

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial (Marwansyah, 2012). Selanjutnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diartikan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Sutrisno, 2010). Manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2007).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan

sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.2 Kompetensi Profesional Guru

2.2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut(Wibowo, 2017). Menurut Musfah (2011), kompetensi guru adalah kumpulan pengetahuan, perilaku dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan.

Kompetensi profesional guru merupakan kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya dengan kemampuan tinggi(Danim, n.d.). Menurut Undang-Undang guru dan dosen No. 14 tahun 2005 dan PP No. 19/2005 kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional dan kompetensi sosial. Salah satu kompetensi yang penting untuk dimiliki adalah kompetensi professional.

Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 16 Tahun 2007 menjelaskan ada 5 indikator inti dari Kompetensi profesional guru, yaitu sebagai berikut:

1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.

4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri(Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007, 2007).

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Wibowo (2017) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor, baik dari dalam maupun dari luar, diantaranya sebagai berikut:

- a. Keyakinan dan Nilai-nilai.
- b. Pengalaman.
- c. Karakteristik Kepribadian
- d. Keterampilan atau keahlian yang dimiliki
- e. Motivasi
- f. Isu Emosional
- g. Kemampuan Intelektual.

2.2.3 Indikator Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi profesional guru berkaitan dengan suatu tujuan dan memengaruhi adanya kegiatan. Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 dalam Depdiknas (2008) menyebutkan bahwa indikator kompetensi profesional guru sebagai berikut:

1. Kemampuan merencanakan program belajar.
2. Menguasai bahan pelajaran.
3. Melaksanakan/ mengelola proses belajar mengajar.
4. Menilai kemajuan proses belajar mengajar(Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007, 2007).

2.3 Motivasi kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi kerja

Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu (Mangkunegara, 2013). Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilaku, memberikan semangat kerja yang tinggi untuk memenuhi tujuan tertentu yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien (Wahyudi, 2012). Motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor dalam diri seorang guru yang dapat memberikan semangat kerja sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja guru merupakan suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (B. Uno, 2013). Motivasi adalah suatu hal yang dibutuhkan guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru dalam melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi kerja

Motivasi yang ada dalam diri individu lazimnya tidak selalu sama dan cenderung dapat berubah dengan cepat dimana perubahan motivasi dalam diri individu disebabkan oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia harus mengetahui faktor yang mendominasi perubahan motivasi dalam diri individu. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi dalam diri karyawan, yaitu (Sutrisno, 2016):

1) Faktor internal

Faktor internal terdiri dari:

- a. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:
 - 1) Memperoleh kompensasi yang memadai.
 - 2) Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami untuk kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Bila diperinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:
 - (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi,
 - (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak,
 - (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana,
 - dan (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- e. Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat:

- 1) Hak otonomi
 - 2) Variasi dalam melakukan pekerjaan
 - 3) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
 - 4) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.
- 2) Faktor eksternal
- Faktor eksternal terdiri dari;
- a) Kondisi lingkungan kerja
Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.
 - b) Kompensasi yang memadai.
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan.
 - c) Supervisi yang baik
Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-likupekerjaan dan penuh dengan sifat kepemimpinan maka

suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berhadapan akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya menghadapi kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercayai, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja sama antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.

2.3.3 Jenis Motivasi Kerja

Terdapat 2 jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2007).

1. Motivasi Positif Motivasi positif maksudnya motivasi yang diberikan seseorang yang sifatnya menyenangkan. Seperti pemberian gaji, fasilitas, jaminan hari tua, jaminan keselamatan dan sebagainya.
2. Motivasi Negatif Motivasi Negatif adalah motivasi yang bersifat hukuman atau ketakutan. Seperti, perusahaan dapat memberikan motivasi negatif dalam bentuk intimidasi, tekanan, maupun ancaman.

2.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki need for achievement rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Mereka yang memiliki need for achievement tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai. Mereka yang memiliki need for achievement tinggi memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi.

- b) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai

kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

c) *Kebutuhan akan kekuasaan (need for power).*

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain(Sunyoto, 2015).

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku(Hasibuan, 2007). Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Jadi dia akan mematuhi semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturanaturan berlaku dengan tiak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan(Sinambela, 2016).

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya(Nuridin, 2018). Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai,

dan masyarakat (Hasibuan, 2007).

Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang didalamnya mencakup: 1) adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan; 2) adanya kepatuhan para pengikut; 3) adanya sanksi bagi pelanggar (Afandi, 2018).

Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang/ sekelompok orang terhadap peraturan tertulis/ tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.4.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja yaitu:

a. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan guru untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh institusi sekolah.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakan guru dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada institusi. Dalam disiplin korektif guru yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar guru tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan (Mangkunegara, 2013).

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa aktivitas manajemen yang dapat menciptakan ketidakdisiplinan kerja, yakni:

- a. Kepemimpinan yang lemah, fleksibel, tidak kompeten dan penuh kecurigaan.
- b. Pengawasan yang tidak sempurna karena ketiadaan pengawas yang baik dan berpengetahuan.
- c. Praktek kebijakan membagi kekuasaan menghancurkan semangat tim.
- d. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dan buruk
- e. Diskriminasi berdasarkan kasta, warna kulit, jenis kelamin, keyakinan, bahasa, jabatan dalam praktek seleksi, promosi dll.
- f. Koordinasi, delegasi wewenang, dan penetapan tanggung jawab yang salah.
- g. Sistem komunikasi yang tidak sempurna. Terhambatnya waktu pemberian ganti rugi dari keluhan guru(Susanto, 2016)

2.4.4 Indikator Disiplin Kerja

Ada lima indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.

5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai(Rivai, 2014).

2.5 Kinerja Guru

2.5.1 Pengertian Kinerja Guru

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap mencapai tujuan organisasi tersebut.Kinerja seorang guru bersifat individual, karena setiap guru mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

2.5.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya mempunyai beberapa tujuan seperti yang telah dinyatakan, yaitu(Priansa, 2017):

1. Peningkatan kinerja (*performanceimprovement*)

Memungkinkan pimpinan dan guru SMKN 1 Martapura Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerjanya.

2. Penyesuaian kompensasi (*compensationadjustment*)

Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan kompensasi, demikian pula sebaliknya.

3. Keputusan penempatan (*placementdecision*)

Menentukan promosi, transfer, dan demosi yang berlaku bagi karyawan yang dapat diperoleh dari hasil penilaian kerja.

4. Kebutuhan pelatihan (*training needs*)

Mengevaluasi kebutuhanpelatihanbagiguru SMKN 1 Martapura Kabupaten Ogan Komering Ulu Timurdalamrangkameningkatkan kinerjanya agar lebihoptimal.

5. Perencanaan dan pengembangan karier (*career planning and development*)

Memadu perusahaan untuk menentukan jenis karier dan potensi karier yang dapat dicapai oleh guru SMKN 1 Martapura Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.

6. Proses perekrutan karyawan (*staffing processdeficiencies*)

Penilaian kinerja mempengaruhi prosedur perekrutan guru SMKN 1 Martapura Kabupaten Ogan Komering Ulu Timuryang digunakan oleh institusi.

Ketidak akuratan informasi dan kesalahan desain pekerjaan (*informational inaccuracies and job-designerrors*) membantu menjelaskan kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen SDM, terutama dalam bidang informasi analisis pekerjaan, desain pekerjaan, dan sistem informasi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang berlaku dalam institusi.

2.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi, artinya efektivitas dari kelompok bila tujuan tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan, sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik tanpa adanya tumpang tindih tugas masing-masing karyawan mengetahui apa yang menjadi hak serta tanggung jawabnya .

3. Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin para karyawan yang ada dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Agar inisiatif dari karyawan dapat tersampaikan guna untuk mencapai tujuan perusahaan (Anwar C, P. Titisari, E. D. Prajitiasari., 2014).

Kesimpulan yang dapat diambil dari faktor-faktor di atas adalah bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya faktor yang berasal dari diri gurusendiri. Faktor yang berasal dari kompetensi profesional guru dan faktor yang berasal dari kebijakan pemerintah dan hubungan manajemen. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan suatu sekolah sehingga kinerja guru dapat optimal.

2.5.4 Indikator Kinerja Guru

Terdapat banyak indikator yang mempengaruhi kinerja guru menurut para ahli. Adapun indikator kinerja guru yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran.
2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran
3. Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi
4. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar

5. Kemampuan melaksanakan pengayaan
6. Pemahaman Wawasan Kependidikan
7. Penguasaan bahan kajian akademik(2014., 2014).

2.6 Penelitian Terdahulu

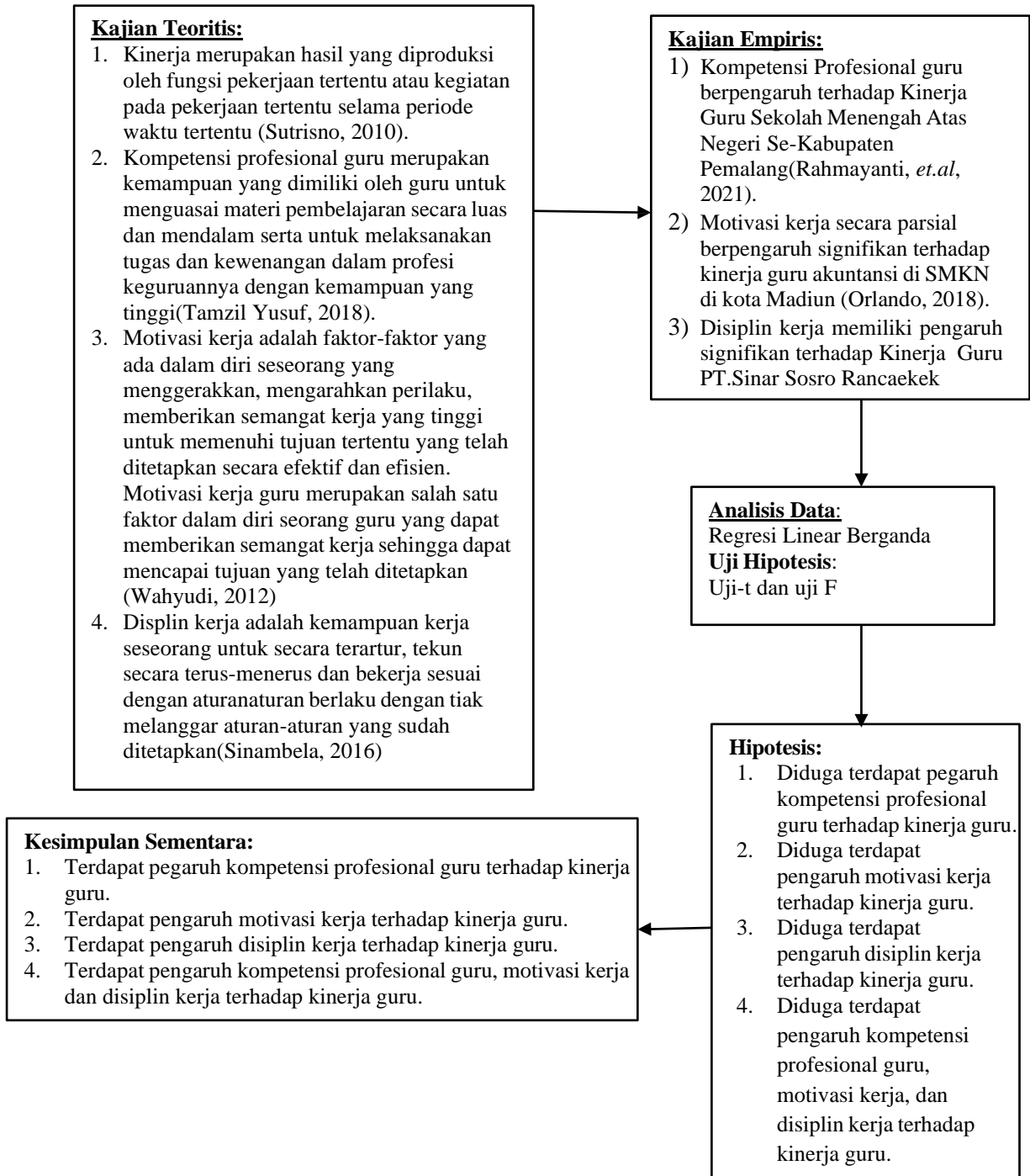
Pada dasarnya penelitian terdahulu dibidang manajemen sumber daya manusia dapat digunakan sebagai dasar untuk melaksanakan penelitian selanjutnya, sehingga penelitian ini dapat membandingkan atau melengkapi penelitian sebelumnya, penelitian terdahulu dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul& Tahun	Hasil	Perbedaan dengan Penelitian yang dilakukan
1	Jafar Ahiri , La Dunifa , Ramly, Rizal & Abdullah Igo	<i>The Effect Of Work Discipline On Teachers' Performance</i> (2019)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru	-Penelitian yang dilakukan memiliki 3 (tiga) variabel independen, yaitu kompetensi profesional guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja. -Metode analisis data yang digunakan analisis regresi linear berganda.
2	Ibrahim, Happy Fitria, Yenny Puspita	<i>The Effect of Work Discipline and Teacher's Motivation on Teacher's Performance</i> (2020)	Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja guru dan motivasi guru berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini merekomendasikan pekerjaan guru tersebut disiplin perlu dipertahankan dan motivasi guru perlu diperhatikan. Dia penting untuk distimulasi agar motivasi guru ada di dalam diri masing-masing guru dan memang demikian adanya diperlukan peningkatan sarana dan prasarana	-Penelitian yang dilakukan memiliki 3 (tiga) variabel independen, yaitu kompetensi profesional guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

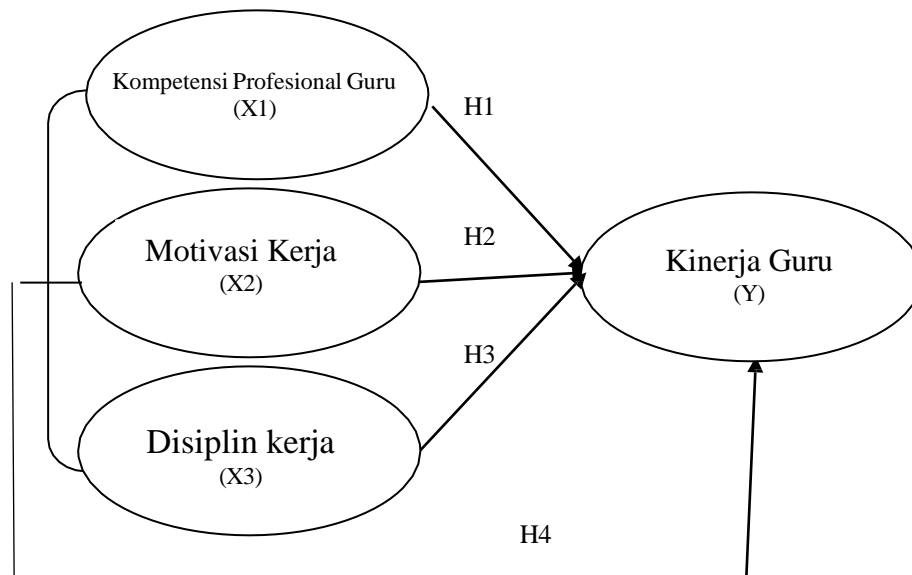
			untuk menunjang kinerja guru.	
3	Thobita Cornelia Dias, Tanwey Gerson Ratumanan, Threesje Roza Souisa.	<i>The Effect of Work Motivation On Teacher Performance</i> (2021)	Hasil yang diperoleh menggambarkan bahwa motivasi kerja dan kinerja mengajar guru tergolong sedang. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap guru kinerja pengajaran. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja mengajar guru. Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru.	-Penelitian yang dilakukan memiliki 3 (tiga) variabel independen, yaitu kompetensi profesional guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja. -Metode analisis data yang digunakan analisis regresi linear berganda.
4	Rahmayanti, Titik Haryati, Noor Miyono, Ayunda Safitri	Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kabupaten Pematang (2021)	Kompetensi profesional, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru baik secara terpisah atau bersama-sama.	Terdapat perbedaan pada objek penelitian. Pada penelitian ini peneliti memfokuskan pada kinerja guru di SMKN 1 Martapura Kabupaten OKU Timur.
5	Bintarti , Purwoko, Abdurrahim. (2020)	Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Se-Distrik Abepura Kota Jayapura	Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru PT.Sinar Sosro Rancaekek.	Terdapat perbedaan pada objek penelitian. Pada penelitian ini peneliti memfokuskan pada kinerja guru di SMKN 1 Martapura Kabupaten OKU Timur.
6	Andi Agustina, Misykat Malik Ibrahim, Andi Maulana.	Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Mtsn Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. (2020)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) motivasi kerja guru pada MTsN di Kabupaten Bontotiro berada pada kategori sedang dan masih perlu ditingkatkan; 2) kinerja guru MTsN di Kabupaten Bontotiro termasuk dalam kategori sedang masih perlu ditingkatkan ditingkatkan.	-Penelitian yang dilakukan memiliki 3 (tiga) variabel independen, yaitu kompetensi profesional guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja. -Metode analisis data yang digunakan analisis regresi linear berganda.

2.7 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Tabel 2.2
Kerangka penelitian



2.8 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu diantara dua variabel atau lebih, kaitan dengan pernyataan diatas, maka ditemukan hipotesisnya(Sanusi., 2011):

1. H1: Diduga Kompetensi profesional guru berpengaruh terhadap Kinerja guru di SMKN 1 MartapuraKabupaten OKU Timur.

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang dimiliki oleh guru untuk menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam serta untuk melaksanakan tugas dan kewenangan dalam profesi keguruannya dengan kemampuan yang tinggi(Tamzil Yusuf, 2018).

Hasil penelitian Rahmayanti, et.al (2021) menyatakan bahwa Pengaruh Kompetensi Profesional guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kabupaten Pematang.

2. H2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMKN 1 Martapura Kabupaten OKU Timur.

Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilaku, memberikan semangat kerja yang tinggi untuk memenuhi tujuan tertentu yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien(Wahyudi, 2012). Motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor dalam diri seorang guru yang dapat memberikan semangat kerja sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian Okky Orlando(2018)Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru akuntansidi SMKN di kota Madiun.

3. H3: Diduga Disiplin kerja berpengaruh terhadapkinerja guru di SMKN 1 Martapura Kabupaten OKU Timur.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya(Hasibuan, 2007).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kirana Vallennia, Atik Atikah dan Fitri Nur Azijah (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru PT.Sinar Sosro Rancaekek.

4. H4: Diduga kompensasi profesional guru, motivasi kerja, dandisiplin kerja dan berpengaruh terhadapkinerja guru di SMKN 1 SMKN 1 Martapura Kabupaten OKU Timur.

Guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang harus berperan secara aktif dalam menempatkan kedudukannya sebagai tenaga professional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Lilik Rachmawati dan Laurens Kaluge (2020) menunjukkan bahwa yaitu

kompetensi profesional guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Faktor-faktor diduga dapat mempengaruhi kinerja guru selama berada di instansi pendidikan sebagai tempat mereka bekerja, yaitu Kompetensi Profesional Guru, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja. Guru yang telah memiliki kompetensi profesional akan lebih berprestasi apabila ditambah dengan disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja mempunyai bentuk ketaatan terhadap segala peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi (Yusuf dan Suci, 2018). Davis dan Newstrom (2014) menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman- pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja. Hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian.