerja lebih efektif dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan ini biasanya dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, pembinaan, dan pengembangan karier yang terencana dan berkesinambungan.

3) Kompensasi

Segala bentuk balas jasa atau imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi, prestasi, dan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Kompensasi dapat berbentuk finansial (gaji, upah, bonus, tunjangan) maupun non finansial (pengakuan, kesempatan karier, fasilitas kerja, dan lingkungan yang mendukung).

4) Integrasi

Proses penyesuaian antara kepentingan organisasi dan kepentingan individu karyawan agar tercipta hubungan kerja yang harmonis, produktif, dan saling menguntungkan. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa tujuan pribadi pegawai sejalan

dengan tujuan organisasi, sehingga keduanya dapat berkembang bersama secara berkelanjutan.

5) Pemeliharaan

Usaha manajemen untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik, mental, serta loyalitas karyawan agar mereka dapat bekerja secara optimal dan berkelanjutan dalam mencapai tujuan organisasi. Pemeliharaan ini meliputi berbagai kegiatan seperti pemberian kompensasi yang adil, jaminan kesejahteraan, kesehatan kerja, hubungan industrial yang harmonis, serta pengembangan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

6) Pemutusan hubungan kerja

Pengakhiran hubungan kerja antara karyawan dan organisasi, baik atas kehendak perusahaan, kehendak karyawan, maupun karena alasan tertentu yang diatur oleh peraturan perundang-undangan. PHK dapat terjadi karena berbagai faktor, seperti efisiensi perusahaan, pelanggaran disiplin, kinerja rendah, habisnya masa kontrak, atau alasan pribadi dari karyawan itu sendiri.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut pendapat dari Sigit Purwanto, et al. (2024:11) berikut ini adalah beberapa penjelasan dari tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

- a. Meningkatkan produktivitas salah satu tujuan utama dari meningkatkan produktifitas karyawan.
- b. Memastikan ketersediaan tenaga kerja yang kompeten manajemen sumber daya manusia bertujuan memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten dengan kebutuhan bisnis.
- c. Meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan tujuan penting lainnya dari manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan keterlibatan karyawan, karyawan yang puas dan terlibat cenderung lebih produktif dan setia pada organisasi
- d. Memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan undang-undang manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk memastikan bahwa organisasi mematuhi semua peraturan dan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku.
- e. Pengembangan karir dan Retensi karyawan mengembangkan karir karyawan dn mempertahankan tenaga kerja berbakat adalah tujuan penting manajemen

sumber daya manusia.

- f. Meningkatkan efektifitas organisasi manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.
- g. Meningkatkan hubungan karyawan dan manajemen tujuan manajemen sumber daya manusia juga meliputi peningkatan hubungan antara karyawan dan manajemen, hubungan yang baik antara karyawan dan manajemen penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

2.1.2 Kinerja

1. Pengertian kinerja

Menurut Wijonarko et al (2022) Kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja seseorang baik individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara lega. Menurut haryani (2025:27) Kinerja guru adalah perbedaan hasil kerja yang dicapai dengan keikutsertaan kerja guru yang dinyatakan per satuan unit waktu, biasanya dinyatakan dalam jam. Sedangkan menurut Seninsari & Ridwan (2025:569) Kinerja merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas dan

pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli di atas dapat disimpulkan kinerja adalah hasil atau pencapaian kerja individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. kinerja guru, misalnya, diukur berdasarkan hasil kerja yang dicapai dalam satuan waktu, seperti jam kerja. Secara umum, kinerja mencerminkan kemampuan seseorang dan hasil yang diperoleh karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

2. Dimensi & indikator kinerja

Menurut UU nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 8 dimensi & indikator nya sebagai berikut :

a. Dimensi *Pedagogik*

- 1) Pemahaman terhadap peserta didik
- 2) Evaluasi hasil belajar

b. Dimensi Kepribadian

- 1) Bertanggung jawab pada tugas
- 2) Mampu berinisiatif dalam bekerja

c. Dimensi Sosial

- 1) Berkemampuan komunikasi
- 2) Kerja sama tim

d. Dimensi Profesional

- 1) Penguasaan materi pembelajaran
- 2) Manajemen waktu

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Khaeruman et al (2021:9) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sebagai berikut :

a. Faktor Individu

Individu yang normal secara psikologis adalah mereka yang memiliki keselarasan tinggi antara fungsi rohani dan jasmani. Keselarasan ini memungkinkan mereka untuk memiliki konsentrasi yang baik. Konsentrasi yang baik adalah kunci bagi individu untuk mengelola dan memanfaatkan potensi diri secara maksimal dalam kegiatan sehari-hari guna mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relative memadai Menurut Mangkunegara dalam

4. Tujuan kinerja

Menurut Wijonarko et al (2022) tujuan dan manfaat kinerja sebagai berikut :

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

5. Metode penilaian kinerja

Berikut beberapa metode penilaian kinerja menurut Sulistiarini & Ismail (2025:2552)

- a. Metode skala penilaian grafik (*graphic rating scale method*)

Metode ini merupakan daftar yang memuat berbagai sikap atau sifat individu sebagai bagian dari potensi

sumber daya manusia. Tujuannya adalah menjaring opini responden melalui jawaban seperti setuju atau tidak setuju. Metode ini sederhana, mudah digunakan, serta dapat menghasilkan data tentang perilaku dan atribut karyawan yang berguna untuk analisis pola kerja. Selain itu, skala penilaiannya fleksibel dan hemat biaya karena mudah disesuaikan dengan kebutuhan. Namun, metode ini memiliki kelemahan berupa subjektivitas penilai, kurangnya standar yang jelas, dan kemungkinan perbedaan interpretasi terhadap skala yang digunakan, sehingga dapat memengaruhi keakuratan hasil penilaian.

b. Metode peringkat alteransi (*alternation ranking method*)

Metode ini menggunakan pendekatan peringkat alternasi, yaitu membandingkan karyawan berdasarkan ciri-ciri tertentu lalu mengurutkannya dari yang berkinerja terbaik hingga yang memerlukan peningkatan. Metode ini sederhana, mudah digunakan, dan menghasilkan peringkat yang jelas, sehingga membantu mengidentifikasi karyawan dengan kinerja tertinggi maupun terendah. Namun, metode ini memiliki kelemahan karena terlalu sederhana, sulit membedakan tingkat kinerja yang hampir sama, serta tidak memiliki batas kinerja yang pasti. Selain itu, fokus pada

perbandingan langsung antar karyawan dapat menimbulkan persaingan berlebihan, menghambat kerja sama tim, dan menurunkan moral karyawan yang mendapat peringkat rendah.

c. Metode *checklist*

Metode ini menyediakan kerangka kerja untuk menilai aspek-aspek seperti hasil kerja, perilaku profesional, dan karakteristik personal melalui daftar indikator yang relevan. Metode checklist dalam evaluasi kinerja karyawan menawarkan sejumlah keuntungan. Metode ini mudah digunakan oleh manajer, menghemat waktu dalam proses evaluasi, serta membantu mengurangi bias dan meningkatkan objektivitas). Selain itu, metode checklist juga efektif dari segi biaya dan dapat diterapkan pada evaluasi banyak karyawan sekaligus.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian lingkungan kerja

Menurut Herlinda et al (2022:122) Lingkungan kerja yaitu merupakan segala sesuatu di dalam sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan sebuah tugasnya yang sudah di berikan. Menurut Elissyah (2023:115) lingkungan kerja merupakan keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang

dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah dan lain sebagainya. Sedangkan menurut Menurut Santoso et al. (2024) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah semua aspek yang ada di sekitar pegawai, baik fisik maupun non-fisik, yang dapat mempengaruhi kinerja dan kenyamanan mereka dalam melaksanakan tugas.

2. Dimensi dan indikator lingkungan kerja

Menurut Sedermayanti dalam (Pratiwi 2021) dimensi dan indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

- a. Dimensi suasana kondusif kerja dengan indikator :
 - 1) Fasilitas dan pembelajaran
 - 2) Penghargaan terhadap prestasi
- b. Dimensi hubungan dengan rekan kerja dengan indikator:
 - 1) Kerja sama antar guru
 - 2) Etika antar sesama guru
- c. Dimensi prestasi dalam kerja dengan indikator :
 - 1) Pencapaian target kinerja
 - 2) Produktivitas kerja

d. Dimensi tersedianya perlengkapan untuk pegawai dengan indikator :

- 1) Kepatuhan terhadap penggunaan fasilitas
- 2) Tanggung jawab atas fasilitas perlengkapan

3. Faktor – Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Astuti & Mulyadi (2022) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Adapun faktor yang menjadi pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik sebagai berikut:

a. Lingkungan kerja fisik

1) Suhu

untuk memaksimalkan produktivitas, sangatlah penting menciptakan lingkungan kerja dengan suhu yang diatur dengan benar yang mana sesuai dengan rentang nyaman yang bisa diterima oleh setiap orang.

2) Kebisingan

Temuan penelitian ini mengenai suara mengindikasikan bahwa berbagai suara yang bersifat konstan dan bisa diprediksi tidak berdampak buruk terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya, berbagai suara yang tidak terduga justru

berdampak negative serta menjadi pengganggu konsentrasi para pekerja.

3) Penerangan

Lingkungan kerja yang kurang pencahayaan dapat menyebabkan kelelahan dan ketegangan pada mata. Penyediaan pencahayaan yang memadai dan berkualitas akan sangat mendukung produktivitas dan kenyamanan para pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya .

b. Lingkungan kerja non fisik

1) Faktor lingkungan sosial

Latar belakang keluarga, seperti status keluarga, total anggota keluarga, serta tingkatan kesejahteraannya, merupakan aspek lingkungan sosial yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

2) Faktor status sosial

Semakin tinggi posisi struktural setiap orang, maka semakin besar pula kewenangan serta ruang geraknya pada proses pengambilan putusan.

3) Faktor hubungan kerja dalam Perusahaan

Dalam konteks perusahaan, terdapat dua jenis hubungan kerja yang mencakup interaksi antar

rekan kerja dan komunikasi antara pekerja dengan pimpinan mereka.

4. Tujuan lingkungan kerja

Menurut Jayanti & Syamsir dalam (Marisyah 2022 : 579) adalah untuk memberikan kesan menyenangkan, menenangkan, menentramkan betah bekerja karyawan dan dapat mendorong semakin baiknya kinerja dan produktivitas para karyawan.

5. Fungsi lingkungan kerja

Menurut Agus Ahyari dalam (Andi Tenri Jaya 2022) mengemukakan fungsi lingkungan kerja sebagai berikut :

- a. Meningkatkan produktivitas perusahaan.
- b. Memperbaiki kualitas pekerjaan karyawan.
- c. Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi.
- d. Mempertinggi gairah kerja karyawan.
- e. Menekan biaya produksi.

2.1.4 Disiplin Kerja

1. Pengertian disiplin kerja

Menurut Apin (2022:4) Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan dan kebijakan yang telah dibuat perusahaan, karyawan yang mempunyai sikap disiplin kerja yang tinggi akan membuat suasana kerja menjadi kondusif. Menurut Aulia & Juarsa

(2023:1028) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan pekerja untuk menaati aturan perusahaan dan norma yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi dapat diketahui berdasarkan seberapa tingginya kesadaran pekerja dalam menaati peraturan yang berlaku, begitu juga dengan tingginya komitmen akan tugas dari tiap pegawai. Sedangkan menurut asgat et al (2023:1074) Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin pada sikap atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan Disiplin kerja adalah sikap dan kesadaran karyawan untuk mematuhi aturan, norma, dan kebijakan yang berlaku, baik di perusahaan maupun masyarakat, yang tercermin melalui ketaatan, komitmen terhadap tugas, dan perilaku sesuai ketentuan guna menciptakan suasana kerja yang kondusif

2. Dimensi & indikator Disiplin kerja

Menurut Melayu S.p Hasibuan dalam (Elianti, 2020) dimensi dan indikator nya sebagai berikut :

- a. Kehadiran ditempat kerja
 - 1) Kepatuhan terhadap jam kerja
 - 2) Efesiesni dalam bekerja
- b. Ketaatan pada peraturan kerja
 - 1) Tanggung jawab
 - 2) Pemahaman guru atas peraturan
- c. Ketaatan pada standar kerja
 - 1) Ketepatan waktu
 - 2) Konsistensi
- d. Bekerja etis
 - 1) Kejujuran
 - 2) Tanggung jawab atas Tindakan

3. Manfaat Displin kerja

Menurut Rizki & Suprajang dalam (Aisah 2024 :1303) Manfaat dipisplin kerja dalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

- a. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan, yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
- b. Tujuan khusus disiplin kerja, yaitu :
 - 1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang

tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajer.

- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sara dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

4. Jenis – Jenis disiplin kerja

Menurut Kristianti dalam (Aisyah 2024 : 1304)

disiplin kerja digolongkan beberapa jenis kerja antara lain :

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk mendorong para pegawai agar sadar menaati berbagai standar dan aturan,

sehingga dapat di cegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Yang utama dalam hal ini adalah di tumbuhkanya “*self discipline*” pada setiap pegawai.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang di ambil untuk menangani pelanggaran yang terjadi terhadap aturan-aturan, dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini berupa suatu bentuk hukuman atau tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*), yang wujudnya dapat berupa peringatan, ataupun berupa shorsing. Semua sasaran pendisiplinan tersebut harus positif, bersifat mendidik, dan mengoreksi kekeliruan untuk tidak terulang kembali.

2.1.5 Motivasi kerja

1. Pengertian motivasi kerja

Menurut Ansory & Indisari dalam (Amalia& Awaliyah 2025:205) Motivasi berasal dari kata Latin "Movere," yang berarti dorongan atau daya penggerak. Dalam bahasa Inggris, diartikan sebagai "To Move. " Motivasi adalah alasan yang membuat seseorang semangat dalam melakukan sesuatu. Motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong yang meningkatkan semangat individu atau

karyawan agar bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi tinggi. Menurut Khaeruman et al (2021:27) Motivasi merupakan keinginan, hasrat, dan motor penggerak dalam diri manusia, motivasi berhubungan dengan faktor psikologi manusia yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sedangkan daya dorong yang di luar diri seseorang ditimbulkan oleh pimpinan. Sedangkan menurut Yuliani (2023:53) motivasi adalah bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli di atas dapat disimpulkan Motivasi kerja adalah motivasi, yang berasal dari kata Latin "*Movere*" yang berarti dorongan, adalah faktor penting yang mendorong semangat individu dalam bekerja. Motivasi kerja berfungsi untuk meningkatkan semangat dan antusiasme karyawan agar dapat mencapai prestasi tinggi. Hal ini berkaitan dengan kebutuhan psikologis, sikap, dan kepuasan individu, serta dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti pimpinan. Dengan demikian, motivasi berperan sebagai penggerak yang mendorong seseorang untuk memberikan kemampuan dan

keahlian terbaiknya demi mencapai tujuan organisasi.

2. Dimensi & indikator motivasi kerja

Menurut Herzberg dalam (Pratiwi, 2021) dimensi dan indikator nya sebagai berikut :

- a. Keberhasilan
 - 1) Keinginan untuk berkembang
 - 2) Fokus & konsentrasi
- b. Pengakuan
 - 1) Apresiasi dari atasan
 - 2) Keinginan untuk mendapatkan pengakuan
- c. Pekerjaan itu sendiri
 - 1) Komitmen dalam bekerja
 - 2) Kesadaran dalam bekerja
- d. Pengembangan
 - 1) Keinginan untuk menambah wawasan
 - 2) Keinginan untuk mengikuti pelatihan

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Irawan et al (2024:284) Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sebagai berikut :

a. Kepastian Pekerjaan

Ketidakpastian mengenai kelanjutan kontrak atau status yang dapat menurunkan semangat kerja. Pekerja yang

merasa tidak pasti mengenai masa depan pekerjaan mereka akan cenderung kurang berkomitmen.

b. Hubungan dengan tim dan manajemen

Kurangnya rasa keterikatan dengan tim atau Pimpinan dapat membuat pekerja sementara merasa terisolasi. Komunikasi yang buruk dan minimnya pengakuan atas kontribusi mereka dapat mempengaruhi motivasi mereka.

c. Kesimbangan kerja dan kehidupan pribadi

Pekerja sementara sering kali memiliki fleksibilitas waktu, tetapi jika mereka merasa diperlakukan tidak adil atau tidak dihargai, hal ini bisa berdampak negatif pada motivasi mereka.

d. Kompensasi dan penghargaan

Meskipun pekerja sementara mungkin tidak mendapatkan tunjangan atau gaji yang setara dengan pekerja tetap, kompensasi yang adil dan penghargaan yang sesuai dapat meningkatkan motivasi mereka.

4. Tujuan motivasi kerja

Menurut Irawan et al (2024:283) Terdapat beberapa tujuan dari motivasi, yaitu:

- a. Menambah semangat dan memberikan kepuasan terhadap kerja karyawannya

- b. Menambah tingkat produktivitas kinerja karyawannya
- c. Dapat Menumbuhkan sikap disiplin pada karyawannya
- d. Dapat Menyederhanakan pengadaan pada karyawannya
- e. Menghadirkan budaya kerja serta hubungan yang positif
- f. Dapat meningkatkan kreativitas , partisipasi karyawan serta loyalitas yang tinggi.
- g. Menjadi peningkat kesejahteraan

2.2 Landasan Empiris (Penelitian Terdahulu)

Dalam penelitian ini, penulis terlebih dahulu mencari berbagai sumber informasi melalui jurnal atau skripsi yang sudah ada sebelumnya dengan judul yang sama seperti yang dibuat oleh peneliti sebelumnya. Berikut ini adalah tabel penelitiannya:

Tabel 2.1 Landasan Empiris (Penelitian Terdahulu)

No.	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan Dimensi	Metode dan Alat Analisisnya	Hasil Penelitian
1	<p>Chandra S Haratua, Repiharnita, Engkom Komalasari, Aang Muhsin, Iin Adril/2024/Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kabupaten Bogor</p> <p><i>Jurnal Innovative Education Journal</i> Vol. 6 No. 3, November 2024</p>	<p>Motivasi (X₁) : a. Prestasi kerja b. Pengakuan atas kinerja</p> <p>Lingkungan kerja (X₂): a. Lingkungan kerja fisik b. Lingkungan kerja non fisik</p> <p>Kinerja guru (Y) : a. Kuantitas b. Kualitas c. Waktu d. Biaya</p>	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Regresi linear berganda</p>	<p>Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru</p>
2	<p>Nofritar, Indra Syafrin/2024/Pengaruh Beban kerja, Disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru pada SMA negeri 3 kota Solok</p> <p><i>Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)</i> Volume 1, No 2 – Januari 2024 e-ISSN : 3026-6505</p>	<p>Beban kerja (X₁) : a. Target Yang Harus Di Capai b. Kondisi Pekerjaan c. Penggunaan Waktu d. Standar Pekerjaan</p> <p>Disiplin kerja (X₂): a. Tujuan Dan Kemampuan b. Teladan pimpinan c. Balas jasa d. Keadalian e. Waskat (penagwasan melekat) f. Sanksi hukuman g. Ketegasan</p> <p>Kinerja guru (Y) : a. Kuantitas b. Ketetapan c. Inisiatif d. Keandalan</p>	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Regresi linear berganda</p>	<p>Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru</p>
3	<p>Ni Luh Ina Handariani, Nengah Suarmanayasa, Ni Made Ary Widiastini/2023/</p>	<p>Beban kerja (X₁) : a. Beban mental b. Beban waktu c. Beban Fisik</p>	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis : Regresi linear</p>	<p>Beban kerja, komunikasi dan kepuasan kerja</p>

	<p>Pengaruh beban kerja, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru</p> <p>CAKRAWALA – Repositori IMWI Volume 6, Nomor 3, Mei-Juni 2023 p-ISSN: 2620-8490; e-ISSN: 2620-8814</p>	<p>Komunikasi (X₂):</p> <p>a. Verbal b. Non verbal c. Dua arah d. Satu arah</p> <p>Kepuasan kerja (X₃) :</p> <p>a. Sifat pekerjaan b. Gaji c. Peluang</p> <p>Kinerja guru (Y) :</p> <p>a. Perencanaan pembelajaran b. Pelaksanaan pembelajaran c. Penilaian Pembelajaran</p>	berganda	berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru smp negeri 8 Singaraja
4	<p>Maria Vianney Wahyu Puspitaningtyas, Fathorrahman, Theresia Pradiani/2024/Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Strada cabang Bekasi</p> <p>Journal of Science and Social Research ISSN 2615 – 4307 (Print) Nov 2024, VII (4): 1404 – 1409</p>	<p>Disiplin kerja (X₁) :</p> <p>a. Ketetapan waktu b. Pemanfaatan sarana c. Tanggung jawab yang tinggi d. Ketaatan pada aturan</p> <p>Motivasi kerja (X₂):</p> <p>a. Prestasi kerja b. Pengakuan atas kinerja</p> <p>Lingkungan kerja (X₃) :</p> <p>a. Penerangan b. Kebisingan c. Keamanan di tempat kerja d. Suasana kerja</p> <p>Kinerja guru (Y) :</p> <p>a. Kemampuan Menyusun rencana dan program pembelajaran b. Kemampuan melaksanakan pembelajaran c. Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi d. Kemampuan melaksanakan penilaian e. Kemampuan melaksanakan program pengayaan f. Kemampuan melaksanakan program remedial</p>	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis : Regresi linear berganda</p>	Disiplin kerja, Motivasi kerja, Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SD Strada Cabang Bekasi
5	<p>Adhelia Ayu Widia Savira/2022/Pengaruh Kepemimpinan, Stress kerja dan</p>	<p>Kepemimpinan (X₁) :</p> <p>a. Kerendahan hati b. Kejujuran dan keadilan c. Berkomitmen</p>	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis :</p>	Kepemimpinan, komunikasi Stress kerja, dan kompensasi

	<p>kompensasi terhadap kinerja guru madrasah ibtidaiyah baiturrahman Surabaya</p> <p>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 11, Nomor 5, Mei 2022 e-ISSN: 2461-0593</p>	<p>d.Kesabaran e.Transparan</p> <p>Stress kerja (X₂): a.Faktor lingkungan b.Faktor organisasi c.Personal</p> <p>Kompensasi (X₃) : a. Gaji b. Insentif c. Tunjangan</p> <p>Kinerja guru (Y) : a.Merencanakan pembelajaran b.Melaksanakan pembelajaran c.Menilai hasil pembelajaran d.Membimbing dan melatih siswa</p>	<p>Regresi linear berganda</p>	<p>berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya</p>
6	<p>Moh Zubaedi, Ana Srikaningsih, Meirani Harsasi/2022/ Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Honorer di SD Se-Kecamatan Mejobo Kabupaten Kudus</p> <p>EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Vol. 3, 3 (December, 2022), pp. 891-900 ISSN: 2721-1150 EISSN: 2721-1169</p>	<p>Kepemimpinan (X₁) : a. Kepribadian b.Kemampuan c.Pengetahuan d.Pengalaman e.Kebiasaan f.Kendali emosi</p> <p>Disiplin kerja (X₂): a.Ketetapan waktu b.Menggunakan fasilitas dengan baik c.Tanggung jawab yang tinggi d.Ketaatan terhadap aturan</p> <p>Motivasi kerja guru (X₃): a.Kebutuhan akan berprestasi b.Peluang akan berkembang c.Kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri d.kebutuhan akan pengakuan e.Gaji yang diterima</p> <p>Kinerja Guru (Y) : a.Rencana pengajaran b.Pelaksanaan pengajaran c.Hubungan antar pribadi d.Evaluasi</p>	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis : Regresi linear berganda</p>	<p>Kepemimpin kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru honorer SD sekecamatan Mejobo kabupaten Kudus.</p>

7	<p>Dja'far Ravensky, Muhammad Bukhori, Tin Agutina Karnawati/2023 /Pengaruh disiplin kerja, Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap kinerja guru pondok pesantren Dar Al-Raudhah Pangkalanbun Kalimantan Tengah</p> <p>Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan p-ISSN: 2302-0008 e-ISSN: 2623-1964 DOI: https://doi.org/10.47668/pkwu.v11i2.744 Volume 10 Issue 2 2023 Pages 373 - 390</p>	<p>Disiplin kerja (X₁) : a. Taat terhadap aturan waktu b. Taat terhadap peraturan c. Taat terhadap peraturan waktu dalam pekerjaan</p> <p>Motivasi (X₂) : a. Kondisi mengerakkan seseorang untuk mencapai tujuan b. Peningkatan kinerja dalam pekerjaannya</p> <p>Lingkungan kerja (X₃): a. Suasana b. Hubungan kerja c. Fasilitas kerja</p> <p>Kinerja guru (Y) : a. Kuantitatif (seberapa banyak) b. Kualitatif (seberapa baik) c. Ketetapan waktu</p>	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis : Regresi linear berganda</p>	<p>Menyimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah</p>
8	<p>Riyadi/2023/ Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha Se-DKI Jakarta</p> <p>Jurnal Dhammavicaya: Volume: VI Nomor: 2 Januari 2023 Halaman: 19-33</p>	<p>Budaya organisasi (X₁) : a. Keyakinan pada diri sendiri b. Sikap yang tegas c. Kecakapan dalam mengelola emosi d. Kemampuan untuk mengambil inisiatif e. Keterampilan dalam melakukan pengawasan</p> <p>Disiplin kerja (X₂) : a. Masuk kerja tepat waktu b. Penggunaan waktu c. Absensi d. Tanggung jawab</p>	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis : Regresi linear berganda</p>	<p>Menyimpulkan Bahwa Budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru Sekolah minggu budha</p>

		<p>Kinerja guru (Y) :</p> <p>a.Menguasai Bahasa ajar b.Merencanakan proses belajar mengajar c.Kemampuan melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar. d. Kemampuan melakukan evaluasi dan penilaian. E.Kemampuan melaksanakan bimbingan belajar.</p>		
9	<p>Lukmawati Lukmawati, Muhammad Fadhli/ 2024 / Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah atas</p> <p>Jurnal EDUCATIO (Jurnal Pendidikan Indonesia) Vol. 10, No. 1, 2024, pp. 340-348 DOI: https://doi.org/10.29210/1202424183</p>	<p>Kompensasi (X₁) :</p> <p>a.Kompensasi langsung b.Kompensasi tidak langsung</p> <p>Lingkungan kerja (X₂) :</p> <p>a.Penerangan b.Temperatur c.Kelembapan d.Sirkulasi e.Kebisingan</p> <p>Kinerja Guru (Y) :</p> <p>a.Kuantitatif (seberapa banyak) b.Kualitatif (seberapa baik) c.Ketetapan waktu</p>	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis : Regresi linear berganda</p>	<p>lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Budi Satrya. Tetapi Kompensasi memiliki pengaruh negatif, tidak signifikan terhadap kinerja guru.</p>

10	<p>Rafi Alif Aulya, Jhonni Sinaga, Supriyanto/2025/ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Tambun Selatan</p> <p>Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Vol.3, No.8 Agustus 2025 e-ISSN: 3025-7859; p-ISSN: 3025-7972, Hal 255-263 DOI: https://doi.org/10.61722/jiem.v3i8.6154</p>	<p>Kepemimpinan (X₁) : a. <i>Assertive</i> b. <i>Non Assertive</i> c. <i>Agresive</i></p> <p>Motivasi kerja (X₂) : a. Kebutuhan fisik b. Kebutuhan sosial c. Kebutuhan untuk berkuasa</p> <p>Lingkungan kerja (X₃): a. Lingkungan kerja secara fisik b. Lingkungan kerja secara non fisik</p> <p>Kinerja guru (Y) : a. Dalam perencanaan pengajaran b. Pelaksanaan aktivitas pembelajaran c. Evaluasi proses dan hasil pembelajaran,</p>	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis : Regresi linear berganda</p>	<p>Menyimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMAN 8 Tambun Selatan</p>
----	---	---	--	---

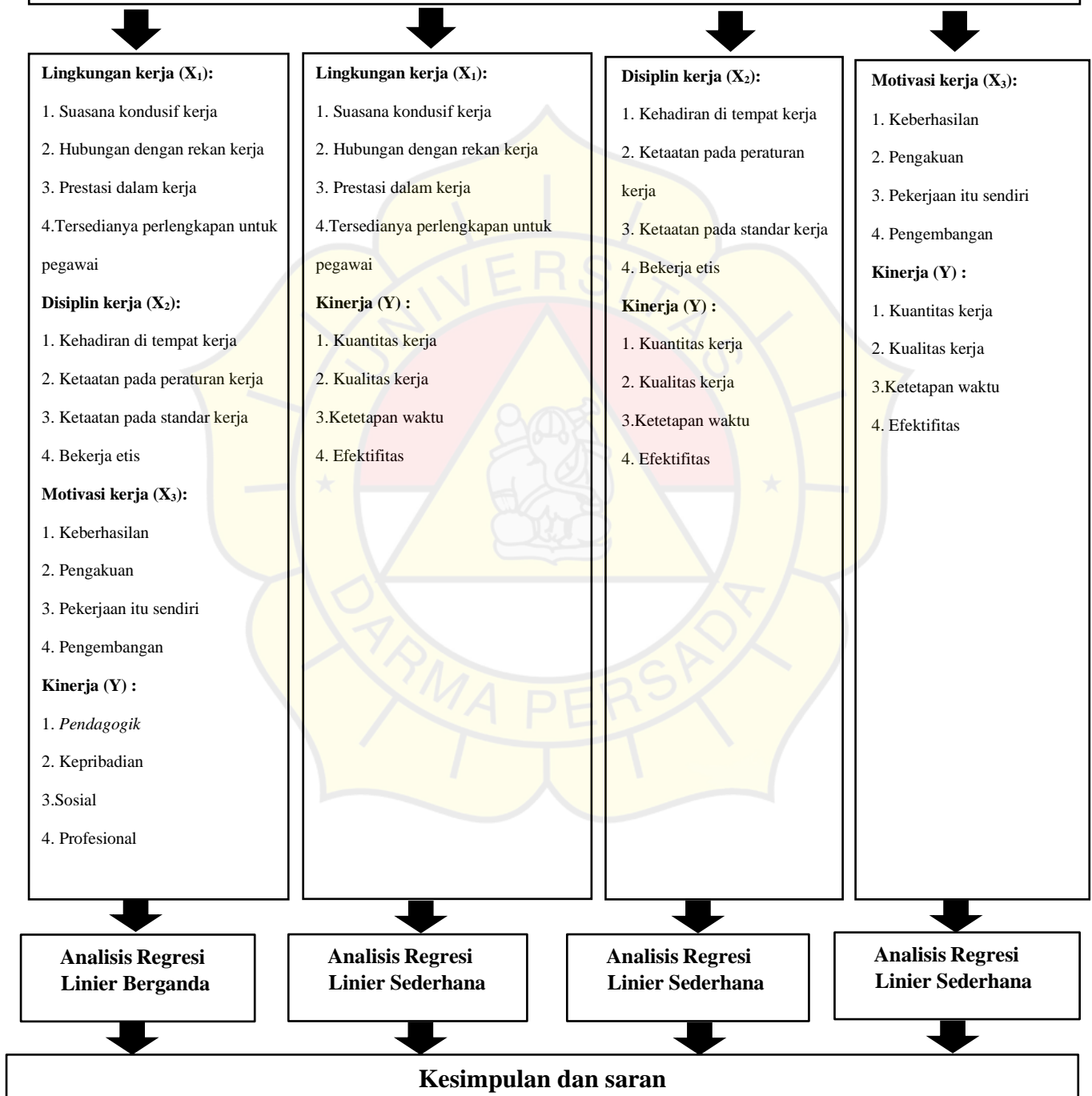
Sumber : dibuat oleh penulis tahun 2026

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Listiana & Khoirul (2025:148) Kerangka berpikir adalah rencana atau panduan yang menunjukkan bagaimana seorang peneliti akan menghubungkan berbagai konsep dan ide dalam penelitian mereka, Sehingga memudahkan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang ingin mereka teliti. Dengan kerangka berpikir, peneliti bisa lebih mudah melihat arah dan tujuan penelitian, serta bagaimana mereka akan menginterpretasikan data.

Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Motivasi kerja Terhadap kinerja guru SMK Bina Mandiri

1. Apakah Lingkungan Kerja , disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Bina Mandiri Bekasi?
2. Apakah Lingkungan Kerja , berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Bina Mandiri Bekasi?
3. Apakah Disiplin Kerja , berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Bina Mandiri Bekasi?
4. Apakah Motivasi Kerja , berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Bina Mandiri Bekasi?



Sumber : Dibuat oleh penulis 2026

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Syahroni (2022:49) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang diteliti, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah maka hipotesis ini adalah :

1. Apakah Lingkungan Kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Bina Mandiri Bekasi?

H_0 : Tidak terdapat Pengaruh Lingkungan kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan Motivasi kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) Guru SMK Bina Mandiri

H_a : Terdapat Pengaruh Lingkungan kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan Motivasi kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) Guru SMK Bina Mandiri

2. Apakah Lingkungan Kerja , berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK bina mandiri bekasi?

H_0 : Tidak terdapat Pengaruh Lingkungan kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) Guru SMK Bina Mandiri

H_a : Terdapat Pengaruh Lingkungan kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) Guru SMK Bina Mandiri

3. Apakah Disiplin Kerja , berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Bina Mandiri Bekasi?

H_0 : Tidak terdapat pengaruh Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja

(Y) Guru SMK Bina Mandiri.

H_a: Terdapat Pengaruh Disiplin kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Guru SMK Bina Mandiri.

4. Apakah Motivasi Kerja , berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK bina mandiri bekasi?

H₀: Tidak Terdapat Pengaruh Motivasi kerja (X₃) terhadap Kinerja

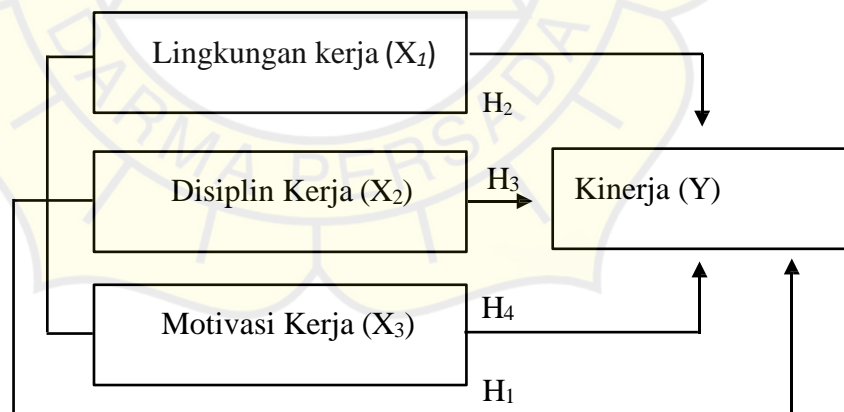
(Y) guru SMK bina mandiri

H_a: Terdapat Pengaruh Motivasi kerja (X₃) terhadap Kinerja (Y)

guru SMK bina mandiri.

2.5 Paradigma Penelitian

Dari hipotesis yang ditetapkan tersebut, dapat dijelaskan hubungan antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui gambar sebagai berikut:



Sumber : Diolah Oleh penulis tahun 2026

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Dari gambar diatas menjelaskan bahwa hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yaitu Lingkungan kerja (X₁), Disiplin kerja (X₂) dan Motivasi kerja

(X_3), satu variabel dependen yaitu Kinerja (Y) secara parsial menggunakan rumus persamaan regresi $Y = a + bX$. Sedangkan secara simultan menggunakan rumus persamaan regresi yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

