

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah suatu tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak (2018 : 10). Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas baik yang dilakukan individu, kelompok atau perorangan. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan Apakah ada mengerjakannya Veithzal (2016:198).

Ada beberapa cara yang dapat membangun kinerja guru baik yaitu motivasi, bonus, pendekatan personal, pelatihan, pendidikan, fasilitas dan sarana-prasarana. Menurut Mangkunegara (2017: 9) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja guru menurut Sumarno, (2017:20) adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan tersebut mencakup berapa aspek diantaranya perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas

yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Faktor kinerja sangat penting guna menentukan kualitas bagi seorang guru tersebut.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pegawai atas tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas dengan tujuan untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Kasmir (2016:189-193), adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.
- 2) Pengetahuan adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- 3) Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.
- 4) Kepribadian adalah seseorang dengan karakter yang dimilikinya. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
- 5) Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terangsang atau

terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik

- 6) Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- 8) Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan.
- 9) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.
- 10) Lingkungan kerja disekitar merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja.
- 11) Loyalitas merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- 12) Komitmen merupakan kepatuhan guru untuk menjalankan kebijakan atau peraturan Sekolah dalam bekerja.
- 13) Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

### **c. Indikator kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:369) Sedar, adapun literatur mengenai dimensi atau indikator yang menjadi ukuran kinerja adalah

sebagai berikut:

1) Kuantitas/banyaknya pekerjaan (*Quantity of work*)

Kuantitas pekerjaan dapat menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja seseorang. Hal itu bisa dinilai dari segi seberapa banyak jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan dengan cara membagi waktu secara efektif.

2) Kualitas pekerjaan (*Quality of work*)

Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang menunjukkan tingkat kinerja orang tersebut. Semakin baik hasil kualitas dari pekerjaannya, maka bisa disimpulkan bahwa kinerjanya juga baik pula.

3) Pengetahuan tentang pekerjaan (*Job knowledge*)

Pengetahuan seorang pegawai tentang pekerjaannya akan sangat mempengaruhi kinerjanya. Dengan mengetahui detail apa yang dikerjakan, maka pegawai yang bersangkutan dapat mengambil langkah yang benar dalam prosesnya sehingga juga akan mempengaruhi hasil dari apa yang dikerjakan.

4) Kreativitas (*Creativeness*)

Seorang pegawai yang memiliki kreativitas yang tinggi dalam bekerja akan berdampak pada kinerjanya. Dengan timbulnya kreativitas pada diri seorang pegawai, akan menimbulkan ide-ide dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5) Kerjasama (*Cooperation*)

Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang besar, kerjasama

antar pegawai sangat dibutuhkan. Apabila setiap pegawai bisa membaur dan bekerja sama dengan baik dalam sebuah tim, akan menghasilkan kinerja yang baik pada tim tersebut.

#### 6) Inisiatif

Pada dasarnya, dalam suatu pekerjaan sangat dibutuhkan inisiatif. Seorang yang memiliki inisiatif dalam bekerja akan cepat beradaptasi sehingga akan cepat juga menjadi guru yang memiliki Kinerja yang baik.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli maka dapat disimpulkan Kinerja adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan tersebut mencakup berapa aspek diantaranya perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar.

## 2. Loyalitas

### a. Pengertian Loyalitas

Menurut Poerwopoespito (Qasanah, 2020:129) mengemukakan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur dalam bekerja, hubungan kerja yang baik dengan atasan, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, disiplin, menjaga citra perusahaan dan adanya kesetiaan untuk bekerja dalam waktu yang lebih panjang. Kemudian menurut Robbins (dalam Husni,

Musnadi & Faisal, 2018:91) loyalitas merupakan proses yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya, hal ini menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat.

Menurut Saydam (dalam Ma'ruf, 2021:111) Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan seorang karyawan kepada perusahaan atau instansi untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab dalam bekerja. Mercer (dalam Letsoin & Ratnasari, 2020:18) Keterlibatan karyawan merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi job requirement yang diminta. Dan menurut Newstrom (dalam Sukma & Puspitadewi, 2022: 34) loyalitas kerja adalah suatu tahap dimana karyawan mengidentifikasi dirinya kedalam suatu organisasi dan mendedikasikan dirinya untuk berpartisipasi dalam organisasi tersebut.

Dari pendapat tokoh diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja adalah suatu yang sangat penting dan merupakan tekad dan kesanggupan seorang karyawan ataupun guru kepada pimpinan kepada perusahaan atau instansi atau sekolah untuk mentaati, dan melaksanakan serta mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dan di taati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab dalam bekerja.

## **b. Aspek-aspek Loyalitas Kerja**

Menurut Hasibuan (dalam Safitri & Hanifuddin, 2022:91) menyatakan bahwa aspek loyalitas kerja diantaranya yaitu:

- 1) Ketaatan atau kepatuhan yaitu kesanggupan individu karyawan untuk mentaati semua peraturan, menjalankan segala perintah yang telah di diberikan oleh pemimpin, serta kesanggupan karyawan untuk tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan.
- 2) Pengabdian yaitu kontribusi pemikiran dan tenaga dari karyawan secara sukarela kepada perusahaan.
- 3) Kejujuran yaitu keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan oleh karyawan.
- 4) Bertanggung jawab yaitu kesanggupan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko keputusan yang dibuat.

Menurut Soegandhi dkk (dalam Akila, 2020:228-229) mengungkapkan terdapat enam aspek dalam loyalitas yaitu:

- 1) Taat pada peraturan yaitu peraturan yang diterapkan untuk memperlancar dan harus ditaati dengan baik, serta kedisiplinan yang menguntungkan instansi, baik secara intern maupun ekstern.
- 2) Tanggung jawab pada perusahaan yaitu kesanggupan pegawai untuk melaksanakan tugasnya akan memberikan keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap resiko atas tugas yang telah dilaksanakan.
- 3) Kemauan untuk bekerja sama yaitu bekerjasama dengan rekan kerja akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan bersama.

- 4) Rasa memiliki yaitu rasa ingin memiliki terhadap perusahaan akan membuat pegawai memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan, sehingga akan menimbulkan loyalitas untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 5) Hubungan antar pribadi yaitu pegawai yang mempunyai loyalitas kerja tinggi akan mempunyai sikap fleksibel ke arah hubungan antara pribadi.
- 6) Kesukaan terhadap pekerjaan yaitu kesukaan terhadap pekerjaan dari diri individu dapat dilihat dari keunggulan pegawai dalam bekerja dan pegawai tidak pernah menuntut apa yang di terimanya di luar gaji pokok.

Menurut Arianto (Djalante, 2022:315) mengungkapkan bahwa aspek loyalitas terdiri dari yaitu:

- 1) Ketaatan, yaitu kesanggupan karyawan untuk mentaati segala peraturan perusahaan yang berlaku dan mentaati perintah perusahaan yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.
- 2) Bertanggung jawab yaitu kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukannya.
- 3) Pengabdian yaitu berimplikasi dalam bentuk sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan
- 4) Kejujuran yaitu keselarasan karyawan antara yang terucap atau

perbuatan dengan kenyataan.

Dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja meliputi aspek yaitu ketaatan atau kepatuhan, pengabdian, kejujuran dan bertanggung jawab.

### **c. Faktor-Faktor Loyalitas Kerja**

Menurut Steers & Porter (Sunyianto,2019:5) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh:

- 1) Karakteristik Pribadi, meliputi : usia, masa kerja, prestasi kerja,tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras dan sifat kepribadian.
- 2) Karakteristik pekerjaan, meliputi : tantangan kerja, stres kerja,kepuasan kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
- 3) Karakteristik bentuk perusahaan/organisasi, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan,ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.

Kesimpulan timbulnya koyalitas kerja di pengaruhi karakteristik pribadi, pekerjaan, bentuk perusahaan atau organisasi.

## **3. Motivasi**

### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah cara atau proses apakah ada dorongan, rangsangan, aspirasi,semangat atas kebutuhan pengendalian atau menerangkan perilaku manusia serta pencapaian tujuan. Sutrisno (2016:172) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja

seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Hasibuan (2017: 65) mengungkapkan motivasi sebagai suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering juga diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2016:109).

Dari beberapa pengertian motivasi menurut beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu cara memberikan dorongan, rangsangan atau semangat kepada seseorang agar memiliki kesadaran untuk bekerja secara efektif dan memberikan hasil sesuai yang diharapkan.

#### **b. Indikator motivasi**

Sedangkan indikator motivasi Afandi (2018: 29-30) meliputi antara lain:

- 1) Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman, dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi. Indikatornya yaitu:
  - a) Balas jasa yaitu segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa atau uang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.
  - b) Kondisi kerja yaitu serangkaian kondisi lingkungan kerja dari suatu perusahaan.
  - c) Fasilitas kerja yaitu segala sesuatu yang meliputi sarana dan prasarana yang ada dalam perusahaan yang dapat ditempati dan dinikmati karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan itu sendiri maupun untuk kelancaran pekerjaan.

2) Dimensi dorongan untuk mendapatkan pekerjaan dengan sebaik mungkin, Indikatornya yaitu:

- a) Prestasi kerja yaitu suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepadanya.
- b) Pengakuan dari atasan yaitu merupakan salah satu faktor pendorong motivasi karyawan yang dapat membuat karyawan bahagia.
- c) Pekerjaan itu sendiri yaitu keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan.

### **c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi**

Motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kondisi psikologis, emosi, dan karakteristik pribadi individu. Faktor eksternal berasal dari lingkungan sekitar, seperti budaya, nilai, gaya kepemimpinan, dan sistem imbalan.

#### **1) Faktor Internal**

##### **a) Kebutuhan**

Kebutuhan yang belum terpenuhi dapat menjadi dorongan kuat untuk bertindak.

##### **b) Minat dan Bakat**

Minat dan bakat seseorang dapat memicu semangat dan keinginan untuk mencapai tujuan.

##### **c) Harga Diri dan Kepercayaan Diri**

Keyakinan pada kemampuan diri sendiri dapat meningkatkan motivasi untuk mencoba dan meraih keberhasilan.

d) Harapan dan Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai dan harapan untuk meraihnya dapat menjadi pendorong kuat dalam bertindak.

e) Emosi

Perasaan positif seperti antusiasme dan kegembiraan dapat meningkatkan motivasi, sementara perasaan negatif seperti kecemasan atau ketakutan dapat menghambatnya.

**2) Faktor Eksternal**

a) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan suportif dapat meningkatkan motivasi karyawan.

b) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang baik dan mendukung dapat memberikan inspirasi dan motivasi bagi anggota tim.

c) Sistem Imbalan

Imbalan yang adil dan sesuai dengan kinerja dapat memicu motivasi untuk bekerja lebih baik.

d) Dukungan Sosial

Dukungan dari keluarga, teman, atau rekan kerja dapat memberikan dorongan semangat dan motivasi.

e) Kondisi Eksternal

Kondisi seperti fasilitas kerja, lingkungan fisik, dan akses informasi

juga dapat mempengaruhi motivasi.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Hasibuan (2017:63).

#### **4. Disiplin**

##### **a. Pengertian Disiplin**

(Sukarman Purba, 2023: 83) disiplin kerja adalah sikap kesiapan seseorang untuk mengikuti dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindar dari akibat yang ditimbulkan jika seseorang melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sukarman Purba, 2023: 83) Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja, sedangkan produktifitas merupakan keberhasilan dari suatu organisasi. Dengan demikian terdapat keterkaitan antara disiplin kerja dengan produktifitas. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin adalah salah satu penentu berhasil atau tidaknya tujuan organisasi.

Disiplin kerja suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, ketertiban dan memiliki kesadaran untuk melakukan hal tersebut (Dewi, 2019:93).

Menurut Supomo (2018: 135) disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu

taat, menghargai dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan organisasi, agar dapat mencapai tujuan dari organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2017: 94) kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah keadaan tertib dan teratur yang dimiliki guru dalam bekerja, yang mencakup kepatuhan dan kesadaran untuk menaati semua peraturan, tata tertib, dan norma yang berlaku di lembaga pendidikan.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Afandi (2018:21) dapat dibagi menjadi dua kategori utama: faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi tujuan dan kemampuan karyawan, motivasi, serta kesadaran diri. Faktor eksternal mencakup kepemimpinan, kompensasi, sanksi, pengawasan, lingkungan kerja, dan hubungan antar karyawan.

##### **1) Faktor Internal**

###### **a) Tujuan dan Kemampuan**

Karyawan yang memiliki tujuan yang jelas dan sesuai dengan kemampuannya cenderung lebih disiplin dalam bekerja.

###### **b) Motivasi**

Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik, sehingga meningkatkan kedisiplinan.

c) Kesadaran Diri

Kesadaran diri yang baik akan membuat karyawan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan dan perilakunya.

2) **Faktor Eksternal**

a) Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik, memberikan contoh yang baik, adil, dan tegas akan mendorong disiplin kerja karyawan.

b) Kompensasi

Balas jasa atau kompensasi yang sesuai akan memberikan kepuasan dan meningkatkan loyalitas karyawan, yang berujung pada disiplin kerja.

c) Sanksi

Pemberian sanksi yang jelas dan adil atas pelanggaran disiplin kerja dapat menjadi efek jera dan memotivasi karyawan untuk lebih disiplin.

d) Pengawasan

Pengawasan yang efektif dapat mencegah tindakan indisipliner dan meningkatkan kinerja karyawan.

e) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan aman akan meningkatkan semangat kerja dan disiplin karyawan.

f) Hubungan Karyawan

Hubungan yang baik antar karyawan akan menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung disiplin kerja.

Selain faktor-faktor tersebut, faktor lain seperti pendidikan dan pelatihan, budaya organisasi, serta komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

### **c. Indikator Disiplin**

Menurut Afandi (2018: 21) indikator disiplin meliputi antara lain:

#### 1) Dimensi ketaatan waktu, indikatornya yaitu:

Masuk kerja tepat waktu yaitu seseorang karyawan datang sebelum jam kerja dimulai.

- a) Penggunaan waktu yang secara efektif yaitu melaksanakan pekerjaan dengan semaksimal waktu yang ada.
- b) Tidak pernah mangkir/tidak bekerja yaitu tidak melakukan bolos saat jam kerja berlangsung.

#### 2) Dimensi tanggung jawab kerja, indikatornya yaitu:

- a) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan yaitu mengikuti atau mentaati semua peraturan yang ada dan berlaku di dalam perusahaan.
- b) Target pekerjaan yaitu karyawan harus memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- c) Membuat laporan kerja harian yaitu karyawan melaporkan atas pekerjaan yang telah dikerjakan.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru adalah suatu ketaatan serta kepatuhan seorang pendidik dalam menjalankan segala peraturan atau tata tertib yang telah diberlakukan di sekolah dengan penuh kesadaran dari dalam dirinya. Karena guru merupakan salah satu kunci

keberhasilan dalam proses pembelajaran.

## **B. Kerangka Pemikiran**

Judul Penelitian: Pengaruh Loyalitas, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN di Kota Prabumulih

### 1. Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja guru SMP di kota Prabumulih.

Lestari(2015.13) Loyalitas adalah: Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. Loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Gita Puspita & Sudarijati (2018) dengan judul “digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah 26.

### 2. Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja guru SMP di kota Prabumulih

Penelitian oleh Syafrin Ngiode (2016) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs.N Batudaa Kabupaten Gorontalo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; 1)terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru b. terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru 4) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di MTSN Batudaa Kabupaten Gorontalo. Persamaan penelitian sebelumnya dan

penelitian yang akan diteliti oleh penulis yaitu keduanya menggunakan Metode penelitian menggunakan teknik analisis regresi linier berganda SPSS.

Teknik wawancara, observasi dan dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa;Budaya kerja dan loyalitas Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Budaya kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. loyalitas Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

### 3. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja guru SMPN di Kota Prabumulih.

Menurut Kasmr (2022: 189) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Menurut Jewel dan Siegel dalam Tsauri (2014:162), Motivasi mengacu kepada jumlah kekuatan yang menghasilkan, mengarahkan, dan mempertahankan usaha dalam perilaku tertentu. Bila orang bekerja keras dan melakukan pekerjaannya dengan baik, seringkali diartikan bahwa ia memiliki motivasi kerja yang tinggi. Bila orang tidak melakukannya dengan baik atau kelihatannya tidak cukup keras berusaha maka kesimpulannya adalah berlawanan, ia tidak mempunyai motivasi.

Motivasi adalah Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku dari kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu; (McClelland Suwanto 2020:5)

Jurnal penelitian yang dilakukan oleh Choiriyah, Abid Djazuli , dkk (2021) dengan judul "*The Influence of Leadership Style, Motivation, and*

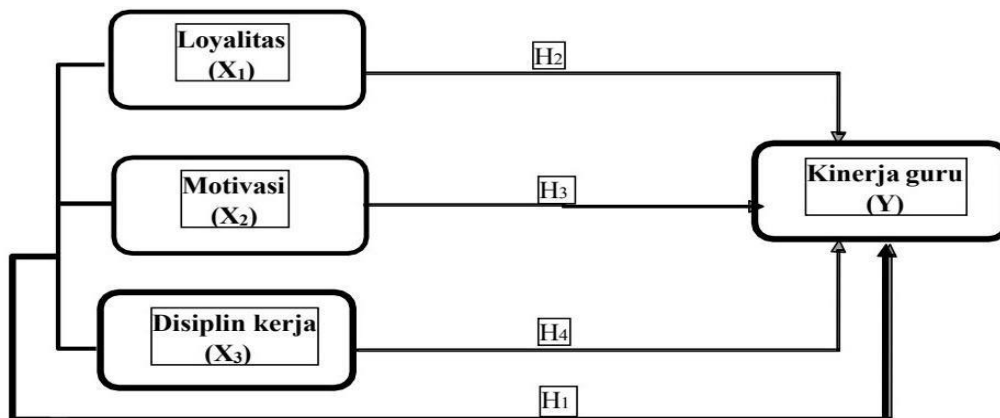
*Work Discipline against Employee Performance in the Regional Secretariat Ogan Komering Ulu (OKU) Regency South Sumatra*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik wawancara, observasi dan dokumen Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tujuan Penelitian: a) Menganalisis pengaruh loyalitas guru terhadap disiplin kerja guru, b) Menganalisis pengaruh motivasi guru terhadap disiplin kerja guru, c) Menganalisis pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru, d) Menganalisis implikasi loyalitas dan motivasi guru terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja guru.

Manfaat Penelitian: a) Memberikan informasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, b) Membantu sekolah dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan loyalitas, motivasi, dan disiplin kerja guru, c) Meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Negeri yang terakreditasi unggul.

Dengan kerangka pemikiran ini, penelitian dapat dilakukan untuk menganalisis pengaruh loyalitas dan motivasi terhadap disiplin kerja serta implikasinya pada kinerja guru SMP Negeri yang terakreditasi unggul.

Dengan demikian, kerangka pemikiran ini dapat membantu memahami Apakah ada loyalitas, motivasi, dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja guru. Dari uraian diatas, Kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:



**Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir**

**Keterangan:**

: Pengaruh Parsial

: Pengaruh secata bersama - sama.

**C. Hipotesis**

1. Ada pengaruh yang Signifikan Loyalitas, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN Di Kota Prabumulih.
2. Ada pengaruh yang Signifikan Loyalitas terhadap Kinerja Guru SMPN Di Kota Prabumulih
3. Ada pengaruh yang Signifikan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMPN Di Kota Prabumulih.
4. Ada pengaruh yang Signifikan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN Di Kota Prabumulih.

Vol.5 No.2. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu  
Buana.

Yusuf.(2010) Metode penelitian kualitatif, kuantitatif dan penelitian  
gabungan.Jakarta:Bumi Aksara