

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Rivai dkk (2015:4) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu majamen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisaian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian.

###### **2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sofyandi (dikutip di Nurhayati, 2019:11-12) Tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia ada 4 (empat), yaitu sebagai berikut :

a. Tujuan Organisasional

Ditujuhkan untuk dapat mengenai keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

b. Tujuan Fungsional

Ditujuhkan untuk mempertahankan Kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

c. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk merespons kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap

organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

d. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

## **2.1.2 Motivasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi**

Menurut Hasibuan (2019:219) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang, agar mereka mau berkerja sama, berkerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut *American Encyclopedia* (dikutip di Hasibuan 2019:96) Motivasi adalah Kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok perentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topanan dan mengarahkan tindak-tindakan. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah pemberian daya dorongan yang mengarahkan kerja seorang, agar mereka mau berkerja sama, dan berkerja efektif untuk mencapai tujuan.

### **2.1.2.2 Pola-Pola Motivasi**

Menurut Mc.Clelland (dikutip di Hasibuan,2019:97) Mengemukakan pola motivasi sebagai berikut:

1. *Achievement Motivation*, adalah suatu keinginan untuk mengatasi atau mengarahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan.
2. *Affiliation Motivation*, adalah dongan unuk melakukan hubungan-hubungan dengan orang lain.
3. *Competence Motivation*, adalah dorongan untuk berpresasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu tinggi.
4. *Power Motivation*, adalah dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecenderungan mengambil resiko dalam menghancurkan rintangan-rintangan yang terjadi.

### **2.1.2.3 Tujuan Pemberian Motivasi**

Menurut Hasibuan (2019:97-98) tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.
12. Dan lain sebagainya.

#### **2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Afandi (2021:24-25) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

##### **1. Kebutuhan Hidup**

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya. Kerunginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat berkerja.

##### **2. Kebutuhan Masa Depan**

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

##### **3. Kebutuhan Harga Diri**

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

#### 4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

#### **2.1.2.5 Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja**

Menurut Afandi (2021:25-26) terdapat beberapa prinsip dalam motivasi kerja diantaranya yaitu:

##### 1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

##### 2. Prinsip komunikasi.

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

##### 3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

##### 4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang

dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

#### 5. Prinsip memberikan perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai sehingga dapat memotivasi para pegawai bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

#### **2.1.2.6 Indikator Motivasi**

Menurut Riduwan (dikutip di Dasmadi, 2021:48-49) menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja, yaitu:

##### 1. kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) yaitu kebutuhan yang pokok.

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk hidup dapat dilihat dari indikatornya penyediaan sarana dan prasarana dan pemberian kesempatan beristirahat.

Misalnya : seorang guru mendapatkan gaji tepat pada waktunya dan memberikan kesempatan untuk beristirahat. Dan juga fasilitas sekolah berupa komputer proyektor, ACC, kursi dan meja dll

##### 2. kebutuhan rasa aman (*safety needs*) yaitu kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari bahaya ancaman dari pekerjaan.

Misalnya: adanya security bagian keamanan di lingkungan kerja dan jaminan kesehatan berupa BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) dan ada gaji pensiun

3. Kebutuhan sosial (*social needs*) yaitu kebutuhan akan perasaan cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain.

penyesuaian diri di lingkungan kerja dan kebutuhan untuk bekerja secara berkelompok.

Misalnya :

a. Hubungan yang baik sesama guru

1) Memberikan keramahan

2) Mengucapkan terima kasih atas pertolongan dan sikap baik yang diberi oleh orang lain

b. Hubungan dengan kepala sekolah

Kepala sekolah sebaiknya selalu berkomunikasi dan memberikan informasi kepada guru-guru. Apabila ketika tidak masuk karena sakit atau ada keperluan, jangan tidak masuk sekolah tanpa kabar dan sebaliknya juga dengan guru

c. Hubungan baik antara satu sama lain

1) guru harus bisa membaca karakter dan meredam segala bentuk emosi untuk melakukan pendekatan. Tunjukkan sifat yang ramah dan positif. Ketika siswa memberikan persepsi yang baik terhadap guru mereka akan lebih mudah menerima pesan dan pelajaran yang disampaikan.

2) Ketika hubungan antara guru dan orangtua juga terjalin dengan baik, orangtua dapat membantu guru mencapai tujuan mengajar. Keluarga

sebagai lingkungan sosial terdekat siswa akan lebih mudah berkomunikasi dan mengawasi.

4. Kebutuhan Penghargaan (*esteem needs*) yaitu kebutuhan akan penghargaan.

Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan ingin dihargai itu merupakan kebutuhan semua orang yang tidak lepas dari kedudukan dan jabatannya. Kebutuhan dan penghargaan ini dalam bentuknya tadi berikan sebagai balasan dana apresiasi yang diperoleh dari prestasi kerja yang dicapai.

Misalnya: ada pemberian penghargaan berupa cinderamata dihari PGRI

5. Kebutuhan Aktualisasi diri (*self actualization needs*) yaitu kebutuhan akan diri untuk mempergunakan potensi dan pengembangan diri.

Setelah semua kebutuhan terpenuhi, maka seseorang ingin mengaktualisasikan diri dengan menggunakan kecakapan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki demi mencapai prestasi yang sangat luar biasa yang mungkin sulit dicapai orang lain.

Misalnya: guru menguasai keterampilan mengajar sesuai dengan bidang studinya

### **2.1.3 Kompetensi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kompetensi**

Menurut Sopiadin (dikutip di Susanto, 2018:136) yang menyatakan bahwa Kompetensi merupakan kemampuan yang digunakan sebagai standar kinerja seseorang yang diharapkan dapat berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi

Menurut Kompri (2017:1) Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Kompetensi merupakan kemampuan dan kualitas yang dimiliki seorang dalam pelaksanaan tugas kerjanya dengan komponen-komponen diantaranya pengetahuan, keterampilan dan kemampuan.

### **2.1.3.2 Aspek – Aspek Kompetensi**

Menurut Gordan (dikutip di Kompri, 2017:3) menjelaskan aspek atau ranah yang terkandung didalam konsep kompetensi sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*knowlegde*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang guru mengetahui cara melakukan identifikasi kebutuhan belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran terhadap peserta didik sesuai dengan kebutuhannya.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh seorang individu. Misalnya, seorang guru yang akan melakukan pembelajaran harus memiliki pemahaman yang lebih baik tentang karakteristik dan kondisi peserta didik agar dapat melaksanakan pembelajaran secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan (*skill*) adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan guru dalam memilih, dan membuat alat peraga standar sederhana untuk memberi kemudahan belajar peserta didik.
4. Nilai (*value*) adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologi telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku

seorang guru dalam pembelajaran (kejujuran, keterbukaan, demokrasi dan lain-lain)

5. Sikap (*Attitude*) adalah perasaan ( senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan erhadap kenaikan upah/gaji dan sebagainya.
6. Minat (*interet*) adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan. Misalnya, minat untuk melakukan atau mempelajari sesuatu.

### **2.1.3.3 Karakteristik Kompentensi**

Menurut Spencer dan Spencer (dikutip di Kompri, 2017:4-5), karakteristik kompentensi terdapat lima tipe, yaitu:

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif merupakan suatu kondisi dalam diri individu yang mendorong, mengarahkan serta menentukan hasil yang diperoleh dalam mencapai tujuan untuk serangkaian kegiatan yang dilakukan.
2. Watak (*traits*) merupakan karakteristik mental seseorang dan konsistensi respons terhadap rangsangan, tekanan, situasi atau informasi.
3. Konsep diri (*self-concept*) merupakan gambaran tentang nilai luhur, yang dijunjung tinggi seseorang, serta bayagan diri atau sikap terhadap sesuatu yang ideal, dicita-citakan yang diwujudkan dalm pekerjaan dan kehidupannya.
4. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan kemampuan seseorang yang terbentuk dari informasi yang dimiliki dalam bidang kajian tersebut.

5. Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan fisik maupun mental.

#### **2.1.3.4 Faktor-Faktor Kompetensi**

Menurut Zwell (dikutip di Kompri, 2017:18-19) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu:

1. **Kenyakinan dan nilai-nilai.** Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, maka mereka tidak akan berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu setiap orang harus berpikir positif tentang dirinya, maupun orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.
2. **Keterampilan.** Dengan memperbaiki, keterampilan, individu akan meningkatkan kecakapannya dalam kompetensi.
3. **Pengalaman.** Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman. Diantaranya pengalaman dalam mengorganisasikan orang komunikasi di kehidupan dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya.
4. **Karakteristik kepribadian.** Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang yang merespons atau berintraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitar. Walaupun dapat berubah, kepribadian cenderung berubah dengan tidak mudah. Tidaknya bijaksana mengharapkan orang memperbaiki kompetensinya dengan mengubah kepribadianya.

5. Motivasi. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.
6. Isu emosional. Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Misalnya, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
7. Kemampuan Intelektual. Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif. Seperti, pemikiran analisis dan pemikiran konseptual.
8. Budaya organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:
  1. Proses rekrutmen dan seleksi karyawan,
  2. Sistem penghargaan,
  3. Praktik pengambilan keputusan,
  4. Filosofi organisasi (misi-visi, dan nilai-nilai organisasi),
  5. Kebiasaan dan prosedur,
  6. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan,
  7. Proses organisasional.

#### **2.1.3.5 Indikator Kompetensi**

Menurut Dulewicz dan Armstrong (dikutip di Sudarmanto, 2020:67-68) membagi kompetensi dalam gugus dan dimensi sebagai berikut:

- a) Kemampuan intelektual, meliputi: perspektif strategis, analisis dan penilaian, perencanaan dan pengorganisasian.

Contoh :

1. kemampuan memahami sistem dan prosedur kerja berdasarkan pengetahuan dan keahlian
  2. kemampuan untuk berpikir secara analisis dan kritis dalam setiap pengambilan keputusan
  3. kemampuan membaca, menulis, berbicara serta menyampaikan pendapat dengan baik
- b) Kemampuan interpersonal, meliputi: mengelola staf, sikap persuasif dan asertif, pengambilan keputusan, kepekaan interpersonal dan komunikasi lisan.

Contoh :

1. Kemampuan memiliki sifat senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan para guru maupun kepala sekolah
  2. Kemampuan menanggapi setiap ide/gagasan/pendapat orang lain
- c) Kemampuan adaptabilitas, meliputi: adaptasi  
Kemampuan bersosialisasi, kecakapan bicara
- d) Kemampuan orientasi hasil, meliputi: sikap energik dan inisiatif, motivasi berprestasi dan kepekaan bisnis

Contoh : kemampuan mempelajari metode kerja yang baru dan kemampuan belajar dari pengalaman

Kemampuan untuk melakukan tugasnya dengan sungguh-sungguh dalam hal pikiran, tenaga, waktu dan konsentrasinya. (metode pembelajaran, strategi meningkatkan penguasaan materi belajar, merancang media pembelajaran yang sesuai)

## **2.1.4 Kinerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Susanto(2018:69) Istilah kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance*,tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Menurut Payaman Simanjuntak (dikutip Rivai, 2015:406) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaa tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen perusahaan adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan tau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu atau kelompok yang berkerja diperusahaan tersebut.

### **2.1.4.2 Aspek-Aspek Kinerja Guru**

Menurut Supardi (2013:70-71) Aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja guru dalam suatu organisasi dikelompokan menjadi 3 (tiga), yaitu:

#### **4. Kemampuan Tenik**

Yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh.

#### **5. Kemampuan Konseptual**

Yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional.

#### 6. Kemampuan hubungan interpersonal

Yaitu antara lain kemampuan untuk berkerja sama dengan orang lain, membawa guru melakukan negosiasi.

#### **2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Menurut Susanto (2016:73) Banyak faktor yang mempengaruhi terbangunnya suatu kinerja profesional, termasuk kinerja guru yang didalamnya berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi, internal maupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi misalnya sistem kepercayaan menjadi pandangan hidup seorang guru. Faktor ini sangat besar pengaruhnya yang ditimbulkan dan bahkan yang pang berpotensi bagi pembentukan etos kerjanya. Meskipun dalam realitanya etos kerja seseorang tidak semata-mata tergantung pada nilai-nilai agama atau sistem kepercayaan dan pandangan teologis yang dianutnya, tetapi pengaruh pendidikan, informasi dan komunikasi juga bertanggung jawab bagi pembentukan suatu kinerja.

Selanjutnya faktor eksternal kinerja guru, mengidentifikasikan ke dalam beberapa hal, diantaranya adalah:

- a. Volume upah kerja yang dapat memenuhi kebutuhan seseorang.
- b. Suasana kerja yang menggairahkan atau iklim yang ditunjang dengan komunikasi demokrasi yang serasi dan manusiawi antara pimpinan dan bawahan.
- c. Sikap jujur dan dapat dipercaya dari kalangan pimpinan terwujudnya dalam kenyaan.

- d. Perhargaan terhadap *need Achievement* (hasrat dan kebutuhan untuk maju) atau penghargaan terhadap yang berprestasi.
- e. Sarana yang menunjang bagi kesejahteraan mental dan fisik, seperti tempat olahraga, masjid, rekreasi dan hiburan.

Menurut Tempedan Kopelman (dikutip di Supardi, 2020:50) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja seseorang antara lain adalah:

1. Lingkungan
2. Perilaku manajemen
3. Desain jabatan
4. Penilaian kerja
5. Umpan balik
6. Administrasi pengupahan.

Menyatakan bahwa kinerja organisasi ditentukan empat faktor antara lain yaitu:

1. Lingkungan
2. Karakteristik individu
3. Karakteristik organisasi
4. Karakteristik pekerjaan

#### **2.1.4.4 Penilaian Kinerja Guru**

Menurut Supardi (2020:72) agar penilaian kinerja guru mudah dilaksanakan serta membahwa manfaat diperlukan pedoman penilaian kinerja.

Pedoman penilaian terhadap guru mencakup:

1. Kemampuan dalam memahami materi bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya (*subject mastery and content knowledge*).
2. Keterampilan metodologi yaitu merupakan keterampilan cara penyampaian bahan pelajaran dengan metode pembelajaran yang bervariasi (*methodological skills* atau *technical skills*).
3. Kemampuan berinteraksi dengan peserta didik sehingga tercipta suasana pembelajaran yang kondusif yang bisa memperlancar pembelajaran.
4. Disamping itu, perlu juga adanya sikap profesional (*profesional standard-profesional attitude*), yang turut menentukan keberhasilan seorang guru didalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan panggilan sebagai seorang guru.

#### **2.1.4.5 Indikator Kinerja**

Menurut Bernardin (dikutip di Sudarmanto, 2020:12) menyampaikan ada 6 indikator untuk mengukur kinerja, yaitu :

- a. *Quality* Terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
- b. *Quantity* terkait dengan satuan jumlah atau kualitas yang dihasilkan.
- c. *Timeliness* terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
- d. *Cost-effectiveness* terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau

memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.

- e. *Need for supervision* terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
- f. *Interpersonal impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik dan kerja sama diantara sesama pekerja atau anak buah.

## **2.1.5 Hubungan Antara Variabel**

### **2.1.5.1 Hubungan Motivasi dan Kinerja**

Menurut Azus dan Alaydrus (2021) motivasi seseorang melakukan sesuatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini berupa ekonomis yang memperoleh uang, sedangkan kebutuhan noekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam berkerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan perkerjaan, karena mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan dan melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Menurut Hasibuan (2019:219) motivasi adalah pemberian daya penggerakan yang menciptakan kegairahan kerja seorang, agar mereka mau

berkerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

#### **2.1.5.2 Hubungan Kompetensi dan Kinerja**

Menurut Moeherione (dikutip di Wahyu (2020) hubungan antara kompetensi pegawai dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahwa mereka (pegawai) apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*). Oleh karenanya, dikatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia memang harus dikelola secara benar dan seksama agar tujuan dan sarana organisasi dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang optimal.

Pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada kompetensi harus memacu dan mengarah pada visi dan misi, strategi serta sasaran organisasi. Bahwa kompetensi mempunyai hubungan sebab-akibat jika berkaitan dengan kinerja seorang pegawai. Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan tertentu yang merupakan dorongan motif dan sifat (*trait*) yang menyebabkan suatu tindakan seseorang untuk memperoleh suatu hasil. Ditempat kerja, apabila seseorang mempunyai secara baik atau tinggi jika diintegrasikan dengan kompetensi jabatan, maka orang tersebut kemungkinan besar akan dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Menurut Kompri (2017:1) kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

### 2.1.6 Penelitian Sebelumnya

Tinjauan pustaka tentang penelitian sebelumnya bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan.

**Table 2.1**  
**Penelitian Sebelumnya**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Lely Kaindah	Judul Penelitian: pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru dimoderasi iklim organisasi (study pada smp muhammadiyah se kabupaten pati) Jurnal : jurnal pasca sarjana Nomor : 2 Tahun: 2016	Variabel yang diteliti: (X <sub>1</sub> ) Kompetensi (X <sub>2</sub> ) Motivasi Kerja (Y) Kinerja Guru Alat Analisis: Metode Kuantitatif Hasil Penelitian: 1. Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Muhammadiyah Se Kabupaten Pati. 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Muhammadiyah Se Kabupaten Pati. 3. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Muhammadiyah Se Kabupaten Pati.	Persamaan Yang diteliti 1. Persamaan Variabel Motivasi (X <sub>1</sub> ) dan Kompetensi (X <sub>2</sub> ) 2. Metode Kuantitatif	Terdapat perbedaan : 1. Tempat Penelitian 2. Waktu dan Tahun Penelitian

**Lanjutan Tabel 2.1**

			<p>4. Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru dimoderasi iklim organisasi pada SMP Muhammadiyah Se Kabupaten Pati.</p> <p>5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dimoderasi Organisasi pada SMP Muhammadiyah Se Kabupaten Pati.</p>		
2	Rahmayanti,dkk	<p>Judul Penelitian: Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kabupaten Pemalang Jurnal:Jurnal Manajemen Pendidikan Volume : 3 Number : 1, 43-55 Tahun : 2021</p>	<p>Variabel yang diteliti: (X<sub>1</sub>) Pengaruh kompetensi profesional (X<sub>2</sub>) Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) Disiplin Kerja (Y) Kinerja Guru Alat Analisis : Metode Kualitatif Hasil Penelitian : pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi profesional, motivasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara terpisah maupun bersama-sama terhadap kinerja guru SMAN se-Kabupaten Pemalang. Hasil penelitian ini menyarankan agar guru mengembangkan kompetensi profesionalnya khususnya kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi pembelajaran, dan melakukan tindak lanjut. Untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya, guru perlu diberi kesempatan seluas-luasnya mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan, seminar, lokakarya serta pelatihan profesi lainnya secara berkesinambungan. Selain itu, guru juga perlu dimotivasi untuk disiplin dalam melaksanakan tugas-tugas pengajarannya</p>	<p>Persamaan Yang diteliti: 1. Persamaan Variabel Kompetensi (X<sub>2</sub>) 2. Metode Kuantitatif</p>	<p>Terdapat Perbedaan: 1. Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>) 2. Tempat penelitian 3. Waktu dan tahun penelitian</p>

**Lanjutan tabel 2.1**

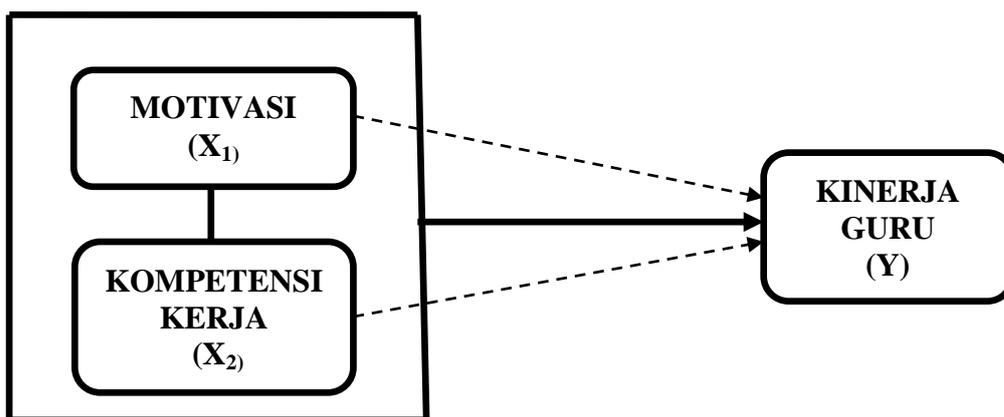
3	Ulkarnain, Mintarsih	<p>Judul Penelitian: Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru di SMK Manajemen Penerbangan Medan. Jurnal : Magister Manajemen Volume : 2 Nomor : 2 Tahun : 2020</p>	<p>Variabel yang diteliti: (X<sub>1</sub>) Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) Kompetensi (Y) Kinerja Guru Alat Analisis : Metode Kualitatif Hasil Penelitian : Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka dapat diuraikan: 1. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Manajemen Penerbangan Medan. 2. Kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMK Manajemen Penerbangan Medan. 3. Pengembangan Karir dan Kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Manajemen Penerbangan Medan.</p>	<p>Persamaan Yang diteliti: 3. Persamaan Variabel Kompetensi (X<sub>2</sub>) 4. Metode Kuantitatif</p>	<p>Terdapat Perbedaan: 4. Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>) 5. Tempat penelitian 6. Waktu dan tahun penelitian</p>
4.	Wahyudi Afran Siska	<p>Judul Penelitian: Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Nusantara Citra Vision Cabang Baturaja. Skripsi (2020)</p>	<p>Variabel yang diteliti : (X<sub>1</sub>) Motivasi (X<sub>2</sub>) Disiplin Kerja (Y) Kinerja Karyawan Alat Analisis : Metode Kuantitatif Hasil Penelitian : berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Nusantara Citra Vision Cabang</p>	<p>Terdapat persamaan: 1. Motivasi (X<sub>1</sub>) 2. Metode Kuantitatif</p>	<p>Terdapat Perbedaan: 1. Ruang lingkup Penelitian 2. Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) 3. Kinerja Karyawan (Y)</p>

**Lanjutan Tabel 2.1**

			<p>Baturaja menggunakan SPSS.20 maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Nusantara Citra Vision Cabang Baturaja.</li><li>2. Koefisien determinasi (<math>R^2</math>) yang diperoleh sebesar 0,584. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 58,4% sedangkan sisanya 41,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti: faktor kemampuan (mangkunegara, 2011:67)</li></ol>		
--	--	--	---	--	--

### 2.1.7 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka pikiran untuk mempermudah dalam memahami permasalahan yang diteliti dan disajikan dalam bentuk skema yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel. Variabel yang dirumuskan dalam penelitian ini dapat dirumuskan menjadi kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

Ketengan:

—————> : Garis Simultan

- - - - -> : Garis Parsial

Berdasarkan gambar di atas, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Ada tiga variabel yang diuji dalam penelitian ini yaitu Motivasi dan Kompetensi sebagai variabel bebas dan Kinerja Guru sebagai variabel terikat. Dan tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan.

### 2.1.8 Hipotesis

Menurut Gay & diehl (dikutip di Siyoto dan Sodik, 2015:56) Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya.

Menurut Uma (dikutip di Siyoto dan Sodik, 2015:56) Hipotesis ilmiah mencoba mengutarakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti. Hipotesis menjadi teruji apabila semua gejala yang timbul tidak bertentangan dengan hipotesis, penelitian dapat saja dengan sengaja menimbulkan atau menciptakan suatu gejala. Kesengajaan ini disebut percobaan atau eksperimen. Hipotesis yang telah teruji kebenarannya disebut teori. Hipotesis dalam penelitian ini diduga ada pengaruh signifikan motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja guru di SMK N 1 Baturaja baik secara parsial maupun simultan