

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. Disiplin kerja

a. Pengertian Disiplin kerja

Dalam lingkungan kerja terutama di bidang pendidikan keberhasilan dalam pencapaian sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Salah satu faktor yang menentukan kualitas tersebut adalah disiplin kerja. Semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi yang dapat di capainya. Disiplin kerja merupakan cerminan sikap dan perilaku individu dalam mematuhi aturan, pelaksanaan tugas serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), disiplin adalah berpusat pada perilaku yang teratur dan kepatuhan seseorang dalam menjalankan tanggung jawab. Dalam penelitian (Muh.Rifai et al., 2024) disiplin adalah ketaatan, kepatuhan, kesediaan, dan kerelaan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa melanggar segala peraturan kerja yang telah di tetapkan. Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (dalam Asrianto, 2024) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.

Dalam konteks keguruan disiplin mengarah pada kegiatan yang mendidik guru untuk patuh terhadap aturan – aturan sekolah, dalam

disiplin terdapat unsur – unsur yang meliputi pedoman perilaku, peraturan yang konsisten, hukuman dan penghargaan. Dalam hal ini, guru ditekankan dapat berperilaku baik terhadap pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan lulusan – lulusan yang unggul dalam bersaing. Disiplin kerja guru sangat berhubungan erat dengan kepatuhan dalam menerapkan peraturan-peraturan yang ada. Sikap kedisiplinan yang dimiliki oleh seorang guru dapat mendorong guru tersebut untuk bekerja sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku.

Sebagaimana dalam Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil yang mewajibkan PNS masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja. Dalam Undang – undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas utama yakni mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan tertentu dan jalur pendidikan tertentu.

Menurut Ilham & Putri (2024) disiplin adalah tingkah laku dan sikap seseorang yang didasarkan pada pengetahuan bahwa segala sesuatunya dilakukan secara teratur, setia dan terus menerus, menurut aturan yang telah ditetapkan dan tanpa paksaan. Rabukit (2019) menunjukkan dalam penelitiannya disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para pimpinan untuk berkomunikasi dengan bawahan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta upaya untuk

meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma – norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Menurut Husein (2025), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui suatu proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan dan ketertiban. Selanjutnya menurut Astuti (dalam Agus, 2019), menyatakan bahwa disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”.

Menurut Wahyu & Salam (dalam Arief et al, 2021) menyatakan bahwa kinerja guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran – pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap diri sendiri, teman sejawat dan terhadap sekolah secara keseluruhan.

Masalah disiplin kerja sangat lah penting bagi seorang guru. Guru yang memiliki disiplin kerja yang tinggi menunjukkan perilaku tidak berubah diantaranya disiplin waktu, disiplin dalam perencanaan pembelajaran, disiplin dalam pelaksanaan pembelajaran, disiplin dalam

penilaian dan evaluasi serta administrasi. Guru merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Guru memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi pendidikan. Guru yang setia dan taat pada peraturan, serta memiliki kesadaran akan tanggung jawabnya, sangat diperlukan untuk menjamin terciptanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan sekolah.

Berdasarkan beberapa pendapat, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan mematuhi aturan yang berlaku yang didasari oleh kesadaran dan kepatuhan dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan menggunakan waktu kerja secara efektif dan efisien tanpa paksaan

b. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Kamars (dalam Rifai et al, 2024) mengemukakan faktor yang mempengaruhi proses disiplin, antara lain :

1. Sikap dan orientasi pada pekerja terhadap pekerjaan
2. Ukuran organisasi
3. Kebutuhan akan pekerja
4. Gaya kepemimpinan
5. Keakraban antar pekerja

Disiplin kerja merupakan hasil interaksi antara faktor internal yaitu sikap dan orientasi terhadap pekerjaannya, sedangkan faktor eksternal yaitu kondisi organisasi, kebutuhan akan pekerja, gaya kepemimpinan dan keakraban antar pekerja. Semakin baik faktor

eksternalnya akan semakin baik juga internalnya itu juga akan berpengaruh tinggi terhadap disiplin kerja

Menurut Hasibuan (dalam Rifai et al, 2024) ada beberapa indikator/kriteria yang menentukan kedisiplinan seorang pegawai, antara lain :

1. Kepatuhan terhadap peraturan, tata tertib, deskripsi kerja, dan aturan lain
2. Frekuensi kehadiran
3. Ketepatan waktu masuk kerja dan keluar kantor
4. Pemanfaatan waktu kerja
5. Respek terhadap pimpinan

Dari indikator di atas dapat disimpulkan bahwa cerminan seseorang yang sangat berdisiplin dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan juga mampu menghargai kebijakan dan arahan pimpinan

Selanjutnya masih menurut Hasibuan ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan suatu organisasi yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan melekat (Waskat)
6. Sanksi hukuman

7. Ketegasan

8. Hubungan kemanusiaan

Faktor – faktor di atas dapat membuat disiplin seseorang meningkat karena adanya contoh/teladan dari pimpinan, balas jasa atas kerjanya, keadilan, pengawasan yang melekat dan ketegasan serta sanksi hukuman apabila melanggar aturan kemudian juga hubungan kemanusiaan atau interaksi antar pekerja

Kemudian menurut Edi Sutrisno (dalam Khaeruman et al, 2021) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Pegawai/karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Hal ini sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua Pegawai/karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan keadilan

3. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada karyawan melanggar disiplin maka perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan

5. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai/karyawan

Pegawai/karyawan merupakan manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai/karyawan bukan sekedar puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, melainkan mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan

Menurut Wiwi Pratiwi et al (2025) dalam penelitiannya disiplin kerja guru bukan dipengaruhi oleh faktor internal saja tapi juga sangat bergantung pada :

1. Kepemimpinan
2. Manajemen sekolah
3. Efisien sistem kerja

Disiplin kerja guru bukan dipengaruhi oleh faktor internal saja, tapi juga sangat ditentukan oleh faktor eksternal seperti kepemimpinan, manajemen sekolah, dan efisiensi sistem kerja. Kepemimpinan yang baik akan menjadi teladan bagi guru dalam berdisiplin sedangkan manajemen sekolah yang tertata serta sistem kerja yang efisien dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mampu meningkatkan disiplin kerja

c. Jenis-jenis disiplin kerja

Menurut Handoko (dalam Rifa'I, 2024) mengemukakan tiga jenis kedisiplinan yaitu :

1. Disiplin Preventif

Yaitu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan untuk mengikuti berbagai standar dan aturan

2. Disiplin Korektif

Yaitu disiplin untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Sasarannya adalah untuk memperbaiki pelanggar, untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan yang serupa, untuk menjaga sebagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif

3. Disiplin Progresif

Yaitu memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang

Dari pembagian jenis disiplin di atas dapat dikatakan bahwa disiplin tidak hanya bersifat menghukum, tetapi juga bersifat pembinaan. Disiplin preventif lebih ke mendorong disiplin diri sedangkan disiplin korektif memperbaiki kesalahan di waktu yang akan datang serta disiplin progresif memberikan hukuman berat terhadap pelanggaran yang dilakukan berulang-ulang

2. Pelatihan IT

a. Pengertian Pelatihan IT

Perkembangan teknologi di era digital seperti saat ini memiliki dampak yang luar biasa terhadap proses pembelajaran di sekolah. Inovasi pembelajaran sangat penting agar siswa dapat beradaptasi dengan kemajuan teknologi. Sebagai tenaga pengajar yang berpengalaman, guru harus memahami pentingnya teknologi dalam pendidikan di era modern. Teknologi mengubah peran guru tidak sekedar penyedia informasi tapi sebagai pendorong dan teman belajar siswa. Ada beberapa hal terkait dengan pergeseran paradigam pembelajaran. Dulu *teacher center*, sekarang *student center*, dulu pembelajaran satu arah, dulu interaktif, dulu terisolasi (Ramadhan,2022). Dengan kata lain, abad 20 lebih berpusat ke guru pengajaran langsung dan lebih ke materi, sedangkan abad 21 lebih berpusat ke siswa dan interaktif.

Pelatihan IT bagi guru sangat penting karena dapat meningkatkan kemampuan guru dalam penggunaan teknologi yang mendukung pembelajaran di kelas, administrasi dan pengembangan profesi. Merujuk pada Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pelatihan diartikan sebagai pelajaran untuk membiasakan atau memperoleh sesuatu keterampilan. Menurut Zulfikar Yusuf (2024) pelatihan adalah suatu proses belajar dalam jangka waktu singkat yang sistematis dan terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap

individu, dengan tujuan meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Arief Subyantoro et al (2022) pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan formal, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan kerja seseorang atau sekelompok orang.

Sejalan dengan kebijakan pemerintah, melalui UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 7 mengamanatkan bahwa pemberdayaan profesi guru diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi. Disamping itu, menurut pasal 20, dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

Menurut Mambang (2021) Teknologi Informasi (TI), atau dalam bahasa Inggris di kenal dengan istilah Information Technology (IT) teknologi yang membantu manusia dalam membuat, mengubah, menyimpan, mengkomunikasikan dan/atau menyebarkan informasi. Penguasaan teknologi dalam pembelajaran adalah hal sangat penting, karena penguasaan teknologi dalam proses pembelajaran adalah keterampilan esensial yang harus dimiliki pendidik untuk mendukung

dan meningkatkan efektivitas pengajaran di era digital (Marni et al, 2024). Dengan berbagai alat dan platform yang tersedia, pendidik harus dapat memanfaatkan teknologi untuk menciptakan pengalaman belajar yang menarik dan interaktif bagi siswa.

Penting juga pemahaman guru terkait literasi digital untuk memberikan pemahaman bahwa saat ini sudah memasuki era digital di mana semua pembelajaran sudah terintegrasi teknologi.

Dalam penelitian Kadek Dwi Wahyuni et al (2024) literasi digital merupakan pengetahuan dan keterampilan dasar dalam menggunakan komputer dan internet secara kritis untuk memenuhi kebutuhan, serta kemampuan dalam mengakses, mengolah, dan menggunakan informasi serta aplikasi digital. Oleh karenanya guru yang memiliki kompetensi literasi digital yang memadai akan mampu melakukan seleksi media pembelajaran dan aplikasi yang relevan.

Pelatihan merupakan salah satu upaya pengembangan kompetensi guru. Menurut Tambusai & Umami (2018) pelatihan adalah usaha peningkatan pengetahuan, pemahaman, keterampilan seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu, dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir (a) dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil pembelajaran dan pengembangan peserta didik.

Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara menyeluruh membentuk pemahaman guru dalam hal penguasaan materi, pengembangan terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme. Kompetensi profesional tersebut adalah: (1) menguasai landasan kependidikan, (2) menguasai visi, misi dan tujuan pendidikan, (3) memahami dan menguasai standar pendidikan nasional, (4) menguasai materi pelajaran, (5) mampu mengelola kelas dengan baik, (6) mampu menggunakan media pembelajaran, dan (7) mampu menerapkan teori pendidikan Tambusai & Umami (2018)

b. Tujuan Pelatihan IT

Program pelatihan dimaksudkan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Pelatihan juga dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu, serta juga persiapan untuk melakukan pekerjaan.

Menurut Zulfikar (2024) pelatihan dalam organisasi diarahkan untuk mencapai tujuan :

1. Meningkatkan kinerja anggota/karyawan melalui pelatihan, anggota/karyawan dapat memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja
2. Menyesuaikan diri dengan perubahan : pelatihan membantu anggota/karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi, pasar dan kebijakan organisasi

3. Mengembangkan potensi anggota/karyawan pelatihan dapat mengidentifikasi dan mengembangkan potensi anggota/karyawan sehingga mereka dapat berkontribusi lebih besar bagi organisasi
4. Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja: pelatihan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja anggota/karyawan.
5. Menciptakan budaya belajar: pelatihan dapat mendorong budaya belajar di dalam organisasi, sehingga anggota/karyawan terus berinovasi dan mengembangkan diri.

Dalam penelitian Heru Purnomo (2025) menjelaskan bahwa tujuan pelatihan TIK tidak hanya berfokus pada penguasaan aspek teknis penggunaan perangkat dan aplikasi digital, tetapi juga pada penguatan kompetensi pedagogis guru dalam merancang pembelajaran yang responsif terhadap kesiapan, minat, dan profil belajar siswa.

Dalam penelitian Sukma Adelia et al (2025), tujuan utama pelatihan IT adalah meningkatkan kompetensi pedagogik digital guru yang tercermin dari kemampuan menggunakan berbagai platform pembelajaran digital, mengembangkan konten interaktif, dan melakukan assessment berbasis teknologi. Kemudian dalam penelitian Agus Gozali et al (2024), tujuan pelatihan mampu meningkatkan kompetensi teknis guru dalam memanfaatkan teknologi untuk menyusun bahan ajar yang lebih interaktif dan menarik.

Menurut Tambusai & Umami (2018) tujuan pelatihan adalah peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja guru. Peningkatan kinerja guru tersebut, hanya akan tercapai apabila terjadi perubahan dalam diri guru sebagai bentuk dari hasil pelatihan baik dalam bentuk pengetahuan

dan wawasan, keterampilan dan sikap maupun nilai-nilai yang diyakini oleh guru dalam melaksanakan tugas pokoknya terutama melaksanakan proses pembelajaran.

c. Indikator Pelatihan IT

Menurut Erdawati et al (2019) indikator pelatihan IT yaitu :

1. Mampu mengembangkan media pembelajaran
2. Mengembangkan bahan ajar berbasis elektronik
3. Mengembangkan perangkat pembelajaran berupa modul cetak dan modul berbasis elektronik

Menurut Komarudin (dalam Fikri et al, 2020) indikator pelatihan sebagai berikut :

1. Materi pelatihan
2. Metode pelatihan
3. Kemampuan instruktur pelatihan
4. Peserta pelatihan
5. Suasana pelatihan
6. Evaluasi pelatihan

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Hafidulloh et al (2021), menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu yang dimulai dengan

serangkaian tolak ukur yang berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan. Menurut Siemze Joen et al (2022), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Khaeruman et al (2021) kinerja adalah pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seseorang pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Menurut Elyakim et al (2023) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program /kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi lembaga. Sedangkan menurut Sawarni et al (2020), menyatakan bahwa kinerja adalah sikap dan apa yang dilakukan karyawan. Kinerja bukanlah hasil atau outcomes atau yang diproduksi karyawan.

Kemudian Hafidulloh et al (2021), juga menyatakan bahwa kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam pelaksanaan tugas mengajar yang bermutu. Menurut Siemze Joen et al (2022), kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru disekolah, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Said Ashlan & Akmaluddin (2021) kinerja guru adalah unjuk hasil karya guru yang bersifat konkret, dapat diamati dan dapat diukur diantaranya berupa cara mengelola

kelas, memberi bahan pembelajaran sesuai silabus, dan memberi hasil evaluasi peserta didik secara administratif dan telaten.

Menurut Erna & Yudha (2023), menyatakan bahwa kinerja guru mengacu pada evaluasi dan penilaian tentang sejauh mana guru menjalankan tugas dan tanggung jawabn mereka dalam konteks pendidikan.

Sedangkan menurut Ahmad Susanto (2016), menyatakan bahwa kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Akhmad & Rusdi (2020) adalah :

1. Dorongan

Setiap individu melaksanakan kegiatan di dorong oleh faktor internal dan eksternal

2. Kemampuan

Setiap individu memiliki keahlian berbeda – beda sehingga kinerja seseorang akan berbeda

3. Kebutuhan

Kebutuhan individu mempengaruhi kinerja seorang pegawai, kebutuhan hidup pegawai terutama gaji akan meningkatkan kinerja

4. Harapan mengenai imbalan

Melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan mengharapkan suatu imbalan atau gaji

5. Imbalan internal

6. Eksternal

7. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

Menurut Widdy (2020) faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dibedakan menjadi 2 yaitu :

1. Intrinsik (yang bersumber dari dalam diri seseorang)

Meliputi bakat, watak atau sifat, minat, usia, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman, motivasi, dan lain – lain .

2. Ekstrinsik (yang bersumber dari luar seseorang)

Meliputi lingkungan fisik, sarana dan prasarana, manajemen kepemimpinan, kondisi kerja, sistem imbalan, suasana, kebijakan, sistem administrasi, dan lain–lain.

Dalam penelitian Moh. Yusron & Lukiarti (2024) faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu:

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang bagus berefek positif dalam organisasi yang dapat meningkatkan kinerja guru

2. Motivasi Kerja

Motivasi yang meningkat akan meningkatkan kinerja guru. ketika mereka melakukan kegiatan belajar, guru harus bersemangat untuk menyampaikan materi dengan lancar sehingga siswa memahaminya

3. Kepuasan Kerja

Sikap baik yang timbul dari para pekerja yang memiliki perasaan dan tingkah laku positif pada pekerjaan mereka dan menganggap pekerjaan mereka sebagai hal yang dihargai karena memenuhi nilai-nilai penting pekerjaan mereka

Sedangkan dalam penelitian Bunga Anggriani et al (2025) faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu :

1. Motivasi Kerja

Motivasi internal dan eksternal sangat berpengaruh terhadap semangat guru dalam melaksanakan tugas. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Sebagai contoh motivasi internal seperti diberikan kata semangat sebelum berangkat kerja oleh keluarga di rumah. Motivasi eksternal seperti adanya briefing sebelum masuk kelas yang dilaksanakan oleh kepala sekolah dengan menanyakan kabar guru, menginformasikan terkait belajar siswa.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan yang suportif dari kepala sekolah berhubungan erat peningkatan kinerja guru. Memimpin dengan cara

tegas dan sikap tenang, namun lihai dalam menilai proses mengajar guru.

3. Lingkungan Kerja

Fasilitas sekolah, hubungan antar rekan kerja yang saling suportif dan tidak saling menjatuhkan, apalagi memiliki rasa ingin menyingkirkan. Lingkungan yang nyaman akan memberikan dampak positif terhadap kinerja guru, sehingga dalam proses pengajaran guru terfokus untuk mendidik siswa dengan perasaan nyaman dan senang. Lingkungan kerja yang kondusif dan fasilitas yang memadai, sebagaimana diungkapkan dalam jurnal Rahmawati dan Suparno yang mengatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka

4. Pengembangan Profesional Berkelanjutan

Ketersediaan pelatihan, workshop, dan kesempatan untuk meningkatkan kualifikasi akademik mendukung peningkatan kemampuan guru, seperti pelatihan adaptasi digitalisasi, seminar tentang radikalisme dan intoleransi dalam pendidikan, dan pelatihan mengembangkan metode mengajar

5. Beban Kerja

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan berdampak negatif pada kinerja guru. Dalam hal ini, seperti tugas yang berkaitan mengenai penilaian siswa, membuat soal ujian, dan

RPP dalam waktu yang bersamaan. Dan pemberian tugas secara bertahap terhadap guru akan mengurangi stres berkelanjutan, sehingga guru senang dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Erna Yayuk & Yudha (2023) faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu:

1. Individu
2. Organisasi
3. Kepemimpinan
4. Lingkungan

c. Indikator Kinerja Guru

Menurut Andriana dalam Erna & Yudha (2023) indikator kinerja guru yaitu :

1. Perencanaan pembelajaran memiliki indikator yaitu penyusunan program tahunan dan semester, penyusunan silabus, dan penyusunan RPP.
2. Pelaksanaan pembelajaran memiliki indikator meliputi penguasaan materi pelajaran, efektivitas strategi yang diterapkan, pemanfaatan media dalam kegiatan pembelajaran, kemampuan guru dalam menstimulasi keterlibatan siswa.
3. Penilaian pembelajaran memiliki indikator diantaranya kemampuan guru dalam merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar, kemampuan guru dalam menggunakan

berbagai strategi dan metode penilaian, kemampuan guru dalam melakukan feedback atas evaluasi hasil belajar yang dilakukan.

4. Membimbing dan melatih anak memiliki indikator antara lain kemampuan guru dalam membimbing anak ketika anak mengalami kesulitan dan kemampuan guru dalam melatih anak sesuai dengan tahapan perkembangannya.
5. Melakukan tugas tambahan memiliki indikator yaitu kemampuan guru dalam memberikan asesmen tambahan sebagai evaluasi hasil belajar anak.

Menurut Ahmad Susanto (2016) menyatakan bahwa indikator kinerja guru yaitu :

1. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
2. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
3. Penguasaan metode dan strategi mengajar
4. Pemberian tugas – tugas kepada siswa
5. Kemampuan mengelola kelas

Sedangkan menurut Ira Miranti et al (2024) menyatakan bahwa indikator kinerja guru yaitu :

1. Pencapaian tujuan
2. Kesesuaian hasil kerja
3. Efektivitas
4. Efisiensi

Kemudian menurut N. Yohanah (2022) indikator nya yaitu:

1. Perencanaan Program kegiatan Pembelajaran

Kemampuan ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran.

2. Pelaksanaan Kegiatan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai dengan adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan metode, penggunaan media dan sumber belajar, serta strategi pembelajaran.

3. Pengelolaan Kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas.

4. Penggunaan Media dan Sumber Belajar

pedoman. Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya pada penggunaan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio, dan media audio visual. Tetapi lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya

5. Penggunaan Metode Pembelajaran

Guru hendaknya mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan acuan dan pembanding dalam penelitian yang telah dilakukan. Melalui penelitian terdahulu, peneliti dapat mengetahui hasil penelitian yang relevan, menemukan persamaan dan perbedaan serta memperkuat landasan teori dan kerangka berpikir.

No	Judul Jurnal & Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU (Arka Deva et al., 2023) Journal of Social and Economics Research Volume 5, Issue 2, December 2023	Hasil penelitian memaparkan bahwa disiplin kerja, kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru sedangkan motivasi berpengaruh negatif	Ruang lingkup penelitian yakni pengaruh disiplin kerja dan kinerja guru. metode menggunakan kuantitatif	Penelitian terdahulu variabelnya disiplin kerja, motivasi, kepemimpinan, dan kinerja guru di lakukan di SMK Muhammadiyah Rembang. Sementara penelitian ini variabelnya disiplin kerja, pelatihan IT dan kinerja guru

				penelitian dilakukan di SMP Negeri 1 Geneng
2	PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU (Rabukit Damanik., 2019) Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan Vol.5, No.2, Desember 2019	Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 28,8%.	Ruang lingkup penelitian yakni pengaruh disiplin kerja dan kinerja guru. metode menggunakan kuantitatif	Penelitian terdahulu variabelnya disiplin kerja, dan kinerja guru di lakukan di SMP Kristen BPK Penabur Jakarta. Sementara penelitian ini variabelnya disiplin kerja, pelatihan IT dan kinerja guru penelitian dilakukan di SMP Negeri 1 Geneng
3	DISIPLIN KERJA DALAM KINERJA GURU DI SMP NEGERI 14 PALU (Wiwi et al, 2025). JPS (Journal of	Bahwa penerapan disiplin kerja yang baik telah memberikan dampak positif terhadap kinerja	Ruang lingkup penelitian yakni pengaruh disiplin kerja dan kinerja	Penelitian terdahulu variabelnya disiplin kerja, dan kinerja guru di lakukan di SMP Negeri 14

	Publicness Studies) VOL. 02, NO. 02, 2025	guru di SMP Negeri 14 Palu.	guru. metode menggunakan kuantitatif	Palu. Sementara penelitian ini variabelnya disiplin kerja, pelatihan IT dan kinerja guru penelitian dilakukan di SMP Negeri 1 Geneng
4	PENGARUH PENGUNA TEKNOLOGI INFORMASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA GURU DI SMA MUHAMMADIYAH 1 PONOROGO (Viona et al, 2022). Jurnal Revenue (Jurnal Akuntansi) Vol. 3, No. 1, Agustus 2022 DOI Issue : 10.46306/rev.v3i1	Terdapat pengaruh kemampuan pengguna teknologi informasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo	Ruang lingkup penelitian yakni pengaruh disiplin kerja dan kinerja guru. metode menggunakan kuantitatif	Penelitian terdahulu variabelnya penggunaan teknologi, lingkungan kerja fisik dan kinerja guru di lakukan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo Sementara penelitian ini variabelnya disiplin kerja, pelatihan IT dan kinerja guru penelitian dilakukan di SMP Negeri 1 Geneng

5	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP IT Pawitra Yayasan Assasuttarbiyah (Rivaldi et al, 2024). PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen Volume. 2, No. 2 April 2024	Berdasarkan hasil penelitian bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMP IT Pawitra Yayasan Assasuttarbiyah	Ruang lingkup penelitian yakni pengaruh disiplin kerja dan kinerja guru. metode menggunakan kuantitatif	Penelitian terdahulu variabelnya disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja guru di SMP IT Pawitra Yayasan Assasuttarbiyah Sementara penelitian ini variabelnya disiplin kerja, pelatihan IT dan kinerja guru penelitian dilakukan di SMP Negeri 1 Geneng
6	PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK WACHID HASYIM 1 SURABAYA (Nurul & Yayah,2024)	Berdasarkan hasil penelitian bahwa pelatihan, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK	Ruang lingkup penelitian yakni pengaruh disiplin kerja dan kinerja guru. metode menggunakan kuantitatif	Penelitian terdahulu variabelnya pelatihan, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru di SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya Sementara penelitian ini

	Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 13, Nomor 10, Oktober 2024	Wachid Hasyim 1 Surabaya		variabelnya disiplin kerja, pelatihan IT dan kinerja guru penelitian dilakukan di SMP Negeri 1 Geneng
7	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Pekalongan (Akhyat et al, 2022). Jurnal Manajemen Pendidikan Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan. Volume 4 Number 1, 79-96 April 2022	Disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berhubungan positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru	Ruang lingkup penelitian yakni pengaruh disiplin kerja dan kinerja guru. metode menggunakan kuantitatif	Penelitian terdahulu variabelnya disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja guru SMK Negeri Se-Kabupaten Pekalongan Sementara penelitian ini variabelnya disiplin kerja, pelatihan IT dan kinerja guru penelitian dilakukan di SMP Negeri 1 Geneng
8	Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja	Kompetensi dan disiplin kerja	Ruang lingkup penelitian	Penelitian terdahulu variabelnya

	Terhadap Kinerja Guru (Survei Pada Guru Yayasan Islam Al-Fidaa Cendikia Bekasi) (Ukasa & Evi, 2023). NOVATIVE: Journal Of Social Science Research Volume 3 Nomor 3 Tahun 2023 Page 7025-7036	berpengaruh cukup baik terhadap kinerja guru	yakni pengaruh disiplin kerja dan kinerja guru metode menggunakan kuantitatif	kompetensi, disiplin kerja dan kinerja guru (Survei Pada Guru Yayasan Islam Al-Fidaa Cendikia Bekasi) Sementara penelitian ini variabelnya disiplin kerja, pelatihan IT dan kinerja guru penelitian dilakukan di SMP Negeri 1 Geneng
--	--	--	---	--

C. Kerangka Berpikir

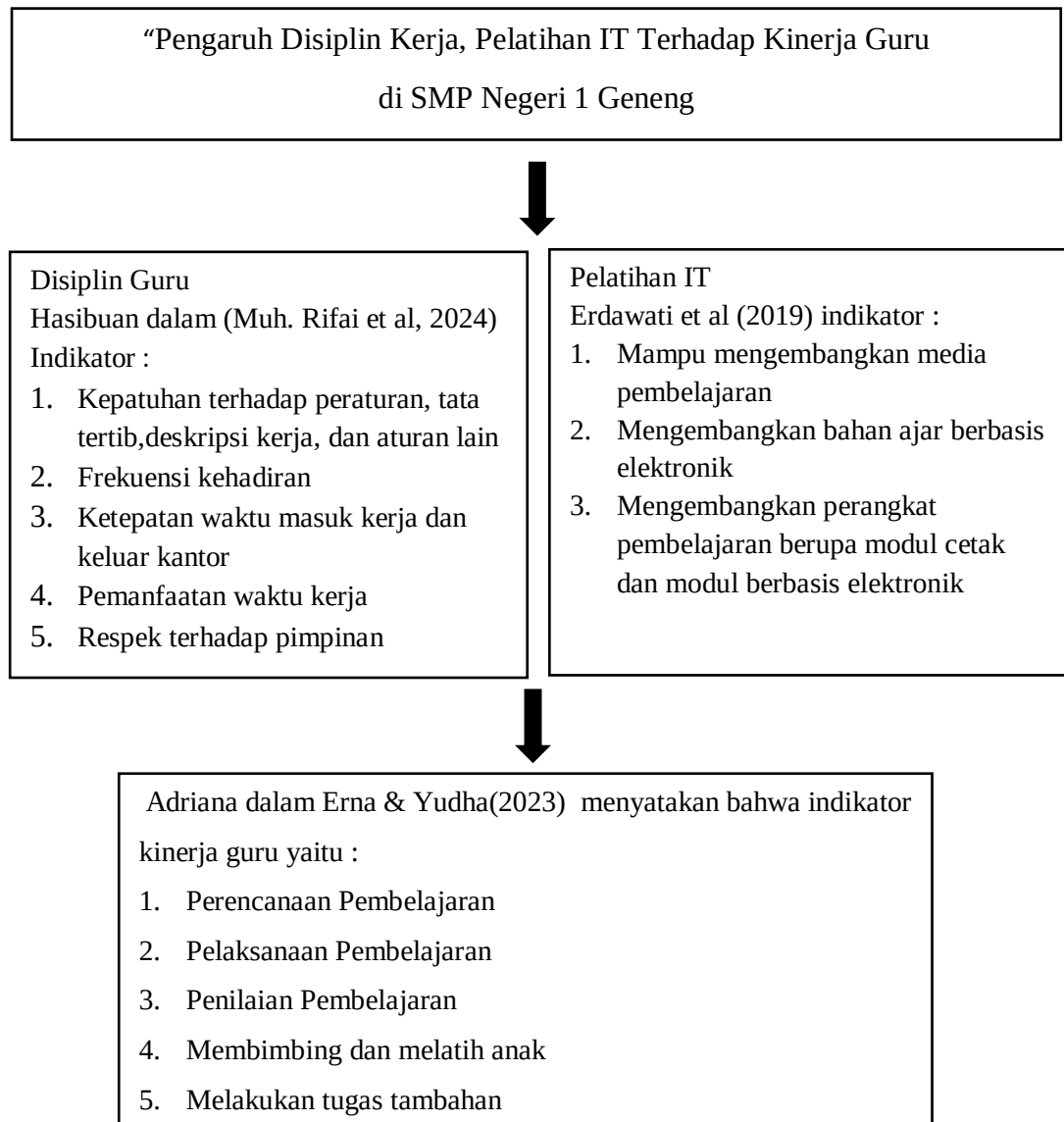
Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Permasalahan dari penelitian ini yang berjudul Pengaruh Disiplin kerja, Pelatihan IT terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 1 Geneng. Kinerja Guru (Y) merupakan variabel yang menentukan mutu pendidikan di sekolah. Kinerja yang optimal tercermin dari bagaimana guru merencanakan, melaksanakan, hingga evaluasi pembelajaran dengan baik. Di era saat ini yaitu semua hal sudah terhubung

dengan digital termasuk di bidang pendidikan. Kinerja guru tidak dapat berdiri sendiri ada berbagai faktor internak dan eksternal.

Permasalahan yang berikutnya terkait dengan kedisiplin guru yang mengarah pada kepatuhan terhadap aturan – aturan sekolah, dalam disiplin terdapat unsur – unsur yang meliputi pedoman perilaku, peraturan yang konsisten, hukuman dan penghargaan. Dalam hal ini, guru ditekankan dapat berperilaku baik terhadap pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan lulusan – lulusan yang unggul dalam bersaing. Disiplin kerja guru sangat berhubungan erat dengan kepatuhan dalam menerapkan peraturan-peraturan yang ada. Sikap kedisiplinan yang dimiliki oleh seorang guru dapat mendorong guru tersebut untuk bekerja sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku.

Pada era digital guru dituntut untuk memiliki kemampuan dalam hal teknologi yang mumpuni untuk menunjang proses pembelajaran. Namun pada kenyataannya masih banyak guru yang belum melek akan teknologi yang kesulitan dalam pengoperasian aplikasi pembelajaran, menyusun media pembelajaran yang berbasis digital serta memmanfaatkan teknologi informasi secara optimal. Selain itu, pelatihan IT yang belum merata untuk semua guru dan berkelanjutan menyebabkan kompetensi guru belum berkembang secara optimal. Kondisi itu dapat mempengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas guru dan berdampak pada kinerja guru dalam proses pembelajaran

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Geneng
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan pelatihan IT terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Geneng

3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja, pelatihan IT terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Geneng