

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoretis

Bagian ini hendak membahas memberikan paham dasar tentang landasan teori dari tema penelitian. Deskripsi ini mencakup analisis teoritis tentang esensi motivasi, kondisi lingkungan kerja, tingkat komitmen terhadap disiplin, dan prestasi kerja individu dalam suatu konteks pekerjaan

2.1.1 Kedisiplinan

2.1.1.1 Paham Disiplin

Kamus Umum Bahasa Indonesia mengatakan bahwa disiplin adalah sikap mental yang dinyatakan dengan gerak perilaku yang bersumber dari kesadaran dan kemauan seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan peraturan dan hukum yang berlaku. Secara umum disiplin dipahami sebagai bertindak menurut aturan yang telah ditetapkan. Bentuk tindakan ini berasal dari lubuk hati setiap orang dan akan bertahan lama. Selain itu, terdapat pendapat dari sejumlah ahli terkait disiplin ilmu tersebut, antara lain:

Djoko Setyo mengatakan: “Disiplin bukanlah produk dari motivasi yang kuat, tetapi dari kebiasaan yang solid. Ketika Anda memiliki kebiasaan yang baik, itu tidak lagi membutuhkan disiplin. Anda melakukan hal-hal tanpa berpikir tentangnya. Ini adalah kunci untuk mencapai hasil jangka panjang yang signifikan.” (Djoko Setyo Widodo dan Djaka A Nugraha, 2015: 46-50)

Hary Setiawan mengatakan bahwa disiplin adalah kekuatan untuk tetap berkomitmen dan bertahan dalam menghadapi kesulitan. Ini adalah kemampuan untuk terus melangkah maju bahkan ketika motivasi Anda menurun. Disiplin memainkan peran krusial dalam membangun keberhasilan jangka panjang dan mencapai tujuan yang berarti (Setyawan, 2016: 40-46)

Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen terhadap tata kelola dalam bekerja adalah integral dinamika secara teratur, yang mana dorongan individu atau kelompok yang tergabung dalam suatu entitas adalah untuk mengikuti dan menjalankan kebijakan organisasi, yang bisa bersifat formal atau informal. Tentu sekali hal ini dilandasi oleh kesadaran dan keinsafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan serta diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

2.1.1.2 Tujuan Disiplin

Ada beberapa tujuan umum yang sering terkait dengan hidup berdisiplin antara lain: (Setyawan, 2016: 40-46)

1. Mencapai kesuksesan. Hidup berdisiplin dapat membantu seseorang mencapai kesuksesan dalam berbagai aspek kehidupan, baik itu dalam karier, pendidikan, hubungan, atau tujuan pribadi lainnya. Disiplin membantu seseorang menjaga fokus, ketekunan, dan tanggung jawab dalam mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan.

2. Meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan. Disiplin membantu seseorang mengadopsi dan mempertahankan gaya hidup yang sehat, seperti menjaga pola makan yang seimbang, rutin berolahraga, tidur yang cukup, dan mengelola stres. Tujuan hidup berdisiplin dalam hal kesehatan dan kesejahteraan adalah untuk mencapai kebugaran fisik dan mental yang optimal.
3. Membangun keterampilan dan peningkatan diri. Hidup berdisiplin memungkinkan seseorang untuk secara konsisten meluangkan waktu dan usaha dalam mengembangkan keterampilan dan kemampuan. Tujuan hidup berdisiplin dalam hal ini adalah untuk terus belajar, meningkatkan diri, dan mencapai potensi pribadi yang lebih tinggi.
4. Mencapai keseimbangan dalam hidup. Hidup berdisiplin membantu seseorang mengatur prioritas, mengelola waktu dengan efisien, dan menciptakan keseimbangan antara pekerjaan, keluarga, hubungan sosial, dan kepentingan pribadi lainnya. Tujuan hidup berdisiplin dalam hal ini adalah untuk mencapai keseimbangan yang sehat antara berbagai aspek kehidupan.
5. Agar para guru bertindak sesuai norma dan menunjukkan sikap produktivitas yang tinggi. Disiplin kerja juga mempunyai peran penting dalam peningkatan kinerja guru. Ini menggambarkan bahwa tingkat disiplin yang tinggi akan menghasilkan nilai kinerja yang optimal. Sebaliknya derajat kedisiplinan yang rendah akan berakibat pada hasil yang memprihatinkan. (Ekhsan, 2019: 4) dan (Nurhayati, 2022: 139-140)

2.1.1.3 Indikator Disiplin

Bapak Dewi dan Bapak Harjoyo merumuskan beberapa indikator seperti berikut ini: (Setyawan, 2016: 40-46) dan (R. Supomo dan Eti Nurhayati, 2022: 139-140).

1. Disiplin waktu, dalam artian kehadiran di sekolah sebelum jam kerja dimulai.
2. Menjalankan tugas mengajar tepat waktu.
3. Melaksanakan tugas yang diberikan oleh pihak sekolah dengan benar.
4. Disiplin peraturan. Dalam artian taat dengan tata tertib yang telah ditetapkan sekolah, patuh melaksanakan tugas dari yayasan dan menjalankan peraturan demi kemajuan anak bangsa.
5. Ketaatan pada peraturan kerja. Hal ini dimengerti sebagai siap taat pada tuntutan peraturan administrasi sekolah.

2.1.2. Menyelidiki Konteks Kerja

2.1.2.1. Paham Konteks Kerja

Konteks kerja dipahami sebagai keadaan melingkupi manusia. Jadi, tentu saja keberadaannya mempengaruhi mood internal orang lain. Lingkungan yang terbangun dengan melakukan tindakan dengan efektif, tentu saja akan menimbulkan dampak positif yang signifikan bagi masyarakat. Pada saat yang sama, suasana sekitar yang kurang baik pasti akan memberikan dampak negatif

manusia. Situasi seperti ini sesuai dengan apa yang dikemukakan Friedman bahwa lingkungan kerja menghargai hubungan dengan manusia lain dalam dimensi fisiologis, psikologis, dan sosiokultural.(Friedman, 2014: 68-70)

Berdasarkan konsep umum tersebut, diperlukan kerjasama dari manusia untuk memajukan lingkungan kerja fisik dan psikologis. Lingkungan yang baik harus dipelihara. Sementara itu, lingkungan yang masih kurang mendukung harus ditata sedemikian rupa sehingga memberikan nilai konstruktif bagi orang lain.

Lingkungan kerja dapat dikategorikan dalam bentuk fisik dan non fisik. Yang dimaksudkan dengan lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua bentuk ketergantungan hubungan yang dapat membuat organisasi bertahan hidup di sekitar sistem di mana dia berada. (Ferawati, 2017: 12-16)

Ada juga faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja: (Jason . Colquitt, Jeffery A. Lepine, 2019: 85-90)

1. Kepemimpinan. Metode memimpin di tempat kerja dapat mempengaruhi suasana dan budaya kerja. Faktor ini dapat mencakup gaya komunikasi, kemampuan pengambilan keputusan, dukungan terhadap guru, dan kemampuan untuk memotivasi tim.
2. Kebijakan perusahaan. Kebijakan-kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan, seperti kebijakan penggajian, kebijakan cuti, kebijakan fleksibilitas waktu kerja, dan kebijakan kesejahteraan guru, dapat berdampak signifikan terhadap lingkungan kerja.

3. Komunikasi. Efektivitas komunikasi antara manajemen dan guru, serta antara rekan kerja, dapat mempengaruhi atmosfer kerja. Komunikasi keterbukaan, kejelasan dan dukungan dapat meningkatkan kolaborasi dan produktivitas.
4. Budaya perusahaan. Prinsip-prinsip, standar perilaku, serta kepercayaan yang diyakini perusahaan secara keseluruhan dapat menciptakan lingkungan kerja yang unik. Budaya perusahaan yang positif, inklusif, dan menghargai keberagaman dapat berkontribusi pada motivasi dan kesejahteraan guru.
5. Kesempatan pengembangan. Adanya kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan melalui pelatihan, pendidikan, atau program pengembangan karir dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan menantang.

2.1.2.2. Manfaat Lingkungan Kerja

Suasana lingkungan kerja yang baik pasti mendatangkan kegunaan yang sangat menggembirakan. Sementara itu kalau dijumpai lingkungan kerja yang kotor akan mendatangkan ketidaknyamanan. Selain itu masalah kebisingan juga turut mempengaruhi kenyamanan kerja. Keselamatan di tempat kerja akan menciptakan kedamaian di tempat kerja. Jika keselamatan karyawan tidak terjamin maka akan timbul rasa cemas dan khawatir (Lestari, 2017: 70-71)

Selain dari pada itu pencahayaan dan pewarnaan pemilihan warna ruangan kerja juga mempengaruhi kinerja guru. Warna dapat memberikan efek psikologis seseorang yang ada di sekitarnya. Pemberian warna tidak hanya pada tembok-tembok sekolah saja, tetapi peralatan sekolah juga dapat diberi warna sesuai dengan keinginan.(Dweck, *The New Psikologi of Success* , 2016: 90-100) Selain itu

dikatakan sesungguhnya suhu udara di dalam ruangan dan segarnya suasana di luar ruangan cukup mempengaruhi kinerja kerja sang guru. Katakana saja bahwa warnah cat dinding ruangan sekolah dan penerangan juga ikut mempengaruhi atmosfir jati diri seorang pengajar. (Lestari, 2017: 70-80)

2.1.2.3. Elemen-elemen Kondisi Kerja

Elemen kerja dapat ditandai dengan situasi atau keadaan yang secara positif mendorong prestasi kerja atau sebaliknya. (Siagian, 2018: 24-40). Berdasarkan penjelasan di atas, kita dapat menyimpulkan apa saja tanda-tanda lingkungan kerja yang sehat dan tidak sehat. (Jason . Colquitt, Jeffery A. Lepine, 2019: 48)

1. Komunikasi yang terbuka antar sesama.
2. Saling mendukung secara efektif antar sesama.
3. Adanya kebijakan yang mendukung kesehatan fisik.
4. Tetap menjaga Kesehatan mental sesama guru.
5. Infrastruktur bangunan fisik. Hal ini dimaksudkan antara lain betah dengan situasi ruangan perpustakaan yang rapih, kebersihan toilet, kondisi bangunan sekolah yang indah, ruangan kelas yang menawan.

2.1.3. Motivasi

2.1.3.1. Pengertian Motivasi

Kata motivasi dalam Bahasa Inggris: *motivation* yang memiliki arti sama seperti dalam bahasa Indonesia, yaitu dorongan atau rangsangan untuk melakukakn

tindakan atau mencapai tujuan. Istilah ini sering digunakan dalam konteks psikologi, pengembangan diri dan bidang lainnya yang berkaitan dengan menginspirasi dan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan (Duckword, 2016: 39).

Motivasi dapat dianggap sebagai energi yang mendorong dan memberdayakan seseorang. Konsep tersebut mengandung tiga unsur. Unsur kekuatan dipahami sebagai acuan kedalaman hati manusia. Motivasi tinggi mempunyai nilai juang yang besar. Di samping itu motivasi juga mempunyai aspek ketekunan yang artinya seseorang mengaktifkan dirinya dengan cara terus-menerus berusaha mencapai suatu tujuan yang diinginkan.(Duckword, 2016: 40).

Menurut Hasibuan terdapat dua jenis motivasi kerja, yakni: (Hasibuan M. 2018: 48-55):

1. Motivasi positif. Dalam motivasi positif ini, pimpinan mendorong sesama dengan memberikan apresiasi berupa piagam penghargaan, sertifikat, uang atau apa pun barang lainnya. Dengan demikian bisa memacu nilai juang mereka.
2. Motivasi negatif. Jenis motivasi ini mengarah kepada pemberian sanksi bagi sesama yang melanggar aturan organisasi. Kalau dilihat sekilas memang ini memiliki nilai edukasi. Tapi kalau didalami lebih jauh kesannya kurang disambut baik. Selain itu, Maslow menyajikan Teori motivasi yang paling terkenal adalah teori hirarki kebutuhan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow, setiap

individu memiliki hierarki lima kebutuhan yang meliputi: (Ary Sutrischastini dan Agus Riyanto, 2015: 67-82)

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*): Kebutuhan akan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, dan kebutuhan fisik lainnya.
- b. Kebutuhan keamanan (*safety needs*): Kebutuhan akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus dipenuhi.
- c. Kebutuhan sosial (*social needs*): Kebutuhan akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.
- d. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*): Kebutuhan akan faktor-faktor penghargaan internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*): kebutuhan untuk pertumbuhan, mencapai potensi maksimal, dan pemenuhan diri; dorongan untuk menjadi versi terbaik dari diri sendiri. Dalam perkembangannya, sangat dikenal motivasi itu menyangkut kapasitas murni atau tidak murni. Oleh karena itu, saya perlu mengkaji lebih lanjut tujuan motivasi yang tergolong murni atau tidak murni tersebut.

2.1.3.2. Tujuan Motivasi yang Murni dan Tidak Murni

Tujuan motivasi yang murni dan tidak murni mengacu pada jenis dorongan atau motivasi yang mendasari tindakan seseorang. Berikut adalah penjelasan mengenai tujuan motivasi yang murni dan tidak murni:

Tujuan Motivasi Murni (*Intrinsik*): Tujuan motivasi murni berarti seseorang melakukan tindakan karena kepuasan batiniah atau kesenangan intrinsik yang diperoleh dari tindakan itu sendiri, bukan karena hadiah eksternal atau tekanan dari luar. Contohnya, seorang guru karena ia menikmati proses kreatif dan rasa pencapaian pribadi yang didapat darinya, bukan semata-mata karena pengakuan atau imbalan material.

Tujuan Motivasi Tidak Murni (*Ekstrinsik*): Tujuan motivasi tidak murni mengacu pada tindakan yang didorong oleh faktor eksternal seperti hadiah, pengakuan, atau tekanan sosial. Seseorang melakukan tindakan untuk mencapai hadiah eksternal, menghindari hukuman, atau memenuhi harapan orang lain. Contohnya, seseorang yang bekerja lebih keras demi mendapatkan bonus atau promosi, bukan karena mereka benar-benar menikmati pekerjaan itu.

Penting untuk dicatat bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik tidak selalu saling eksklusif. Seseorang dapat memiliki motivasi yang campuran dari keduanya dalam berbagai situasi. Namun, tujuan motivasi murni, yang didorong oleh kepuasan pribadi dan nilai intrinsik, sering kali dikaitkan dengan kepuasan jangka panjang dan pencapaian yang berkelanjutan. (Duckword, 2016: 42) dan (Agustini F. , 2019: 23-36).

2.1.3.3. Indikator Motivasi

Ada empat petunjuk yang dipakai sebagai pedoman di bagian penulisan ini dengan mereferensi dari wawasan berikut (Agustini, Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia, 2019: 28-45):

1. Bekerja menurut standart. Melakukan pekerjaan seturut standar sekolah. Bekerja sesuai standar yang ditetapkan. Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tuntutan yayasan.
2. Senang bekerja. Para guru senang bekerja tanpa menunggu instruksi atasan. Melakukan tanggung jawab dengan suka cita.
3. Merasa berharga. Guru merasa berharga saat menerima bonus dari atasan. Penghargaan yang diberikan merupakan tanda pengakuan atas dedikasi.
4. Bekerja keras. Guru memiliki semangat kerja yang tinggi. Guru bekerja keras sesuai dengan tujuan Pendidikan Dasar.

Dari berbagai pengertian yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pemicu yang mendorong individu atau kelompok untuk melakukan suatu aksi demi mencapai keinginan atau memperoleh kepuasan dari aktivitas yang dilakukan.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1. Paham Kinerja

Prestasi mencerminkan penilaian internal individu sesuai dengan standar yang berlaku dalam pekerjaan yang mereka lakukan. . Pada aspek ini, evaluasi kinerja karyawan dilakukan berdasarkan langkah-langkah yang diambil oleh individu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Sesuai dengan namanya, penilaian dalam dimensi ini tidak mempertimbangkan hasil akhir dari pekerjaan karyawan, tetapi lebih fokus pada cara kerja yang cermat dan akuntabel (Barnawi, 2014: 82-85)

Pekerjaan yang paling mendasar dari seorang pengajar adalah menyangkut kegiatan belajar mengajar kepada siswa. Menurut Pasal 28 ayat 3 PP Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dan Pasal 10 ayat 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi guru meliputi: (1) kapasitas pendidikan, (2) kapasitas pribadi, (3) kapasitas profesional, dan (4) kapasitas sosial. Aktivitas seorang guru merupakan kumpulan kegiatan yang dilakukan demi masa depan bangsa dan tanah air. Selain itu, hasil kerja guru juga dipahami telah memenuhi syarat-syarat yang dihadapinya. Dengan cara ini aktivitas guru lebih diarahkan pada perilaku pendidik untuk mencapai hasil yang maksimal. (Abas, 2017:102-103)

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang guru mengacu pada kondisi di mana guru tersebut menjalankan tugasnya dengan melakukan aktivitas dan mengemban tanggung jawab sesuai dengan instruksi yang telah diberikan secara profesional.

2.1.4.2. Variabel yang Berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Terdapat dua variabel yang memengaruhi kinerja, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi sejumlah faktor yang berpengaruh terhadap kinerja individu, seperti kemampuan, keterampilan, sifat, persepsi, motivasi dalam peran sebagai guru, pengalaman praktis, dan pengaruh latar belakang keluarga. Sementara itu, faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor-faktor dari luar individu seperti penghasilan, fasilitas, kondisi fisik tempat kerja, dan kepemimpinan. (Susanto, 2016: 42-60)

Ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: kurangnya keterampilan dan pengetahuan, kurangnya motivasi atau motivasi yang tidak tepat, lingkungan kerja yang tidak mendukung dan kurangnya motivasi. Menurut Listianto dan Setiaji, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah efektivitas dan efisiensi, wewenang, disiplin dan inisiatif. (Barnawi, 2014: 76-77)

Penilaian Kinerja disebut juga penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan untuk mengetahui keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang baik. Untuk memudahkan evaluasi kinerja, diperlukan indikator kinerja yang jelas. Evaluasi kinerja juga dapat dilakukan sebagai fungsi interaksi sejumlah faktor yang diidentifikasi mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja. (Dewi, D.P., & Harjoyo, 2019: 25-40).

Untuk melihat tanggung jawab seseorang, banyak pedoman yang harus dipakai. Kinerja seorang guru bervariasi maka aspek keberhasilan perlu dicermati secara saksama. Standar hasil belajar guru dapat mengacu pada keterampilan dasar

yang dibutuhkan guru, seperti: perencanaan pelaksanaan pembelajaran (LIP), pencapaian hasil pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, Memantau hasil penilaian hasil belajar siswa dan memahami metode pembelajaran yang sesuai mendokumentasikan, memahami kebijakan pendidikan, memahami tahapan perkembangan, menguasai strategi pembelajaran yang sesuai dengan materi yang diajarkan, serta berkolaborasi dalam bekerja, menerapkan kemajuan dunia *science*, menambah materi pembelajaran dan pengembangan karir. (Ary Sutrischastini dan Agus Riyanto, 2015: 126)

2.1.4.3. Indikator Kinerja

Indikator kinerja berperan dalam mengukur dan menilai sejauh mana suatu tujuan atau kinerja suatu organisasi, tim, atau individu tercapai. Ada beberapa indikator sebuah kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Bapak Dessler dan kawan-kawan berikut ini: (Dessler, 2021: 46-50) & (Silaen N.R & Syamsuriansyah, 2021: 28-50):

1. Kualitas. Pribadi yang mengerjakan pekerjaan dengan teliti yang berkualitas. Memiliki kemantapan ketrampilan dalam melaksanakan pekerjaan. Yang bersangkutan mampu memprediksi nilai target yang ingin dicapai.
2. Kuantitas. Menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah mata pelajaran yang diajar. Dapat menyelesaikan semua pekerjaan dengan cermat.
3. Komitmen. Bekerja tetap fokus walaupun tidak ada yang mengawasi secara langsung.

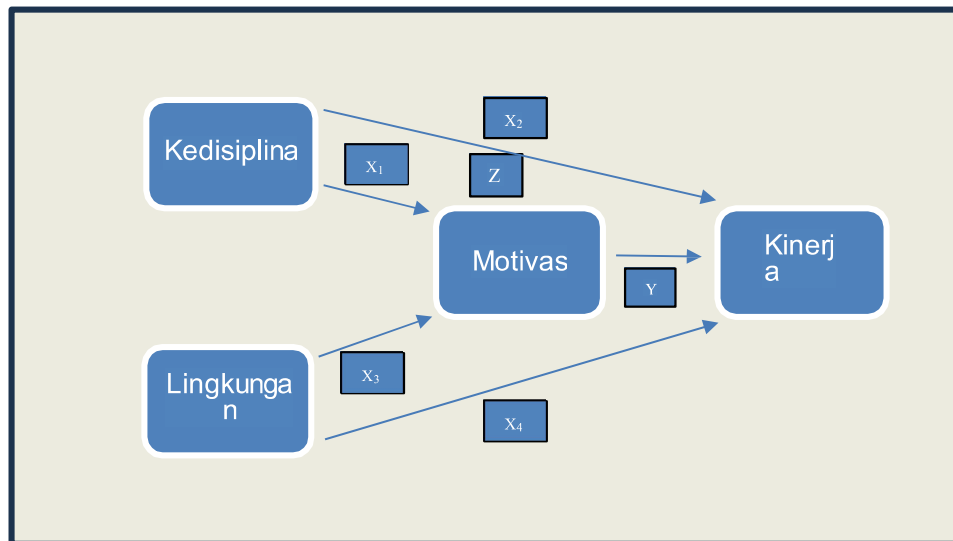
2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
1	(Nurindah Dwi Antika, Mujita Fajar, Elok Venanda Tessa, Jajok, 2021 (Sinta 4)	<i>The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance in . Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)</i>	Variabel motivasi memiliki hubungan positif antara kerja guru terhadap kinerja guru.
2	(Asri Winanti Madyoningrum, Rahmawati Azizah, 2022) (Sinta 4)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru.	Variabel motivasi kerja harus terus di tumbuhkan kepada guru supaya guru termotivasi untuk bekerja lebih giat sehingga peningkatan kinerja guru juga akan semakin meningkat.
3	(M. Khafit Ashar, Siti Mujanah, Murgianto , 2019 (Corpus)	Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pendidikan Cendekia Utama Surabaya.	Variabel Motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Semakin baik motivasi maka semakin baik juga Guru menunjukkan kinerja terbaiknya.
4	(Suhardi, 2019) (Sinta 3)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru PT Asuransi Jiwa di Kota Batam dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening	Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru asuransi jiwa, dengan nilai positif. Ini menandakan bahwa motivasi kerja yang dimiliki guru asuransi jiwa berbanding lurus dengan kinerja guru.
5	(Suhardi, 2019) (Sinta 2)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru PT Asuransi Jiwa di Kota Batam dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening	Lingkungan Kerja melalui organizational citizenship behavior (OCB) terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hasil perhitungan itu dapat diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0.275 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.118, maka berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara langsung mempunyai pengaruh lebih baik terhadap kinerja guru, apa bila dibandingkan lingkungan kerja tersebut melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) justeru dapat memperlemah kinerja guru
6	(Saparudin & Suhardi, 2023) (Sinta 5)	<i>The Effect of Discipline and Compensation on Employee Performance at PT Bumi Reksa Nusa Sejati Throgh Motivation as Variable Intervening</i>	Variabel motivasi dan disiplin serta kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan bagi kinerja karyawan.
7	(F. Sri Supraptini, Alwi Suddin, Rahayu Triastity, 2016) (Sinta 4)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating (Survei pada Tenaga Kependidikan Universitas Slamet Riyadi Surakarta).	Variabel kinerja mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
8	(Langda Aditya Wijaya, 2019) (Sinta 4)	Pengaruh disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel intervening	Variabel disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel intervening
9	(Syamsuddin et al., 2021) (Sinta 3)	<i>The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable</i>	<i>Discipline and compensation variables affect employee performance through motivation as an intervening variable</i>

2.3. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan suatu kerangka konseptual berupa penjelasan awal terhadap fenomena yang menjadi fokus penelitian (Sugyono, 2019: 38). Sintesa tentang hubungan antara variabel berdasarkan tema di atas dapat dideskripsikan seperti berikut ini:



Gambar 3 : Kerangka Berpikir

Keterangan:

Garis regresi yang terdapat pada gambar kerangka berpikir di atas dinyatakan dalam bentuk garis-garis regresi YX , YX_2 , YX_3 . Terdapat relasi pengaruh antara Disiplin (X_1) kepada Motivasi (Z) Lalu situasi tempat kerja (X_3) kepada motivasi dan Motivasi (Z) kepada kinerja kerja guru (Y).

1. Apakah terdapat dampak positif dari kedisiplinan (X_1) terhadap motivasi (Z) guru-guru SD Yos Sudarso, di Kota Batam?
2. Apakah adanya dampak positif dari tingkat kedisiplinan (X_2) terhadap kinerja guru (Y) SD Yos Sudarso di Kota Batam?
3. Apakah adanya dampak yang positif antara tempat kerja (X_3) bagi nilai kinerja guru (Y) SD Yos Sudarso, di Kota Batam?
4. Apakah terdapat dampak positif dari lingkungan kerja (X_4) terhadap kinerja guru (Y) SD Yos Sudarso di Kota Batam?
5. Apakah terdapat dampak positif motivasi kerja (Z) terhadap kinerja guru (Y) SD Yos Sudarso di Kota Batam?

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban awal terhadap permasalahan penelitian yang perlu diuji secara empiris untuk mengukur keterkaitan antara dua variabel. Hipotesis ini mengindikasikan relasi yang akan diinvestigasi dalam penelitian. Hipotesis nol (H_0) adalah hipotesis yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Sedangkan, variabel alternatif (H_a) adalah hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Berangkat dari persoalan yang dikemukakan di atas, maka penulis menyatakan bahwa pernyataan yang diajukan dalam penulisan ini adalah seperti berikut ini:

H₁: Kedisiplinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan bagi motivasi guru SD Yos Sudarso di Kota Batam

H₂: Kedisiplinan memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Yos Sudarso di Kota Batam.

H₃: Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan bagi kinerja guru di SD Yos Sudarso di Kota Batam.

H₄: Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan bagi kinerja guru SD Yos Sudarso di Kota Batam.

H₅: Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan bagi kinerja guru SD Yos Sudarso di Kota Batam.