

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Guru

2.1.1 Pengertian Kinerja Guru

Menurut Sinambela (2018, p.481) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Misalnya, beberapa kali seorang guru memeriksa kehadiran siswa perhari, beberapa kali seorang guru harus melakukan penilaian suatu proses pembelajaran dalam satu minggu, satu bulan, satu semester, dan sebagainya. Sedangkan menurut Sinambela (2018, p.483) Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Kinerja seorang guru terlihat dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Hal tersebut akan tercermin dari kinerjanya dalam mengembangkan potensi peserta didik serta memajukan sekolah. Berdasarkan beberapa teori di atas maka kinerja guru merupakan hasil atau pencapaian dari suatu hal yang telah diperbuat atau di kerjakan seorang guru dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk karya yang nyata.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya disekolah dan menggambarkan adanya suatu pembuatan yang di tampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Dengan demikian, kinerja terkait dengan guru atau kinerja guru, maka kinerja guru dikatakan kemampuan guru (Mulyasa E, Menjadi Guru Profesional, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.2008), hlm. 136 14 Serdarmayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja, (Bandung: Mandar Maju, 2008), hlm. 50 15Kompri, Manajemen Pendidikan: Komponen-komponen Elementer Kemajuan Sekolah. (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2015), hlm. 131 dalam mengaplikasikan keterampilannya melaksanakan pekerjaan tertentu dengan hasil yang nyata.

Kinerja guru ialah rasa tanggung jawabnya menjalankan tugas atau amanah profesi yang diembannya dan rasa tanggung jawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitas dalam menjalankan tugas keguruannya dikelas dan tugas kependidikannya diluar kelas. Penilaian kinerja guru sasaran yang dinilai adalah indikator kinerja guru. Dalam petunjuk teknis penilaian kinerja guru dilingkungan dinas pendidikan disebutkan komponen-komponen kinerja guru.

- 1) Menyusun program pembelajaran
- 2) Melaksanakan program pembelajaran
- 3) Melaksanakan evaluasi belajar
- 4) Melaksanakan analisis evaluasi belajar
- 5) Melaksanakan program perbaikan dan pengayaan
- 6) Melaksanakan program bimbingan dan konseling (khusus guru BK)
- 7) Membimbing siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler
- 8) Pengembangan profesi

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No.14 Tahun 2005 Bab IV pasal 20 (a) tentang guru dan dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru atau dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, berkewajiban merencanakan

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

2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sinambela (2018, p.484) Kinerja dipengaruhi oleh:

a. Faktor Kemampuan

Menjelaskan bahwa kinerja seorang sama dengan kemampuan seseorang tersebut untuk melakukan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya. Oleh karena itu seseorang perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Berbentuk dari sebuah sikap (attitude) seorang dalam menghadapi situasi untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3 Tugas dan Tanggungjawab Guru

Merujuk Permendikbud 15 Tahun 2018 dalam melaksanakan Tupoksinya seorang guru memiliki 5 kegiatan yang harus dilaksanakan yaitu:

1. Merencanakan pembelajaran atau pembimbingan pada kelas atau rombongan belajar yang diampunya, yang dilakukan melalui kegiatan.
2. Melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan yang dilakukan melalui kegiatan intrakurikuler, kokurikuler, dan ekstrakurikuler.
3. Menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan.
4. Membimbing dan melatih peserta didik.
5. Melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru.

Dapat disimpulkan bahwa guru ialah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dan akhirnya mencapai pada tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan.

2.1.4 Indikator Penilaian Kinerja Guru

Menurut Bangun Wilson dalam Harini dkk (2018) indikator kinerja dapat dibagi menjadi:

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap seseorang dalam organisasi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan padabagaian lain.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5. Kemampuan Kerja

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang saja. Untuk jenis pekerjaan tert entu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja Guru

Menurut Sinambela (2018, p.334), disiplin adalah kesedian seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan - peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin akan mempercepat

tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri seseorang terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2019, p.89) Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin dalam bekerja sangat penting artinya bagi guru. Karena itu, kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada guru. Penanaman yang terus menerus menyebabkan disiplin tersebut menjadi kebiasaan bagi guru.

Menurut A. Tabrani Rusyan ada beberapa upaya untuk meningkatkan disiplin kerja guru antara lain:

- a. Disiplin membawa proses kinerja ke arah produktivitas yang tinggi atau menghasilkan kualitas kerja tinggi.
- b. Disiplin sangat berpengaruh terhadap kreativitas dan aktivitas kinerja tersebut.
- c. Disiplin memperteguh guru di sekolah untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan.
- d. Disiplin memberi kesempatan bagi guru untuk melaksanakan berbagai kegiatan dan proses kerja.
- e. Disiplin akan menunjang hal-hal positif dalam melakukan berbagai kegiatan dan proses kerja.

2 2.2 Bentuk Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018, p.336), terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

a. *Disiplin Preventif*

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan seseorang untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Cara preventif yang dimaksud untuk dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.

b. *Disiplin Korektif*

Disiplin korektif adalah upaya penggerakan seseorang dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi.

2.2.3 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018, p.353) Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Sedangkan sanksi pelanggaran kerja merupakan hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada seseorang yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Ada beberapa tingkat dan jenis pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu sebagai berikut:

- a. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis: teguran lisan, teguran tertulis.
- b. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat.
- c. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis: penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, dan pemberhentian, pemecatan.

2.2.4 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018, p.339) Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-prilaku seseorang konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin mencoba

mengatasi kesalahan dan kelalaian disebabkan karena kurang perhatian ketidak mampuan dan keterlambatan.

2.2.5 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019, p.89) Faktor yang mempengaruhi disiplin adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Seseorang akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan oleh organisasi.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi semua akan memperhatikan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang tidak merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkatan pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjaji tidak akan melakukan hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para guru agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian terhadap guru

Guru adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang guru tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi.

2.2.6 Indikator Disiplin Kerja Guru

Menurut Sinambela (2018, p.355) indikator disiplin kerja adalah:

1. Kehadiran/Presensi. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya seseorang yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Seseorang yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besar tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Guru memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Setiap guru dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama guru.

2.3 Beban Kerja

2.3.1 Pengertian Beban Kerja Guru

Menurut Suci R.Marjih Koesoemowidjojo (2017, p.21) Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya

manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut sebagai beban kerja. Tinggi rendahnya beban kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. Permendagri No. 12/2008 menyatakan tentang beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika adanya kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih.

2.3.2 Tujuan Beban Kerja

Tujuan analisis beban kerja yaitu untuk menentukan berapa jumlah personalia yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan menentukan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang dapat dilimpahkan kepada seorang guru. Menurut Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo (2017, p.20) menjelaskan bahwa tujuan analisis beban kerja yaitu:

1. Menentukan Jumlah Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi jumlah SDM pada suatu jabatan atau unit kerja.

2. Menyempurnakan (*Redesign*) Tugas

Beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi tugas sehingga mencapai rentang beban kerja standar (optimum).

3. Menyempurnakan (*Redesign*) Struktur Organisasi

Menggabung 2 (dua) pekerjaan atau lebih menjadi 1 (satu) pekerjaan, memisahkan 1pekerjaan menjadi 2 atau lebih pekerjaan, atau menciptakan suatu pekerjaan baru.

4. Menyempurnakan (*Redesign*) Standar Operating Procedure (Sop)

Menyempurnakan SOP karena adanya redesign tugas/aktivitas jabatan dan penyempurnaan struktur organisasi.

5. Menentukan Standar Waktu (*Standard Time*) Tugas Dan Aktivitas diperoleh standar waktu dari setiap tugas dan aktivitas sesuai standar normal di organisasi.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Suci R. Mari'ih Koesomowidjojo (2017, p.24) yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja seseorang faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh seseorang seperti:

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.

b. Tugas-tugas fisik

Hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.

c. Organisasi kerja

Seorang guru tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas mengenai faktor yang mempengaruhi beban kerja dapat dikatakan bahwa variabel tersebut mempunyai dua jenis yaitu faktor internal mencirikan seseorang memiliki keyakinan yang

berasal dari diri sendiri bahwa mereka harus bertanggung jawab atas perilaku kerja sendiri dan faktor eksternal mencirikan individu yang mempercayai bahwa keberhasilan tugas mereka dikarenakan faktor di luar diri yaitu organisasi.

2.3.4 Dimensi dan Indikator Beban Kerja Guru

Dimensi dan indikator yang digunakan penulis menggunakan teori dari Menurut Ambar dalam Rikardo dkk yaitu:

1. Beban Fisik

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu : beban fisik fisiologis dan beban fisik biomekanika.

2. Beban Mental

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat seseorang melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu : konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan.

3. Beban Waktu

Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat seseorang dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu yaitu: kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang sama.

Berdasarkan pengertian diatas dimensi dan indikator pemahaman mengenai beban kerja mempunyai tiga dimensi yang menunjukkan seorang guru dapat bekerja secara efektif dan efisien yakni beban fisik, beban mental, dan beban waktu.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merupakan replikasi dari beberapa peneliti terdahulu. Adapun hasil penelitian tersebut antara lain dapat dilihat pada tabel 2.1

Tabel 2.1

Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Abdul Faisal Amboyol Abdul Wahid Syafar Bakri Hasanuddi (2019)	Pengaruh Kedisiplinan, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Laki-Laki Dan Perempuan Pada SMK Negeri 1 Sigi (Studi Perbandingan)	Regresi Linear Berganda Uji Diferensial	Hasilnya menunjukkan bahwa disiplin, beban kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan. Uji diferensial menunjukkan bahwa disiplin, beban kerja, dan motivasi kerja tidak memiliki perbedaan yang signifikan.

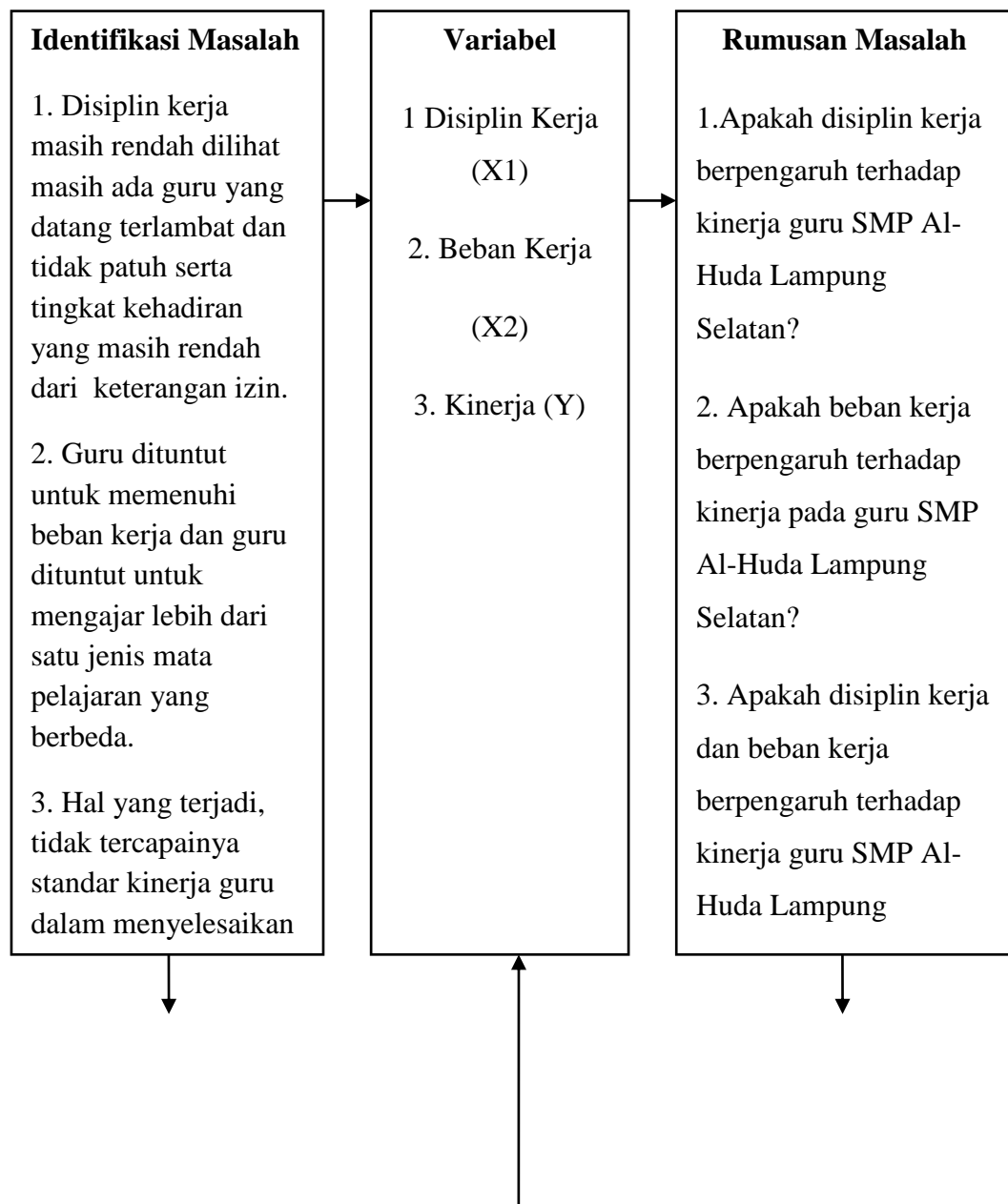
2.	Petrina Gabriella1 Hendy Tannady (2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi	Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
3.	Putri Yuni Astuti (2017)	Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 3 Dumai	Analisis Statistik Deskriptif Dan Analisis Linear Berganda	Hasil Penelitian Dan Diskusi Menyimpulkan Bahwa Kepemimpinan, Bekerja Iklim Dan Beban Kerja Secara Simultan Berdampak Positif Dan Signifikan Terhadap Guru Kinerja.
4.	Fahrurrazi Brenny Novriansyah (2018)	The Effect Of Discipline, Motivation And Teacher's Perception Upon The Leadership Of Principal	The data analyzed through multiple regression analysis technique	The results showed that; there is no significant influence between work discipline on teacher performance, influence between work motivation on

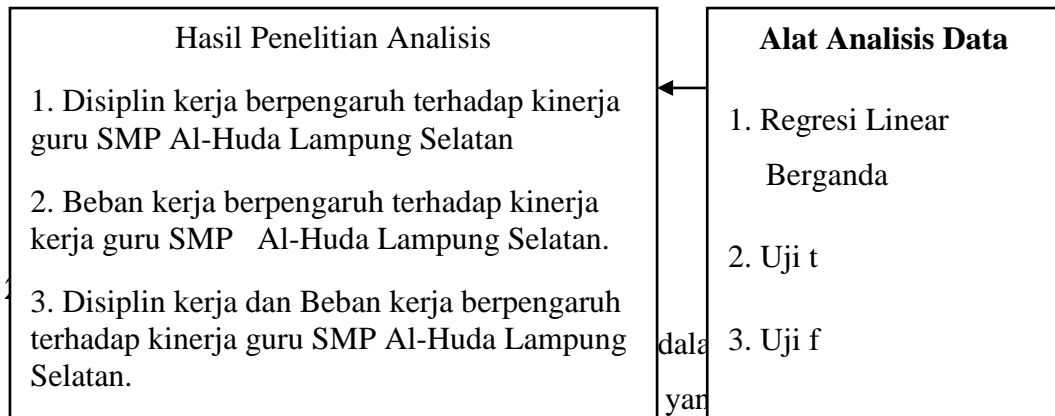
		Towards Teacher Performance Of Public Secondary Madarsa In Indonesia		teacher performance, here is no significant influence between teachers' perceptions of principal leadership on teacher performance with teacher perception
5.	Omondi Peter Joseph Nyawara (2017)	The influence of workload on performance of teachers in public primary schools in Kombewa division, Kisumu West district, Kenya	Using Pearson's correlation technique	The study shows that the independent variable (workload) and the dependent variable (performance of teachers) have a weak positive relationship

2.5 Kerangka Pikir

Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Model Konseptual Penelitian





kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan secara teoritis pemikiran di atas. Pengujian hipotesis berdasarkan teori pada penelitian ini menurut para ahli yang membahas disiplin kerja dan beban kerja.

- a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pada Guru SMP Al-Huda Lampung Selatan.

Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor terjadinya kinerja guru di dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan Putri Gabriella dan Handy Tanady bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Handoko dalam Sinambela (2018, p.334), disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dengan disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan dari uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) pada Guru SMP Al-Huda Lampung Selatan

- b. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja pada Guru SMP Al-Huda Lampung Selatan.

Beban kerja merupakan bagian yang sangat penting untuk diperhatikan. Penelitian yang dilakukan Putri Yuni Astuti (2017) menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Beban kerja

adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Dengan demikian jika beban kerjanya sesuai maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Sehingga Beban kerja akan menghasilkan beban kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan uraian tersebut, maka dikemukakan hipotesis penelitiannya:

H2: Beban Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) pada Guru SMP Al-Huda Lampung Selatan.

c. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pada Guru SMP Al-Huda Lampung Selatan

Disiplin kerja dan beban kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan seseorang dalam bekerjanya sangat semangat dan nyaman. Karena disiplin kerja adalah kesediaan seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dan beban kerja adalah menetapkan pembagian jam kerja yang sesuai. Dengan demikian menciptakan disiplin kerja dan beban kerja maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

H3 : Disiplin Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) pada Guru SMP Al-Huda Lampung Selatan.

