

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

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

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian terhadap tenaga kerja dalam suatu organisasi dengan tujuan untuk memanfaatkan potensi manusia secara optimal. Manajemen sumber daya manusia berfokus pada upaya mengelola individu mulai perekrutan, pengembangan, pemberian kompensasi, hingga pemeliharaan hubungan kerja agar tujuan organisasi dan kebutuhan individu dapat tercapai secara seimbang. Manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan. Melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif, organisasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja, produktivitas, secara kualitas kerja pegawai secara berkelanjutan, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan profesional.

Menurut (Sutrisno, 2020) menjelaskan bahwa MSDM tidak hanya berkaitan dengan pengaturan tenaga kerja, tetapi juga mencakup pengembangan kompetensi, peningkatan motivasi, serta pembinaan disiplin kerja. Dengan demikian, pengelolaan guru sebagai tenaga pendidik termasuk bagian dari implementasi MSDM dalam lembaga pendidikan. Sementara itu, Menurut (Kasmir, 2019) MSDM adalah upaya mengelola manusia dalam organisasi agar mampu bekerja secara optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

### **2.1.2. Pengertian Pelatihan**

Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dengan lebih efektif. Melalui pelatihan yang tepat dan berkelanjutan, individu diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja, mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas, serta berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Sumardjo, 2018) pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sejalan dengan itu, Sutirno (2020) menyatakan bahwa pelatihan yang berkelanjutan mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Sementara itu, Menurut (Kasmir, 2019) pelatihan adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif.

#### **1. Tujuan Pelatihan**

Pelatihan memiliki beberapa tujuan, di antaranya:

- 1) Meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja guru.
- 2) Menyesuaikan kompetensi guru dengan tuntutan pekerjaan.
- 3) Mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas.
- 4) Meningkatkan kualitas proses pembelajaran.
- 5) Mendukung pengembangan karier guru.

Dengan adanya pelatihan yang tepat, guru diharapkan mampu meningkatkan kinernya secara optimal.

#### **2. Jenis-Jenis Pelatihan**

Adapun jenis-jenis pelatihan yang dapat diterapkan untuk meningkatkan pelatihan sebagai berikut:

##### **1) Pelatihan Kompetensi Pedagogik**

Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Melalui pelatihan ini, guru dibekali pemahaman mengenai strategi

pembelajaran yang efektif, pengelolaan kelas, serta teknik penilaian yang sesuai dengan karakteristik peserta didik.

#### 2) Pelatihan Kompetensi Profesional

Pelatihan ini difokuskan pada peningkatan penguasaan materi ajar sesuai dengan bidang keahlian guru. Selain pendalaman materi pelajaran, pelatihan ini mencakup pengembangan bahan ajar, pemahaman kurikulum, serta peningkatan kemampuan akademik melalui kegiatan ilmiah seperti penelitian tindakan kelas.

#### 3) Pelatihan Kompetensi Kepribadian

Pelatihan ini bertujuan membentuk sikap dan perilaku guru yang mencerminkan kepribadian pendidik yang mantap, stabil, dan berintegritas. Pelatihan ini membantu guru dalam mengelola emosi, meningkatkan kedisiplinan, serta menumbuhkan tanggung jawab profesional dalam menjalankan tugasnya.

#### 4) Pelatihan Kompetensi Sosial

Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam berinteraksi dan berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat. Kemampuan sosial yang baik akan mendukung terciptanya lingkungan belajar yang kondusif dan kolaboratif.

### 3. Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan terhadap kinerja guru dapat dilihat dari sejauh mana program pelatihan mampu meningkatkan kompetensi dan kualitas pelaksanaan tugas profesional guru. Menurut (Mangkunegara, 2021) indikator pelatihan meliputi:

#### 1) Instruktur

Kualitas pelatih menjadi faktor utama keberhasilan pelatihan. Instruktur yang kompeten, berpengalaman, serta mampu menyampaikan materi dengan jelas akan memudahkan peserta memahami isi pelatihan.

## 2) Peserta

Keberhasilan pelatihan juga dipengaruhi oleh kesiapan dan kesungguhan peserta dalam mengikuti kegiatan. Peserta yang memiliki motivasi belajar tinggi cenderung memperoleh hasil yang lebih optimal.

## 3) Materi Pelatihan

Materi yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan perkembangan organisasi. Materi yang relevan akan lebih mudah diterapkan dalam praktik kerja sehari-hari.

## 4) Metode Pelatihan

Cara penyampaian materi, seperti diskusi, simulasi, atau praktik langsung, perlu disesuaikan dengan tujuan pelatihan agar proses pembelajaran lebih efektif.

## 5) Tujuan Pelatihan

Program pelatihan harus memiliki sasaran yang jelas dan terukur sehingga hasilnya dapat dievaluasi secara objektif.

### **2.1.3. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seseorang dalam menaati peraturan, norma, dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin mencerminkan tingkat kesadaran dan tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga mendapat hasil yang optimal. Sedangkan adanya disiplin kerja bagi karyawan yaitu memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut (Sutrisno, 2020) Disiplin Kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2019) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran mencerminkan sikap sukarela dalam

mematuhi aturan, sedangkan kesediaan menunjukkan kesiapan individu untuk menjalankan kewajiban tanpa adanya paksaan.

#### 1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019), ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi tingkat disiplin kerja, diantaranya yaitu:

##### 1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan pekerjaan yang jelas dan sesuai dengan kemampuan pegawai akan mendorong terciptanya disiplin kerja. Apabila tugas yang diberikan sejalan dengan kompetensi individu, maka pegawai akan lebih mudah menjalankannya secara bertanggung jawab. Artinya, guru yang memahami tugasnya dan memiliki kompetensi yang memadai cenderung menunjukkan kedisiplinan yang lebih baik.

##### 2) Keteladanan Pimpinan

Pimpinan memiliki peranan penting dalam membentuk disiplin kerja. Pimpinan yang menunjukkan sikap tegas, konsisten, dan disiplin akan menjadi contoh bagi bawahannya. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah yang hadir tepat waktu dan menjalankan aturan dengan konsisten akan memengaruhi perilaku disiplin guru.

##### 3) Keadilan

Keadilan menyatakan bahwa dalam penerapan aturan sangat memengaruhi tingkat disiplin pegawai. Jika aturan secara adil tanpa diskriminasi, pegawai akan lebih menghormati dan mematuhi peraturan tersebut.

##### 4) Pengawasan

Pengawasan merupakan upaya untuk memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Pengawasan yang efektif akan membantu mencegah terjadinya pelanggaran disiplin serta meningkatkan tanggung jawab pegawai.

##### 5) Sanksi atau Hukuman

Sanksi yang tegas dan konsisten dapat memperkuat disiplin kerja. Menambahkan bahwa sanksi harus diberikan secara adil dan proporsional agar tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan. Dalam lingkungan sekolah,

sanksi dapat berupa teguran lisan, tertulis, hingga tindakan administratif sesuai aturan yang berlaku.

## 2. Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Menurut (Kristianti, 2019) disiplin kerja di golongan beberapa jenis kerja antara lain:

### 1) 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 tumbuhkannya “*self discipline*” pada setiap pegawai.

### 2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil 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.

Sedangkan menurut (Moekijat, 2016) terdapat dua jenis disiplin kerja yaitu:

#### 1) *Self Imposed Discipline*

Yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakannya apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

#### 2) *Command Discipline*

Yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara – cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan – peraturan tertentu. Dalam

bentuknya ekstrem *command discipline* memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

### 3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019), ada beberapa indikator disiplin kerja diantaranya yaitu:

#### 1) Ketaatan Terhadap Peraturan

Pegawai menunjukkan kepatuhan terhadap tata tertib dan kebijakan organisasi.

#### 2) Ketepatan Waktu

Kedisiplinan tercermin dari kehadiran tepat waktu serta penyelesaian tugas sesuai jadwal yang ditentukan.

#### 3) Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan

Pegawai melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab tanpa harus selalu diawasi.

#### 4) Konsisten dalam Bekerja

Disiplin terlihat dari kemampuan menjaga kualitas dan kuantitas kerja secara stabil.

### 2.1.4. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi aktivitas dan kinerja seseorang. Lingkungan kerja meliputi aspek fisik maupun nonfisik yang secara langsung atau tidak langsung memengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja.

Menurut Edy Sutrisno (2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, termasuk kondisi fisik tempat kerja serta hubungan antar pegawai. Sementara itu, Kasmir (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi tempat kerja yang dapat memengaruhi semangat, motivasi, dan kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

#### 1. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019) jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

### 1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup seluruh kondisi nyata yang dapat dilihat dan dirasakan secara langsung oleh pegawai saat bekerja. Faktor-faktor tersebut antara lain pencahayaan, suhu udara, tingkat kebisingan, warna ruangan, tata letak ruang kerja, serta tingkat keamanan. Kondisi fisik yang tertata dengan baik akan membantu menciptakan rasa nyaman dan aman sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif.

### 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan sosial dan suasana psikologis di tempat kerja. Hal ini mencakup pola komunikasi antara atasan dan bawahan, hubungan antar rekan kerja, serta iklim organisasi secara keseluruhan. Lingkungan non fisik yang harmonis akan mendorong kerja sama, meningkatkan motivasi, dan memperkuat rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya.

## 2. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2021), Indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

### 1) Pencahayaan

Tingkat penerangan yang mendukung kenyamanan bekerja.

### 2) Sirkulasi Udara

Kondisi udara yang memadai untuk menjaga konsentrasi dan kesehatan.

### 3) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih menciptakan suasana nyaman.

### 4) Keamanan

Jaminan keselamatan selama menjalankan tugas.

### 5) Hubungan Kerja

Interaksi harmonis antara atasan dan rekan kerja.

### 6) Fasilitas Kerja

Ketersediaan sarana dan prasarana pendukung pekerjaan.

Berdasarkan pendapat ahli mengenai lingkungan kerja, penulis menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Afandi (2021), dapat dipahami

sebagai ukuran untuk menilai kondisi fisik maupun sosial tempat kerja yang berpengaruh terhadap kenyamanan dan produktivitas pegawai.

#### **2.1.5. Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat keadilan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut (Wibowo, n.d.) kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan, bagaimana cara mengerjakan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, (Abbas, 2017) kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

#### **1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 2) Pengetahuan maksudnya adalah pengetahuan pekerjaan. Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.
- 3) kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan Rancangan karyawan dalam mencapai tujuannya. Jika suatu pekerjaan memiliki

rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

- 4) Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
- 5) Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerja akan turun.
- 6) Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 8) Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- 9) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- 10) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.
- 11) Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
- 12) Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- 13) Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

## 2. Jenis-Jenis Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan mutu pendidikan, karena mencerminkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya secara efektif dan efisien. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

### 1) Kinerja Individu

Kinerja individu merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang secara personal.

### 2) Kinerja Kelompok

Kinerja kelompok merupakan hasil kerja dicapai secara tim.

### 3) Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi merupakan pencapaian secara keseluruhan dalam suatu lembaga.

## 3. Tujuan Kinerja Guru

Menurut (Uno & Lamatenggo, 2016) tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengevaluasi hasil kerja, mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan, serta sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajerial. Dalam lingkungan sekolah, penilaian kinerja guru bertujuan untuk memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan sesuai standar mutu pendidikan. Selain itu, hasil penilaian kerja dapat digunakan sebagai dasar pemberian pelatihan, penghargaan, maupun pembinaan agar kualitas pembelajaran terus meningkat.

## 4. Manfaat Kinerja Guru

Menurut Sutrisno (2020) evaluasi kinerja memiliki berbagai macam manfaat, antara lain meningkatkan motivasi kerja, mengetahui kebutuhan pelatihan, serta memperbaiki sistem kerja yang kurang efektif. Bagi lembaga pendidikan, evaluasi kinerja guru dapat alat untuk meningkatkan mutu pembelajaran serta memperkuat profesionalisme guru.

## 5. Indikator Kinerja Guru

Untuk mengukur tingkat hasil suatu kegiatan digunakan “indikator” sebagai alat atau petunjuk untuk mengukur prestasi suatu pelaksanaan kegiatan. Dalam

suatu penilaian tentu memiliki kriteria atau indikator penilaian tersendiri. Berikut indikator menurut Mangkunegara (2017) sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja (*Quality of Work*)

Seberapa baik guru mengerjakan tugas, termasuk ketelitian, kerapihan, dan kesesuaian dengan standar.

2) Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*)

Jumlah volume pekerjaan yang dihasilkan dalam waktu tertentu, termasuk kecepatan kerja.

3) Pelaksanaan Tugas (*Responsibility*)

Seberapa jauh guru mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat, termasuk kesadaran akan tanggung jawab.

4) Keandalan (*Reliability*)

Kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan tingkat ketelitian dan kemauan keras.

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja guru relatif banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja guru dapat diuraikan di bawah ini.

(Ricco Andhi Setiyawan, 2021) meneliti pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Wijaya Putra Surabaya. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 59,6%. Secara parsial, kedua variabel tersebut juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

(Sudarso, 2022) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Swasta di Wilayah Kecamatan Parung Panjang dan Tenjo Kabupaten Bogor. Temuan penelitian menunjukkan kontribusi sebesar 56,8% dengan uji parsial yang membuktikan bahwa baik pelatihan maupun disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

(Sihaloho dan Sihotang, 2022) mengkaji Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru-Guru SD Santo Antonius 1 dan 2 Medan. Hasil analisis menunjukkan determinasi sebesar 87,5% dengan temuan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan.

**Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu**

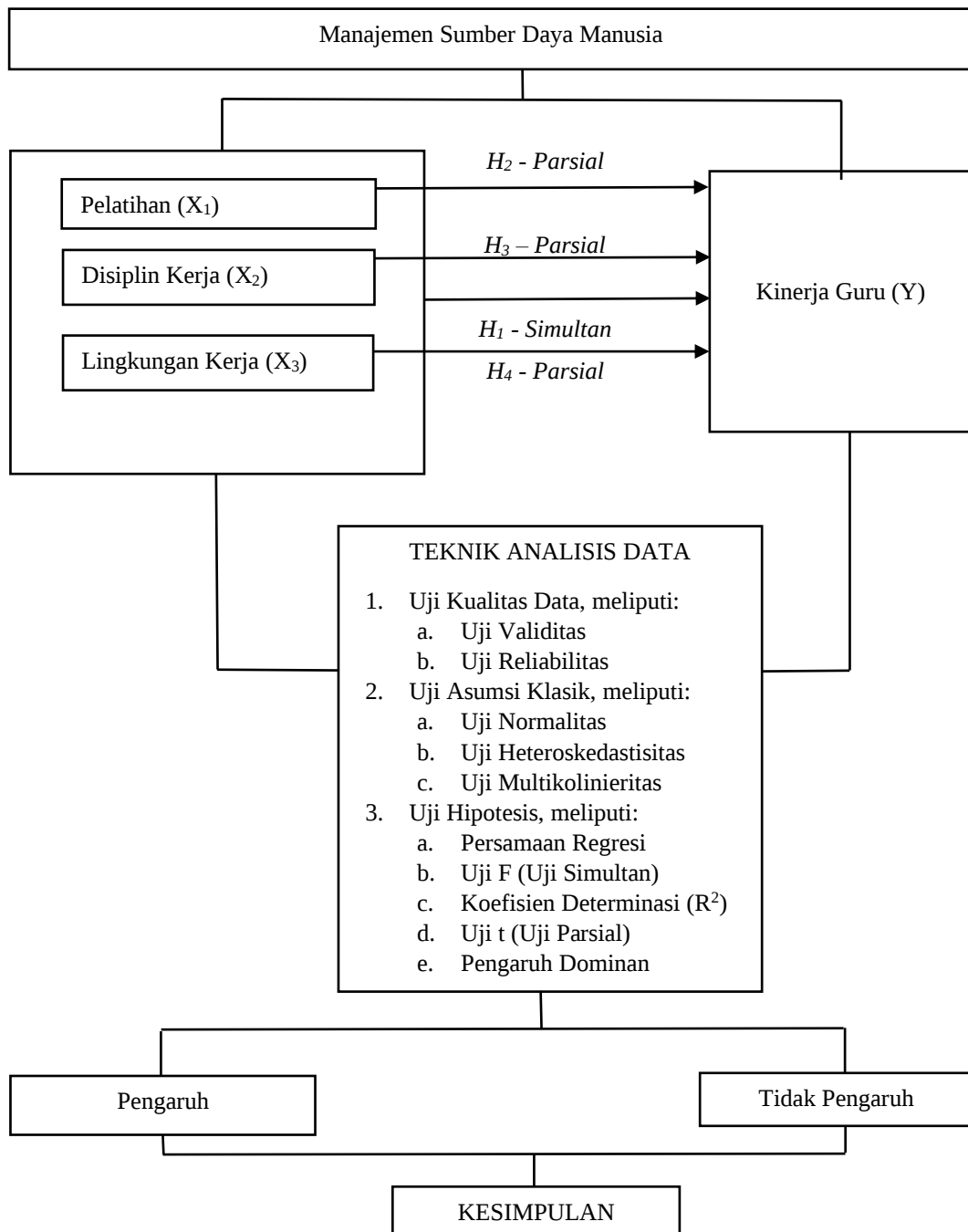
| PENELITI                                                                                                                                                          | JUDUL                                                                                                                                | VARIABEL                                       | INDIKATOR                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | TEMUAN UTAMA                                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ricco Andhi Setiyawan (2021)<br><a href="https://repository.uw-p.ac.id/571/?utm_source=chatgpt.com">https://repository.uw-p.ac.id/571/?utm_source=chatgpt.com</a> | Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Wijaya Putra Surabaya                                         | Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru | 1. Disiplin Kerja: kehadiean, ketaatan terhadap peraturan kerja, ketaatan terhadap standar kerja, tingkat kewaspadaan, dan etika kerja.<br>2. Lingkungan Kerja: penerangan, suhu udara, kebisingan, keamanan kerja, hubungan kerja, dan fasilitas kerja.<br>3. Kinerja Guru: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. | 4. Koefisien Determinasi 59,6%<br>5. Uji parsial: kedua variabel signifikan<br>6. Uji simultan: signifikan |
| Sudarso (2022)<br><a href="https://repository.uw-p.ac.id/571/?utm_source=chatgpt.com">https://repository.uw-p.ac.id/571/?utm_source=chatgpt.com</a>               | Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Swasta di Wilayah Kecamatan Parung Panjang dan Tenjo Kabupaten Bogor | Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Guru        | 1. Pelatihan: tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, instruktur, peserta, evaluasi pelatihan.<br>2. Disiplin Kerja: kehadiran, ketaatan terhadap peraturan, ketaatan terhadap standar kerja, tingkat                                                                                                                                          | 4. Koefisien Determinasi 56,8%<br>5. Uji parsial: kedua variabel signifikan<br>6. Uji simultan: signifikan |

|                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                            |                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                            |                                                                  | <p>kewaspadaan, etika kerja.</p> <p>3. Kinerja Guru: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                            |
| <p>Sihaloho &amp; Sihotang (2022)<br/> <a href="https://ejournal.ust.ac.id/index.php/SMA/article/view/2209?utm_source=chatgpt.com">https://ejournal.ust.ac.id/index.php/SMA/article/view/2209?utm_source=chatgpt.com</a></p> | <p>Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru-Guru SD Santo Antonius 1 dan 2 Medan</p> | <p>Pelatihan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Guru</p> | <p>1. Pelatihan: frekuensi pelatihan, relevansi pelatihan, kualitas pelatihan, partisipasi aktif, penguasaan materi, penerapan hasil</p> <p>2. Lingkungan Kerja: kondisi ruang kerja, kelengkapan fasilitas, hubungan antar rekan, dukungan pimpinan, suasana kerja</p> <p>3. Disiplin Kerja: disiplin waktu, kepatuhan prosedur, tanggung jawab, komitmen kerja, ketertiban kerja</p> <p>4. Kinerja Guru: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian</p> | <p>5. Koefisien Determinasi 87,5%</p> <p>6. Uji parsial: ketiga variabel signifikan</p> <p>7. Uji simultan: signifikan</p> |

Sumber Kampus Terkait

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Dari uraian pemikiran tersebut dapat diperjelas melalui variabel pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Di bawah ini adalah gambaran kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini.



**Gambar 2.3. Kerangka Konseptual Penelitian**

*Sumber Penulis (2026)*

## 2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang kebenarannya masih perlu dibuktikan melalui pengujian empiris.

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$ , berarti secara simultan pelatihan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA BOASH (Borcess Ashokal Hajar) Bogor.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , berarti secara simultan pelatihan, disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA BOASH (Borcess Ashokal Hajar) Bogor.

### 2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$ , berarti secara parsial pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA BOASH (Borcess Ashokal Hajar) Bogor.

$H_2 : \beta_1 \neq 0$ , berarti secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA BOASH (Borcess Ashokal Hajar) Bogor.

### 3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_1 = 0$ , berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA BOASH (Borcess Ashokal Hajar) Bogor.

$H_3 : \beta_1 \neq 0$ , berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA BOASH (Borcess Ashokal Hajar) Bogor.

### 4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta_4 = 0$ , berarti secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA BOASH (Borcess Ashokal Hajar) Bogor.

$H_4 : \beta_1 \neq 0$ , berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA BOASH (Borcess Ashokal Hajar) Bogor.

