

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatian pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam organisasi dan berperan penting untuk keberhasilan organisasi mengingat di dalamnya ada modal manusia yang perlu diperhatikan dengan kualitas berharga yang dimilikinya (Suryani & FoEh, 2019). Manajemen sumber Daa Manusia (MSDM) berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi (Purnaya, 2016). MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan (Adamy, 2016).

Berdasarkan pengertian-pengertian manajemen sumber daya manusia diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan ilmu manajemen yang berfokus pada pengaturan peran sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi. MSDM mencakup sistem rancangan formal dalam organisasi untuk mengelola sumber daya manusia, termasuk dalam hal rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, dan pengelolaan karyawan. MSDM juga mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan dengan tujuan meningkatkan kinerja organisasi melalui optimalisasi potensi sumber daya manusia. Oleh karena itu, MSDM memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.1. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Implementasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan aspek penting dalam suatu organisasi yang dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi tersebut.

Fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai fungsi manajerial (Hertati, 2019):

1. Perencanaan (*Planning*) : SDM merupakan kemampuan yang dimiliki oleh setiap manusia yang terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Dilakukan

dengan menetapkan program kepegawaian dengan merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*): adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, wewenang, integrasi, delegasi, dan koordinasi, organisasi hanya menetapkan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. Pengarahan (*Actuating*): kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan juga masyarakat yang dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
4. Pengendalian (*Controlling*): kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan akan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan rencana pengendalian karyawannya yang meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi-fungsi operasional, adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia (Suryani & FoEh, 2019) :

1. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi. Penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan disesuaikan dengan tugas-tugas yang tertera pada analisis pekerjaan yang sudah ditentukan sebelumnya. Pengadaan tenaga kerja mencakup analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen sumber daya manusia, dan seleksi serta penempatan sumber daya manusia.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Development/HRD*). ini merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan. Pada tahap ini, terdapat dua kegiatan penting sebagai dasar untuk mengembangkan para anggota organisasi, antara lain, pendidikan

dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan, baik untuk karyawan baru maupun karyawan lama. Setelah mengikuti tahap seleksi, para karyawan baru yang diterima akan mengikuti pelatihan untuk menyetarakan pengetahuan antara teori dan praktek ke pekerjaan mereka. Kegiatan ini sangat berguna bagi karyawan baru untuk meningkatkan pemahaman tentang tugas-tugas yang merupakan tanggung jawab pada pekerjaannya. Pengembangan sumber daya manusia juga penting bagi karyawan lama untuk mendapatkan kenaikan pekerjaan atau pada tingkat yang sama. Para karyawan yang mengalami pemindahan pekerjaan akan mendapatkan pekerjaan baru, sewajarnya mereka diharuskan mendapatkan program pengembangan untuk menyesuaikan keterampilan dan pengetahuan mereka terhadap pekerjaannya.

3. Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya.

4. Pengintegrasian

Setelah aktivitas-aktivitas pengadaan, pengembangan, dan pemberian kompensasi sumber daya manusia dilakukan, maka muncul masalah baru yang sangat penting diperhatikan yaitu pengintegrasian. Integrase berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu diperlukan perasaan dan sikap karyawan dalam menetapkan kebijakan organisasi. Pengintegrasian mencakup, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan.

5. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Setelah melakukan fungsi-fungsi diatas, maka kegiatan berikutnya adalah melakukan pemeliharaan. Pemeliharaan karyawan berarti mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan akan bertanggung jawab atas pekerjaannya, biasanya memiliki kinerja yang baik. Manajer yang berhasil selalu memerhatikan kebutuhan-kebutuhan para karyawan dan melindungi mereka dari kecelakaan-

kecelakaan kerja. Mereka menyadari bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada kemampuan para anggotanya, oleh karena itu sangatlah perlu diperhatikan keamanan dan kenyamanan kerjanya.

2.1.2. Kinerja Guru

2.1.2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Adapula untuk memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Astuti et al., 2021). Prestasi yang dicapai seseorang disebut *actual performance* atau *job performance* yang bisa kita sebut dengan kinerja (Silaen et al., 2021). Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu (Huseno, 2016).

Berdasarkan pengertian kinerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang yang dicapai melalui kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Namun, konsep kinerja juga mencakup bagaimana proses pekerjaan dilakukan. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan proses dan hasil kerja dalam menilai kinerja seseorang.

2.1.2.2. Pengertian Kinerja Guru

Guru sebagai ujung tombak, karena kinerja guru sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Guru sebagai salah satu sumber daya manusia yang sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas pendidikan, sehubungan dengan hal itu maka penilaian terhadap kinerja guru perlu dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa mereka mampu memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan pendidikan.

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik (Widagdo et al., 2020). Kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam pelaksanaan tugas mengajar yang bermutu (Hafidulloh et al., 2019). Kinerja guru menyangkut seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban (melaksanakan) amanat dan

tanggung jawab dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan memandu peserta didik dalam mencapai tingkat kematangan dan kedewasaannya (Faozan, 2022).

Berdasarkan pengertian tentang kinerja guru di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil dari tugas mengajar yang berkualitas, yang meliputi semua aktivitas dalam mengajar, membimbing, dan memandu peserta didik untuk mencapai kematangan dan kedewasaan. Kinerja guru juga mencakup kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

2.1.2.3. Peran dan Tugas Guru

Guru memiliki peran yang sangat penting dalam pendidikan karena mereka memiliki pengaruh langsung pada siswa. Oleh karena itu, guru yang berkualitas mempunyai peran dan tanggung jawab untuk mendorong, membimbing, dan memberi fasilitas belajar bagi siswa untuk mencapai tujuan.

Berikut ini, rincian tugas-tugas guru (Muhlisin, 2020):

1. Mendidik dengan titik berat memberikan arah dan motivasi pencapaian tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang.
2. Memberikan fasilitas pencapaian tujuan melalui pengalaman belajar yang memadai.
3. Membantu perkembangan aspek-aspek pribadi seperti sikap, nilai-nilai, dan penyusunan diri, demikianlah dalam proses belajar mengajar guru tidak terbatas sebagai penyampai ilmu pengetahuan akan tetapi lebih dari itu bertanggung jawab akan keseluruhan perkembangan kepribadian siswa ia harus mampu menciptakan proses belajar yang sedemikian rupa sehingga dapat merangsang siswa untuk belajar aktif dan dinamis dalam memenuhi kebutuhan dan menciptakan tujuan.

Berikut ini, peran guru sebagai pembimbing (Muhlisin, 2020):

1. Mengumpulkan data tentang siswa
2. Mengamati tingkah laku siswa dalam situasi sehari-hari
3. Mengenal para siswa yang memerlukan bantuan khusus

4. Mengadakan pertemuan atau hubungan dengan orang tua siswa, baik secara individu maupun secara kelompok, untuk memperoleh saling pengertian tentang pendidikan anak.
5. Bekerjasama dengan masyarakat dan lembaga-lembaga lainnya untuk membantu memecahkan masalah siswa.
6. Membuat catatan pribadi siswa serta menyiapkannya dengan baik.
7. Menyelenggarakan bimbingan kelompok atau individu.
8. Bekerjasama dengan petugas-petugas bimbingan lainnya untuk membantu memecahkan masalah siswa.
9. Menyusun program bimbingan sekolah bersama-sama dengan petugas bimbingan lainnya.
10. Meneliti kemajuan siswa, baik di sekolah maupun di luar sekolah.

2.1.2.4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Guru merupakan elemen penting dalam sistem pendidikan yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan membantu siswa mencapai potensi mereka secara maksimal. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain (Hafidulloh et al., 2019).

1. Kepribadian dan Dedikasi

Kepribadian adalah suatu cerminan dari citra seorang guru dan akan memengaruhi interaksi anatar guru dan anak didik. Kepribadian guru yang baik dapat tercermin dalam sikap dan perbuatan guru dalam membina dan membimbing anak didik. Guru yang memiliki kepribadian yang baik dapat menjadi panutan bagi siswa dan dapat memotivasi mereka untuk belajar dan berkembang. Kepribadian yang baik juga dapat tercermin dalam dedikasi guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Guru yang memiliki dedikasi yang tinggi akan melakukan segala upaya untuk membantu siswa meraih potensi maksima mereka. Oleh karena itu, potensi kepribadian merupakan syarat mutlak yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan profesinya.

2. Pengembangan Profesi

Pengembangan profesi guru menjadi sangat penting untuk mengantisipasi perubahan dan tuntutan yang semakin berat dalam profesi mereka. Pengembangan profesi guru akan membantu guru untuk menjadi lebih siap dan terampil dalam menghadapi perubahan dan memenuhi tuntutan pendidikan yang semakin kompleks.

3. Kemampuan Mengajar

Seorang guru harus memiliki kemampuan yang memadai untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas pengajaran, antara lain: kemampuan merencanakan pengajaran, kemampuan menuliskan tujuan pengajaran, kemampuan memberikan pertanyaan kepada siswa, kemampuan mengajarkan konsep, kemampuan berkomunikasi dengan siswa, kemampuan berkomunikasi dengan siswa, kemampuan mengamati kelas, dan kemampuan mengevaluasi hasil belajar. Dengan memiliki kemampuan yang memadai, seorang guru dapat menjalankan tugas sebagai pendidik dengan lebih baik dan efektif, sehingga dapat membantu siswa untuk mencapai potensi maksimal mereka.

4. Hubungan dan Komunikasi

Hubungan dan komunikasi yang baik antara guru dengan komponen lain di sekolah, sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan kreativitas guru. Komunikasi yang baik dapat membuka kesempatan untuk berbagi ide, pengalaman, dan pandangan yang berbeda, yang dapat memperkaya perspektif guru dan membantunya untuk lebih terbuka terhadap ide-ide baru. Selain itu, adanya respon balik atas inovasi dan kreativitas guru juga dapat memberikan motivasi dan kepercayaan diri kepada guru untuk terus mengembangkan potensi dan kemampuannya dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk membangun suasana yang kondusif untuk komunikasi dan kerjasama antar komponen, serta menyediakan ruang dan waktu untuk berkumpul dan berdiskusi secara teratur.

5. Hubungan dengan Masyarakat

Hubungan sekolah dengan masyarakat merupakan suatu bentuk hubungan komunikasi eksternal yang sangat penting dalam menjalin kerja sama dan

memperkuat dukungan terhadap pendidikan. Dengan terjalinnya hubungan yang baik antara sekolah dan masyarakat, maka masyarakat dapat memberikan dukungan dan kontribusi dalam bentuk sumber daya, ide, pengalaman, dan pengetahuan yang berguna dalam pengembangan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk membangun jaringan komunikasi yang baik dan aktif dengan masyarakat, dan mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat memperkuat hubungan tersebut. Dengan demikian, maka sekolah dapat menjadi bagian yang aktif dalam membangun kemitraan dengan masyarakat dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang baik dan merata.

6. Kedisiplinan

Disiplin juga dapat diartikan sebagai keadaan di mana suatu hal atau situasi berada dalam ketertiban, keadaan yang teratur, dan tidak adanya pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung. Disiplin merupakan kunci penting untuk mencapai tujuan organisasi atau individu yang efektif dan efisien.

7. Kesejahteraan

Faktor kesejahteraan dapat mempengaruhi kinerja guru dalam meningkatkan kualitasnya. Oleh karena itu, ketika guru merasa sejahtera secara finansial dan memiliki keamanan kerja yang cukup. Mereka lebih mungkin untuk mencapai kebutuhan yang lebih tinggi dan hierarki kebutuhan Maslow, seperti pengakuan dan aktualisasi diri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja mereka dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kualitas pengajaran. Dalam hal ini, terpenuhinya berbagai macam kebutuhan manusia dapat menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan tugas apapun, termasuk tugas mengajar bagi seorang guru.

8. Iklim Kerja

Iklim kerja sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Ketika iklim kerja di sekolah positif dan kondusif, guru dan staf sekolah akan merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja secara produktif. Hal ini akan memungkinkan mereka untuk berkolaborasi dengan baik dan mengembangkan hubungan kerjasama yang baik dengan rekan kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas pengajaran dan kinerja sekolah secara keseluruhan. Dalam hal ini, iklim kerja yang positif akan menciptakan kondisi yang memungkinkan guru untuk berkembang, mengasah keterampilan, dan

mengejar tujuan pendidikan dan pengajaran. Selain itu, iklim kerja yang kondusif juga dapat meningkatkan motivasi guru dan staf sekolah untuk menciptakan lingkungan yang menarik dan menginspirasi bagi siswa.

2.1.2.5. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kerja guru merupakan proses evaluasi kerja guru yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berwenang, seperti kepala sekolah atau pihak-pihak lain yang memiliki kewenangan untuk melakukan penilaian. Penilaian kinerja merupakan bagian integral dan proses penilaian yang meliputi: penerapan sasaran kinerja yang spesifik, terukur, memiliki tingkat perubahan, terbatas waktu, adanya pengarahan dan dukungan atasan (Pianda, 2018).

Berikut ini 4 aspek-aspek Alat Penilaian Kemampuan Guru (AKPG) secara umum yaitu (Pianda, 2018):

1. Kemampuan guru dalam membuat perencanaan pengajaran, yang meliputi: perencanaan pengorganisasian bahan pengajaran, perencanaan pengelolaan kegiatan belajar mengajar, perencanaan pengelolaan kelas, perencanaan pengelolaan media dan sumber, perencanaan penilaian hasil belajar siswa.
2. Kemampuan guru dalam mengajar dikelas, yang meliputi: menggunakan metode, media dan bahan latihan, berkomunikasi dengan siswa, mendemonstrasikan khazanah metode mengajar, mendorong mengadakan keterlibatan siswa dalam pengajaran, mendemonstrasikan penguasaan mata pelajaran, mengorganisasikan waktu, ruang, bahan dan perlengkapan, dan evaluasi hasil belajar.
3. Kemampuan guru dalam mengadakan hubungan antar pribadi, yang meliputi: membantu mengembangkan sikap positif pada diri siswa, bersikap terbuka dan luwes terhadap siswa dan orang lain.

2.1.2.6. Dimensi Kinerja Guru

Kualitas perilaku belajar guru menjadi sangat penting dalam menentukan kualitas pembelajaran yang diberikan dan prestasi belajar siswa. Oleh karena itu, para guru perlu terus mengembangkan kualitas perilaku belajar mereka untuk memberikan dampak yang positif pada siswa dan meningkatkan kinerja mereka

secara keseluruhan. Guru yang memiliki kinerja yang baik atau guru yang profesional memiliki dimensi anantara lain (Manery et al., 2018):

1. Kualitas pekerjaan (*quality of work*).

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2. Keuletan dan ketahanan kerja (*tenacity and endurance work*).

Tingkat di mana karyawan mampu bekerja dengan baik dan memiliki daya tahan yang baik dalam bekerja.

3. Disiplin dan kehadiran (*discipline and attendance*).

Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan tempat ia bekerja dan hadir tepat waktu.

4. Kerja sama antar rekan kerja (*cooperation among colleagues*).

Tingkat dimana karyawan mampu bekerja sama dengan baik dengan karyawan lain atau rekan kerja yang ada dilingkungan kerjanya.

5. Perhatian untuk keamanan (*concern for safety*).

Tingkat dimana karyawan memperhatikan keamanannya dalam bekerja di lingkungan kerjanya.

6. Tanggung jawab atas hasil keryanya (*responsibility for the results of his work*).

Tanggung jawab adalah bagian tidak terpisahkan atau sebagian dari kepemilikan wewenang tersebut.

7. Inisiatif / kreativitas yang dimiliki (*initiative / creativity possessed*).

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.2.7. Indikator Kinerja Guru

Dalam mengkaji tingkat kinerja guru pada suatu lembaga pendidikan dapat dilihat dari beberapa unsur penting dalam proses penilaian kerja guru. Berikut adalah beberapa indikator kinerja guru (Wau, 2018):

1. Prestasi kerja, adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Tanggung jawab, adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani membuat resiko atas keputusan yang diambilnya.
3. Ketaatan, adalah kesanggupan seseorang untuk menaati segala ketetapan, peraturan yang berlaku, dan menaati perintah yang diberikan oleh atasan yang berwenang.
4. Kerja sama, adalah kemampuan tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan sehingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
5. Prakarsa, adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

2.1.3. Pelatihan

2.1.3.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan (Suryani & FoEh, 2019). Pendapat sama mengemukakan bahwa Pelatihan (*training*) berarti memberikan kepada karyawan baru atau karyawan yang ada keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka (Dessler, 2015). Pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja jangka pendek dalam pekerjaan (jabatan) tertentu yang diduduki saat ini dengan cara meningkatkan kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) para karyawan (Widyawati, 2018).

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan (*training*) adalah salah satu proses yang ditujukan untuk memperbaiki keterampilan atau kemampuan kerja karyawan atau guru dengan tujuan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan atau sekolah. Pelatihan dapat diberikan kepada setiap karyawan atau guru sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dengan memberikan pelatihan yang efektif, maka karyawan atau guru akan memiliki

keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik, yang akan membantu mereka dalam meningkatkan kinerja mereka dan berkontribusi secara lebih signifikan terhadap tujuan perusahaan atau sekolah.

2.1.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Beberapa ini faktor pelatihan yang mempengaruhi kinerja guru antara lain (Widyawati, 2018):

1. Dukungan manajemen puncak
2. Komitmen para manajer, baik spesialis maupun generalis
3. Kemajuan teknologi, terutama computer dan internet
4. Kompleksitas organisasi yang menyebabkan tugas-tugas dan interaksi menjadi lebih rumit
5. Gaya belajar
6. Fungsi-fungsi SDM lainnya

2.1.3.3. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Berikut ini beberapa tujuan dan manfaat pelatihan (Hertati, 2019) :

1. Kepentingan karyawan:
 - a. Memberikan ketrampilan dan pengetahuan yang diperlukan karyawan
 - b. Meningkatkan moral karyawan
 - c. Memperbaiki kinerja karyawan
 - d. Membantu karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi maupun sumber daya manusianya
 - e. Meningkatkan karier karyawan
 - f. Meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima karyawan
2. Kepentingan perusahaan:
 - a. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
 - b. Penghematan biaya produksi
 - c. Mengurangi tingkat kerusakan dan kecelakaan
 - d. Memperkuat komitmen karyawan

2.1.3.4. Metode Pelatihan

Berikut ini beberapa metode pelatihan (Suryani & FoEh, 2019):

1. Metode *On-The-Job Training* yaitu pelatihan yang dilakukan diperusahaan atau ditempat kerja sebenarnya dan para karyawan melakukannya pelatihan sambil bekerja. Pelatihan ini banyak digunakan perusahaan untuk melatih tenaga kerja. Pelatihan *On-The-Job Training* menggunakan 4 metode, yaitu:
 - a. Rotasi pekerjaan (*job rotation*), merupakan pemindahan pekerjaan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja.
 - b. Penugasan yang direncanakan, menugaskan tenaga kerja untuk mengembangkan kemampuan dan pengalamannya tentang pekerjaannya.
 - c. Pembimbingan, pelatihan tenaga kerja langsung oleh atasannya. Metode ini sangat efektif dilakukan karena atasan langsung sangat mengetahui bagaimana keterampilan bawahannya, sehingga lebih tahu menerapkan metode yang digunakan.
 - d. Pelatihan posisi, tenaga kerja yang dilatih untuk dapat menduduki suara posisi tertentu. Pelatihan seperti ini diberikan kepada tenaga kerja, yang mengalami perpindahan pekerjaan. Sebelum dipindahkan ke pekerjaan baru terlebih dahulu diberikan pelatihan agar mereka dapat mengenal lebih dalam tentang pekerjaannya.
2. Metode *Off-The-Job Training*, yaitu pelatihan yang dilakukan diluar tempat kerja dan dilakukan dalam keadaan tidak bekerja atau diluar waktu kerja. Metode ini dapat dilakukan dengan beberapa teknik antara lain:
 - a. *Business games*, peserta dilatih dengan memecahkan suatu masalah, sehingga para peserta dapat belajar dari masalah yang sudah pernah terjadi pada suatu perusahaan tertentu. Metode ini bertujuan agar para peserta latihan dapat dengan lebih baik dalam pengambilan keputusan dan cara mengelola operasional perusahaan dengan baik.
 - b. *Vestibule school*, tenaga kerja dilatih dengan menggunakan peralatan yang sebenarnya dan system pengaturan sesuai dengan yang sebenarnya tetapi dilaksanakan di luar perusahaan. Tujuannya adalah untuk menghindari tekanan dan pengaruh kondisi dalam perusahaan.
 - c. *Case study*, dimana peserta dilatih untuk mencari penyebab timbulnya suatu masalah, kemudian dapat memecahkan masalah tersebut. Pemecahan

masalah dapat dilakukan secara individual atau kelompok atas masalah-masalah yang ditentukan.

2.1.3.5. Ukuran Untuk Mengevaluasi Pelatihan

Berikut ini, ukuran untuk mengevaluasi pelatihan (Widyawati, 2018):

1. Opini Peserta: Menanyakan opini para peserta agar memperoleh respons dan saran untuk perbaikan, terutama dalam tingkat kepuasan peserta.
2. Tingkat Pembelajaran: Mengukur peningkatan kompetensi peserta dengan membandingkan hasil tes sebelum dan sesudah pelatihan.
3. Perubahan Perilaku: Mengevaluasi kemampuan pelatihan dalam mengarahkan para peserta untuk mengubah perilaku mereka di tempat kerja. Metode penilaian umpan balik 360-derajat (didiskusikan pada handout yang lain) sering digunakan untuk mengukur perubahan perilaku.
4. Pencapaian Tujuan Pelatihan dan Pengembangan: Mengevaluasi sampai di mana program-program tersebut telah mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan dan secara nyata berdampak pada kinerja.
5. Benchmarking: Proses memonitor dan mengukur proses-proses internal suatu perusahaan –seperti operasi– dan kemudian membandingkan data tersebut dengan informasi dari perusahaan-perusahaan yang unggul dalam bidang-bidang tersebut. Benchmarking untuk pelatihan dan pengembangan umumnya berfokus pada ukuran-ukuran seperti biaya pelatihan, rasio staf pelatihan terhadap seluruh karyawan, dan baru tidaknya sistem-sistem penyampaian yang digunakan.

2.1.3.6. Indikator Pelatihan

Berikut ini 5 indikator pelatihan (Dessler, 2015):

1. Instruktur

Mengingat bahwa pelatihan biasanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, maka pelatih yang dipilih untuk menyampaikan materi pelatihan harus berkualitas di bidangnya, profesional dan berkompeten. Kualifikasi atau kompetensi yang memadai, memotivasi atau mendorong peserta, kebutuhan umpan balik.
2. Peserta

Tentunya pemilihan peserta pelatihan harus didasarkan pada persyaratan khusus dan kualifikasi yang sesuai. Semangat untuk ikut pelatihan, dan keinginan untuk menyimak atau memperhatikan.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia atau guru adalah materi yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia atau guru yang akan dicapai oleh organisasi atau sekolah. Meningkatkan kemampuan, kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan.

4. Metode pelatihan

Metode pelatihan memastikan berlangsungnya kegiatan pelatihan guru atau sumber daya manusia efektif jika sesuai dengan jenis materi dan keterampilan atau kemampuan peserta pelatihan. Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan, dan kesesuaian metode dengan materi pelatihan.

5. Tujuan Pelatihan

Pelatihan membutuhkan tujuan yang telah ditentukan, terutama terkait dengan pembuatan rencana tindakan (*action plan*) dan penetapan tujuan atau sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang dilakukan. Keterampilan peserta pelatihan, pemahaman etika kerja peserta pelatihan.

2.1.4. Disiplin Kerja

2.1.4.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Agustini, 2019). Disiplin kerja adalah ketaatan para pelaku pendidikan dan tanggung jawab yang sebaiknya merupakan cermin dari kesadaran dan amanah dalam menjalankan tugas sebagai pengabdian pada nilai-nilai kebenaran, baik untuk kepentingan negara, bangsa maupun atas dasar kepentingan hidup beragama (Hafidulloh et al., 2019). Disiplin kerja adalah tenaga kerja harus mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan atau organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak adanya sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan

kepadanya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja terhadap tenaga kerja (Farida & Hartono, 2016).

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku tenaga kerja atau guru dalam mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di dalam organisasi atau sekolah. Disiplin kerja ini merupakan faktor penting dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja di dalam organisasi atau sekolah. Oleh karena itu, perlu bagi pengelola organisasi atau sekolah untuk membangun budaya disiplin kerja yang kuat di kalangan tenaga kerja atau guru, dengan cara memberikan penghargaan, serta membina para tenaga kerja atau guru yang kurang disiplin. Dengan demikian, organisasi atau sekolah dapat mencapai tujuan yang diinginkan dengan lebih efektif.

2.1.4.2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Jenis disiplin yang diinginkan oleh organisasi atau sekolah adalah yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Disiplin yang bersumber dari kesadaran seseorang akan lebih efektif daripada disiplin yang dipaksakan dari luar. Untuk itu perlu adanya pelaksanaan kegiatan pendisiplinan yang mencakup disiplin preventif dan disiplin korektif. Berikut ini, ada 2 jenis kegiatan pendisiplinan yaitu (Hafidulloh et al., 2019):

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pekerjanya untuk mengikuti berbagai standard dan aturan sehingga penyelewengan- penyelewengan dapat dicegah. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan self discipline (disiplin diri) pada setiap pekerja tanpa kecuali. Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin kerja tanpa paksaan tersebut, tentunya diperlukan standar atau aturan itu sendiri bagi setiap pekerja, dengan demikian dapat dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran-pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang telah ditentukan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan- aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut, kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan (dicipline action) yang wujudnya berupa

scorsing. Semua bentuk pendisiplinan tersebut harus bersifat positif dan tidak membuat pekerja merasa terbelakang dan kurang bergairah dalam bekerja dan bersifat mendidik serta dapat mengoreksi kekeliruan agar di masa mendatang tidak terulang kesalahan yang sama.

2.1.4.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu (Setiana, 2019):

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para tenaga kerja akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi, semua tenaga kerja akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat 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.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang tenaga kerja yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

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

6. Ada tidaknya perhatian kepada tenaga kerja

Tenaga kerja adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

2.1.4.4. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Berikut ini tiga aspek disiplin kerja (Hafidulloh et al., 2019):

1. Sikap mental atau attitude, yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan pengendalian pikiran dan pengendalian watak.
2. Pemahaman yang baik mengenai sistem atau perilaku, norma kriteria dan standar yang sedemikian rupa sehingga memiliki pemahaman yang mendalam atau kesadaran akan aturan, norma, kriteria dan standar tersebut merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan.
3. Sikap kelakuan yang secara wajar yang menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

2.1.4.5. Tujuan Disiplin Kerja

Berikut ini tujuan pembinaan disiplin kerja bagi tenaga kerja antara lain adalah (Agustini, 2019):

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunkan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
4. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
5. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
6. Untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif dalam mencapai efektivitas serta efisiensi kerja sehingga kinerja karyawan atau guru meningkat dan pada akhirnya kinerja organisasi atau guru akan meningkat.
7. Agar semua karyawan atau guru yang ada dalam perusahaan atau sekolah berperilaku secara bijaksana ditempat kerja dalam arti taat kepada peraturan dan keputusan, melayani tujuan yang sama seperti yang dilakukan undang-undang di masyarakat.

8. Untuk menjamin adanya keselarasan antara tujuan perusahaan atau sekolah dengan tujuan masing-masing karyawan atau guru sehingga adanya potensi konflik kepentingan diantara karyawan atau guru dan perusahaan atau sekolah dapat diperkecil.

2.1.4.6. Indikator Disiplin Kerja

Berikut ini indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja suatu organisasi, yaitu (Agustini, 2019):

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat kehadiran karyawan.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran dalam bekerja, yaitu sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana, dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Jika didalam diri tenaga kerja sudah menanamkan kelima indikator diatas, maka seseorang tenaga kerja sudah mencerminkan disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan kepadanya.

2.2. Review Penelitian Terdahulu

1. Dwi Rizki Indriani (2019) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada SMPN 2 Kabupaten Bengkulu Selatan. Populasi penelitian adalah semua guru pada SMPN 2 Kabupaten Bengkulu Selatan dengan jumlah 36 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik regresi linier sederhana. Metode pengumpulan data dengan menggunakan data primer yang di dapatkan dari kuesioner. Hasil penelitian secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 2 Kabupaten Bengkulu Selatan (Indriani, 2019).

2. Mansyur, Saban Echdar, dan Maryadi (2020) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri Gugus 17 di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare sebanyak 10 sekolah dan total guru 97 orang. Sampel ditentukan dengan teknik random sampling (acak). Hasil penelitian secara parsial (Uji t) yaitu pelatihan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan secara simultan (Uji F) yaitu pelatihan, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru (Mansyur et al., 2020).
3. Yulia Misrania, Ahmad Feriyansyah, Herma Diana (2021) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 8 Pagar Malam. Populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang dan sampel yang digunakan 47 orang guru SMP Negeri 8 Pagar Alam. Dalam mengumpulkan data penelitian ini menggunakan metode kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 8 Pagar Alam (Misrania et al., 2021).
4. Sri Langgeng Ratnasari, Maya Masita Br Girsang, Yannik Ariyati (2021) melakukan penelitian dengan judul Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. Populasi penelitian ini adalah guru SDS Djuwita Batam sebanyak 33 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 33 responden dengan metode sampling jenuh. Hasil penelitian secara parsial (Uji t) yaitu kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan secara simultan (Uji F) yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Ratnasari et al., 2021).
5. Saurmawati Sihaloho dan Helena Sihotang (2022) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru-guru SD Santo Antonius 1 dan 2 Medan. Metode penelitian yang

digunakan yaitu kuantitatif, dengan responden sebanyak 33 orang yang diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Hasil penelitian secara simultan (Uji F) yaitu pelatihan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan secara parsial (Uji t) yaitu pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Sihaloho & Sihotang, 2022).

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu diatas, maka dapat dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Review Penelitian Terdahulu

Nama Penelitian	Judul	Variabel Penelitian	Hasil yang diperoleh
Dwi Rizki Indriani (2019)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada SMPN 2 Kabupaten Bengkulu Selatan.	X: Pelatihan Y: Kinerja Guru	Secara parsial (Uji t): Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
Mansyur, Saban Echdar, dan Maryadi (2020)	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare.	X1: Pelatihan X2: Kompensasi X3: Motivasi Y: Kinerja Guru	Secara parsial (Uji t): Pelatihan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
Yulia Misrania, Ahmad Feriyansyah, Herma Diana (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 8 Pagar Malam.	X: Disiplin Kerja Y: Kinerja Guru	Secara simultan (Uji F): Pelatihan, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru Secara parsial (Uji t): Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Nama Penelitian	Judul	Variabel Penelitian	Hasil yang diperoleh
Sri Langgeng Ratnasari, Maya Masita Br Girsang, Yannik Ariyati (2021)	Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.	X1: Kepemimpinan X2: Lingkungan Kerja X3: Disiplin Kerja Y: Kinerja guru	Secara parsial (Uji t): Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Secara simultan (Uji F): Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
Saurmawati Sihalohe dan Helena Sihotang (2022)	Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru-guru SD Santo Antonius 1 dan 2 Medan.	X1: Pelatihan X2: Lingkungan Kerja X3: Disiplin Kerja Y: Kinerja Guru	Secara parsial (Uji t): Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Secara simultan (Uji F): Pelatihan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

2.3. Kerangka Konseptual

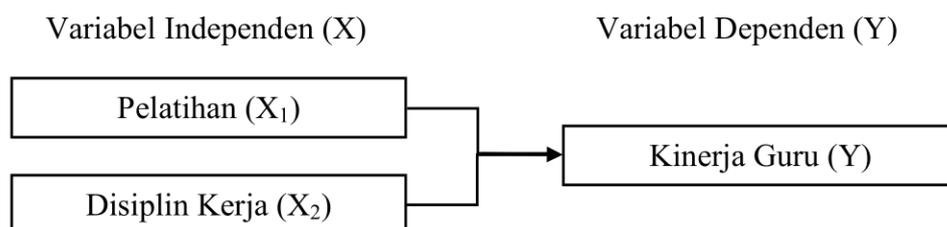
Kerangka konseptual penelitian adalah rangkaian konsep dan variabel yang digunakan sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis penelitian dan menjelaskan hubungan anatar variabel. Kerangka konseptual ini menggambarkan bagaimana konsep-konsep dan variabel-variabel dalam penelitian berhubungan satu sama lain dan bagaimana mereka mempengaruhi hasil penelitian.

Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Muhlisin, 2020). Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas di sekolah dengan bertanggung jawab untuk mencapai standar yang ditetapkan sekolah.

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang disusun secara terarah untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman, keahlian penambahan pengetahuan serta perubahan sikap seorang individu (Nugroho, 2019). Pelatihan merupakan aktivitas yang efektif dan efisien diberikan sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Hal ini menunjukan bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja guru dalam mengembangkan sikap, tingkah laku dan keterampilan serta pengetahuan dari guru tersebut yang sesuai dengan keinginan sekolah.

Disiplin kerja adalah suatu sikap pegawai, tingkah laku pegawai, dan perbuatan pegawai yang sesuai dengan peraturan organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis (Hafidulloh et al., 2019). Disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan guru yang mengutamakan ketaatan disetiap peraturan yang ada di sekolah secara tertulis ataupun tidak tertulis. Hal ini akan memberikan dampak positif pada guru dalam proses belajar mengajar dan citra seorang guru sebagai pendidik yang profesional.

Berdasarkan penjerlasan diatas, maka penulis membuat kerangka konseptual seperti dibawah ini yang menunjukkan pengaruh antara variabel bebas (Pelatihan dan Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Guru) dirumuskan dengan satu kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2017). Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang diajukan oleh penelitian adalah:

2.4.1 Pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja guru SMA Negeri 4 Medan

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan atau guru untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan atau sekolah (Suryani & FoEh, 2019). Pelatihan sangat penting dilakukan pada setiap lembaga pendidikan sebab dengan melakukan pelatihan bisa meningkatkan kompetensi atau produktivitas seorang guru.

Pelatihan yang baik akan membantu tenaga kerja atau guru lebih terampil untuk melakukan atau mengerjakan pekerjaan. Pelatihan di dalam sebuah lembaga pendidik atau sekolah merupakan hal penting untuk dilakukan atau dilaksanakan karena dapat mempengaruhi kinerja guru. Apabila pelatihan dilakukan atau dilaksanakan dengan baik, maka dapat mendukung peningkatan kualitas kinerja guru. Sebaliknya, jika pelatihan belum dilaksanakan atau dilakukan secara maksimal, maka kinerja guru akan mengalami penurunan. Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Indriani et al., 2019). Maka berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₁: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 4 Medan.

2.4.2 Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 4

Medan

Disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Agustini, 2019). Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, penerapan disiplin kerja harus membutuhkan kemampuan seorang guru untuk bekerja secara teratur, mematuhi aturan dan kebijakan, dan bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan. Apabila disiplin kerja terlaksana dengan baik, maka dapat mendukung peningkatan

kinerja guru. Sebaliknya, jika disiplin kerja tidak terlaksana dengan baik, maka kinerja guru akan mengalami penurunan kinerja guru. Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Misrania et al., 2021). Maka berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₂: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 4 Medan.

2.4.3 Pengaruh variabel pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru

SMA Negeri 4 Medan

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik (Widagdo et al., 2020). Untuk mencapai kinerja guru yang diharapkan oleh sekolah, dibutuhkan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan, serta disiplin kerja yang baik untuk memastikan bahwa tugas-tugas diberikan dan diselesaikan dengan tepat waktu dan dengan kualitas yang baik. Kombinasi dari pelatihan dan disiplin kerja yang baik akan membantu memastikan kelancaran, keamanan, dan kenyamanan dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja guru.

H₃: Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 4 Medan.

UNIVERSITAS
MIKROSKIL