

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang juga dikenal sebagai pengembangan SDM, memiliki peran penting dalam merancang, melaksanakan, serta mengelola proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan karier pegawai. Tujuan utamanya adalah meningkatkan produktivitas organisasi dengan cara mengoptimalkan efektivitas kerja karyawan, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang berkualitas. Karyawan dipandang sebagai aset strategis yang memiliki nilai tinggi bagi organisasi (Masram & Mu'ah, 2015).

Menurut Aditama (2023:2) menyatakan bahwa yang disebut manajemen itu ada atau terjadi di dalam suatu organisasi, dalam pengertian manajemen selalu terkandung adanya suatu atau beberapa tujuan tertentu yang akan dicapainya, dan dalam tujuan itu melibatkan manusia dan sumber-sumber lainnya, dalam mencapai tujuan itu dilakukan dengan melalui tahap-tahap kegiatan atau proses tertentu, pencapaian tujuan yang melibatkan manusia serta sumber-sumber lainnya itu dilakukan dengan cara yang lebih efisien.

Beragam definisi yang telah dipaparkan para ahli menunjukkan betapa krusialnya peran manajemen sumber daya manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi, kesejahteraan pegawai, serta kontribusi

terhadap masyarakat luas.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia berfokus pada pengelolaan serta pembentukan budaya kerja yang melibatkan proses perencanaan tenaga kerja secara sistematis dan terstruktur guna mendukung tercapainya sasaran perusahaan maupun kebutuhan karyawan. Untuk menunjang efektivitas pengelolaan ini, dibutuhkan pendekatan ilmu yang secara khusus mengatur dan menangani persoalan karyawan, yang dikenal dengan istilah manajemen personalia.

Manajemen sumber daya manusia termasuk dalam cabang manajemen secara umum, sejajar dengan bidang-bidang seperti manajemen keuangan, pemasaran, dan operasional. Peran MSDM sangat vital dalam organisasi karena tantangan yang dihadapi tidak hanya terbatas pada ketersediaan bahan baku, alat produksi, atau modal, tetapi juga mencakup pengelolaan tenaga kerja. Sumber daya manusia merupakan unsur utama yang mengoperasikan serta mengendalikan seluruh faktor produksi, sekaligus menjadi fokus utama dari proses itu sendiri (Ichsan, Nasution, Sinaga 2021:2)

2.1.1.1 Tujuan Sumber Daya Manusia

Menurut Reymond (2023), tujuan utama dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah memastikan keberhasilan organisasi melalui pengelolaan manusia secara optimal. MSDM menjadi sumber kapabilitas penting yang memungkinkan organisasi

buat belajar dan merespons peluang baru. Secara lebih rinci, beberapa tujuan MSDM antara lain :

- 1) Andil menolong organisasi dalam merekrut dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten, dapat diandalkan, serta memiliki motivasi tinggi sesuai kebutuhan organisasi.
- 2) Meningkatkan potensi individu melalui pengembangan kemampuan, kontribusi, dan keahlian yang dimiliki.
- 3) Membangun sistem kerja yang unggul melalui proses rekrutmen dan seleksi yang cermat, kompensasi berbasis kinerja, serta pelatihan dan pengembangan yang sesuai kebutuhan bisnis.
- 4) Menerapkan praktik manajerial dengan komitmen tinggi yang mengakui karyawan sebagai pemangku kepentingan penting dan menciptakan suasana saling percaya dalam organisasi.
- 5) Mewujudkan hubungan kerja yang harmonis dan produktif antara manajemen dan karyawan.
- 6) Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi tim dan fleksibilitas.
- 7) Membantu organisasi dalam merespons kebutuhan berbagai pemangku kepentingan, termasuk pemilik, pemerintah, pelanggan, hingga masyarakat umum.
- 8) Menjamin bahwa penghargaan terhadap karyawan didasarkan pada kontribusi dan hasil kerja mereka.

- 9) Menjaga keragaman tenaga kerja dengan mempertimbangkan perbedaan karakter, kebutuhan, dan preferensi masing-masing individu.
- 10) Menjamin kesetaraan kesempatan kerja bagi semua pihak tanpa diskriminasi.
- 11) Menerapkan prinsip etika dalam pengelolaan SDM, seperti keadilan, kepedulian, dan transparansi.
- 12) Menjaga serta meningkatkan kesejahteraan jasmani dan mental seluruh karyawan.

2.1.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia

Menurut Raymond (2023:4), manajemen terdiri dari sejumlah fungsi utama yang digunakan sebagai kerangka kerja guna menuntun akan pencapaian tujuan organisasi. Fungsi-fungsi tersebut mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan yang masing-masing berperan penting dalam memastikan kegiatan organisasi berjalan secara efektif dan efisien.

1. Perencanaan (*Planning*)

Menentukan arah dan tujuan organisasi serta menetapkan cara paling efektif untuk mencapainya merupakan bagian penting dalam proses manajerial. Pengambilan keputusan dilakukan dengan memilih opsi terbaik dari berbagai alternatif yang tersedia. Proses perencanaan dan pengambilan keputusan ini berperan dalam menjaga efektivitas manajemen, karena berfungsi sebagai panduan untuk aktivitas di masa mendatang. Dengan adanya tujuan dan

rencana yang jelas, manajer dapat lebih mudah menentukan bagaimana waktu serta sumber daya yang dimiliki dapat dialokasikan secara optimal.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan menentukan bagaimana aktivitas dan sumber daya dikelompokkan topik-topik dasar dalam pengorganisasian perancangan pekerjaan, departemensi, hubungan otoritas, rentang kendali. Seorang manajer harus memiliki kapasitas untuk merancang bentuk organisasi yang selaras dengan tujuan dan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Karena setiap tujuan organisasi memiliki karakteristik yang berbeda, maka struktur organisasi yang dibutuhkan pun dapat bervariasi sesuai dengan arah dan kebutuhan tersebut.

3. Pengarahan (*Directing*)

Proses menumbuhkan semangat atau motivasi pada karyawan agar dapat bekerja keras dan giat, serta membimbing mereka dalam melaksanakan rencana untuk mencapai tujuan. Melalui pengarahan manajer dapat menciptakan komitmen, mendorong usaha-usaha yang mendukung tercapainya tujuan. Apabila semangat kerja karyawan menurun manajer segera mempertimbangkan alternatif untuk mendorong kembali semangat kerja mereka dengan memahami faktor penyebab menurunnya semangat kerja tersebut.

4. Koordinasi

Koordinasi merupakan upaya untuk menyelaraskan dan memadukan seluruh aktivitas dalam organisasi agar proses kerja berlangsung secara efisien. Melalui koordinasi yang baik, setiap divisi atau unit kerja dapat menjalankan tugasnya tanpa tumpang tindih atau duplikasi pekerjaan dengan unit lainnya.

5. Pengendalian

Pengendalian berfungsi untuk menjamin tercapainya efektivitas dan efisiensi dalam mendukung keberhasilan organisasi. Fungsi ini bertujuan menilai apakah pelaksanaan kegiatan telah sejalan dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya. Proses pengendalian mencakup empat langkah utama; menetapkan standar kinerja, mengevaluasi hasil yang dicapai, membandingkannya dengan standar yang telah ditentukan, serta melakukan koreksi apabila ditemukan penyimpangan.

2.1.2 Tingkat Pendidikan

2.1.2.1 Pengertian Tingkat Pendidikan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2022), istilah tingkat merujuk pada suatu lapisan atau jenjang yang berurutan, seperti susunan tangga atau bagian-bagian bertingkat dalam suatu struktur, serta dapat menggambarkan kedudukan atau derajat seseorang dalam hal martabat, jabatan, hingga pencapaian peradaban. Sementara itu, Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mendeskripsikan pendidikan sebagai suatu proses yang

berlangsung secara sadar dan terencana, bertujuan untuk membimbing, mengajarkan, serta melatih peserta didik agar siap menjalani perannya dalam kehidupan di masa mendatang.

Menurut Wardhani (2022) juga menjelaskan bahwa pendidikan merupakan suatu upaya yang dirancang untuk membantu siswa dalam mengembangkan seluruh potensi yang dimilikinya, guna menghadapi kehidupan di masa depan dengan kualitas yang lebih baik. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi diharapkan mampu mempermudah individu maupun masyarakat dalam menyerap informasi serta menerapkannya dalam perilaku sehari-hari. Melalui jalur pendidikan formal, seseorang dibentuk agar memiliki nilai-nilai yang mendukung kemampuannya dalam menerima, memahami, dan menguasai pengetahuan serta keterampilan baru.

Tingkat pendidikan menggambarkan jenjang pendidikan formal yang telah ditempuh oleh seseorang, yang diakui secara resmi oleh lembaga pendidikan. Tujuannya adalah untuk mengembangkan berbagai aspek potensi individu, mulai dari spiritual, kendali diri, kepribadian, kecerdasan, hingga keterampilan yang dibutuhkan dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Lohanda, (2017). Sementara itu, Septarina (2017) menjelaskan bahwa jenjang pendidikan merupakan tahapan yang disusun berdasarkan perkembangan peserta didik, sasaran pendidikan, serta kemampuan yang ingin dibentuk pada masing-masing tahap.

Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan UUD negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan jaman (Hazairin dan Ahiruddin, 2017: 39-45).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan merupakan suatu usaha yang dilaksanakan secara sadar dan terencana guna menciptakan proses belajar yang memungkinkan peserta didik untuk mengembangkan seluruh potensi dirinya secara maksimal. Potensi yang dimaksud meliputi aspek spiritual keagamaan, intelektual, akhlak yang luhur, serta keterampilan yang diperlukan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

1. Pendidikan Formal

Jalur pendidikan yang berstruktur dan berjenjang mencakup:

- 1) Pendidikan dasar yang menjadi fondasi bagi pendidikan menengah terdiri dari SD, MI, SMP, dan MTs atau bentuk lain sederajat.
- 2) Pendidikan menengah sebagai lanjutan dari pendidikan dasar yang terdiri atas SMA, MA, SMK, dan MAK.
- 3) Pendidikan tinggi mencakup program diploma, sarjana, magister, doktor dan profesi lainnya yang diselenggarakan

oleh perguruan tinggi seperti universitas, institut, akademi, atau politeknik.

2. Pendidikan Non Formal

Ditunjukkan bagi masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan sebagai alternatif, pelengkap, atau penunjang pendidikan formal. Contohnya termasuk pendidikan anak usia dini, pelatihan keterampilan, pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, dan pendidikan kesetaraan.

3. Pendidikan Informal

Merupakan proses belajar yang berlangsung di lingkungan keluarga dan kehidupan sehari-hari, biasanya pembelajaran mandiri tanpa struktur resmi.

Secara hakiki, pendidikan memegang peranan penting sebagai salah satu faktor utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Di era modern ini, keunggulan suatu bangsa tidak lagi ditentukan oleh kekayaan alam atau luas wilayah semata, melainkan lebih kepada kualitas sumber daya manusianya, yang secara langsung berkaitan dengan pendidikan. Sekolah menjadi salah satu sektor strategis dalam membentuk sumber daya manusia yang unggul. Sebagai institusi, sekolah dirancang untuk melaksanakan proses belajar mengajar, menjadi tempat berlangsungnya kegiatan pendidikan, serta sebagai wadah bagi peserta didik untuk menerima pelajaran dan guru untuk menyampaikannya.

Mengarah pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pasal 26 Ayat (1) dijelaskan bahwa tujuan dari pendidikan mencakup lima aspek utama, yaitu:

1. Pengembangan kecerdasan
2. Peningkatan pengetahuan
3. Pembentukan kepribadian
4. Penguatan akhlak mulia
5. Penguasaan keterampilan.

Dengan adanya berbagai definisi di atas, sehingga disimpulkan tingkat pendidikan merupakan tingkatan proses pendidikan formal yang telah dilewati oleh suatu individu yang dibuktikan dengan pemerolehan tanda keterangan kelulusan dari proses pendidikan tersebut. Tingkat pendidikan suatu individu dinyatakan dalam bentuk ijazah atau surat tanda tamat belajar yang telah diperolehnya setelah melalui dan menyelesaikan pembelajaran sejumlah materi ilmu pengetahuan pada kurikulum yang pada tiap tingkatan pendidikan. Sehingga semakin berkembang pada tingkat pendidikan individu, oleh semakin itu semakin berkembang ilmu pengetahuan serta pengalaman belajar yang secara langsung memiliki pengaruh dalam sikap perilakunya dalam menjalankan kehidupannya atau pekerjaannya.

2.1.2.2 Tujuan dari Pendidikan

Tujuan pendidikan memegang peran yang sangat esensial karena menjadi arah yang hendak dicapai melalui proses pendidikan itu

sendiri. Pendidikan merupakan sarana bagi manusia untuk meraih cita-cita dan pengembangan diri. Dalam pelaksanaannya, pendidikan selalu diarahkan pada pencapaian tujuan tertentu yang terus berkembang seiring waktu. Sejak masa pemerintahan lama hingga era pemerintahan saat ini, rumusan tujuan pendidikan di Indonesia telah mengalami berbagai penyesuaian sesuai dengan kebutuhan pembangunan serta dinamika sosial dan budaya masyarakat. (Hidayat & Abdillah, 2019).

Tujuan utama dari pendidikan nasional adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa serta membentuk manusia Indonesia yang utuh. Hal ini mencakup pengembangan individu yang memiliki keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, memiliki pengetahuan dan keterampilan, sehat secara fisik maupun mental, berkepribadian kuat dan mandiri, serta memiliki tanggung jawab sosial dan rasa kebangsaan yang tinggi (Hidayat & Abdillah, 2019).

Berdasarkan Undang-undang No. 2 Tahun 1985 yang berbunyi bahwa tujuan Pendidikan yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia yang seutuhnya, beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan Rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan bangsa.

Tujuan pendidikan di Indonesia telah dirumuskan dalam berbagai peraturan perundang-undangan, yang mencerminkan

perkembangan orientasi pendidikan dari masa ke masa. Undang-undang Nomor 2 Tahun 1985 menyatakan bahwa pendidikan bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa serta membentuk manusia Indonesia seutuhnya—yaitu individu yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, sehat secara jasmani dan rohani, serta berkepribadian mandiri dan bertanggung jawab terhadap masyarakat dan negara

Sementara itu, ketetapan MPRS Nomor 2 Tahun 1960 menekankan bahwa pendidikan nasional diarahkan untuk membentuk manusia Pancasila sejati, sebagaimana digariskan dalam Pembukaan dan isi UUD 1945. Dalam UUD 1945 hasil amandemen, Pasal 31 ayat (3) menegaskan bahwa negara menyelenggarakan sistem pendidikan nasional yang mampu meningkatkan iman, takwa, dan akhlak mulia sebagai upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Pada ayat (5) disebutkan pula bahwa negara mendorong kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung nilai-nilai keagamaan dan persatuan bangsa guna kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.

Selanjutnya, Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam Pasal 3 menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi pribadi yang beriman dan bertakwa, berakhlak mulia, sehat, cerdas, kreatif, mandiri, serta mampu menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Di tingkat global, UNESCO (*United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization*) menyusun empat pilar utama sebagai fondasi pendidikan masa kini dan masa depan, yaitu: (1) *Learning to Know* (belajar untuk mengetahui), (2) *Learning to Do* (belajar untuk berbuat), (3) *Learning to Be* (belajar untuk menjadi diri sendiri), dan (4) *Learning to Live Together* (belajar untuk hidup bersama). Pilar-pilar ini bertujuan untuk mengintegrasikan aspek intelektual (IQ), emosional (EQ), dan spiritual (SQ) dalam proses pendidikan untuk meningkatkan kualitas hidup suatu bangsa.

2.1.2.3 Fungsi Tingkat Pendidikan

(Ahuluheluw *et al.*, 2023:17) pendidikan memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas hidup, mutu sumber daya manusia, serta pendapatan nasional. Kontribusi pendidikan dapat dilihat dari beberapa aspek berikut:

- 1) Proses pendidikan melalui kegiatan belajar mengajar mendukung terciptanya masyarakat yang terbuka yakni masyarakat yang siap menerima ide dan perubahan baru tanpa kehilangan identitas dirinya.
- 2) Sistem pendidikan menyediakan fondasi yang kuat bagi pembangunan nasional dan perkembangan ilmu pengetahuan. Investasi dalam pendidikan berperan dalam menjaga keberlanjutan pertumbuhan sosial melalui peningkatan pengetahuan dan inovasi teknologi yang terus berkembang.
- 3) Dalam berbagai sektor ekonomi, ketika semua faktor tersedia kecuali tenaga kerja terampil, maka pendidikan menjadi investasi utama yang

dapat mendorong peningkatan pendapatan per kapita, asalkan tidak dihambat oleh struktur sosial yang kurang mendukung.

- 4) Pendidikan juga bertugas menciptakan dan menjaga ketersediaan tenaga kerja yang kompeten dan fleksibel, serta menyesuaikan diri dengan dinamika kebutuhan industri dan perubahan teknologi yang terus berkembang.

2.1.2.4 Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut (Nurriqli dan Karsudjono, 2020), terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat pendidikan pegawai, di antaranya:

- 1) Kesesuaian latar belakang pendidikan dengan posisi kerja

Penempatan seorang pegawai harus mempertimbangkan riwayat pendidikan atau pengalaman yang telah dimiliki sebelumnya, sehingga posisi yang diemban relevan.

- 2) Kesesuaian wawasan dan pengetahuan terhadap pekerjaan

Pegawai ditempatkan pada posisi kerja berdasarkan tingkat pengetahuan dan pemahamannya terhadap tugas yang akan dijalankannya, agar pelaksanaan pekerjaan lebih efektif dan efisien.

- 3) Pemanfaatan pengetahuan pendukung dalam pekerjaan

Ilmu atau keahlian tambahan yang dimiliki pegawai digunakan sebagai penunjang dalam melaksanakan tugas, sehingga kerja menjadi lebih optimal.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Maskur (2024) menyatakan bahwa disiplin merupakan faktor penting yang harus dimiliki dalam suatu instansi guna mencapai hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu, hampir semua perusahaan atau organisasi menetapkan aturan-aturan yang berkaitan dengan kedisiplinan. Hal ini mencerminkan betapa besar peran disiplin dalam pencapaian standar kerja yang telah ditetapkan.

Sikap disiplin yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tidak hanya mencerminkan penghargaan terhadap dirinya sendiri, tetapi juga bentuk penghormatan terhadap rekan kerja dan lingkungan sekitarnya. Contohnya, ketika pegawai mampu menyelesaikan tugas tanpa perlu diawasi langsung oleh atasan. Terdapat perbedaan mendasar antara disiplin diri dan disiplin dalam konteks kerja; disiplin diri berfokus pada kontrol dan tanggung jawab pribadi, sementara disiplin kerja melibatkan kepatuhan terhadap aturan, norma, dan hubungan yang terjalin antara pegawai, pimpinan, serta kebijakan institusi.

Menurut Agustini (2019:89) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kepatuhan karyawan terhadap aturan dan norma organisasi yang bertujuan memperkuat komitmen dalam pencapaian tujuan perusahaan. Selaras dengan itu, Hasibuan (2017:193) menegaskan bahwa disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kemauan individu untuk mengikuti peraturan yang ditetapkan perusahaan serta norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja.

Disiplin kerja merupakan cerminan sikap dan tindakan seseorang dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya di tempat kerja, yang meliputi kepatuhan terhadap ketentuan, tata tertib, serta prosedur operasional yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ini mencerminkan sikap profesional, kemampuan mengelola waktu secara efektif, serta motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan. Individu yang disiplin cenderung lebih produktif dan efisien, sehingga berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, disiplin kerja yang baik sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mencapai tujuan organisasi.

Menurut Gea (2022), disiplin yang kuat mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Sikap ini berkontribusi pada peningkatan motivasi dan semangat kerja, serta mendukung tercapainya tujuan baik bagi organisasi, individu, maupun masyarakat secara luas. Oleh sebab itu, para pemimpin organisasi senantiasa berupaya menanamkan disiplin yang baik kepada para bawahannya. Namun, mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan bukanlah hal yang mudah, karena dipengaruhi oleh berbagai faktor. Disiplin bukanlah sikap yang muncul secara otomatis, melainkan harus dibentuk melalui proses pembiasaan dan penerapan yang konsisten dalam diri setiap karyawan.

Berdasarkan berbagai pengertian yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan individu terhadap peraturan dan norma yang berlaku dalam

suatu organisasi, yang bertujuan untuk memperkuat komitmen karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan secara optimal.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam buku yang ditulis oleh Maskur dkk. (2024), mengidentifikasi sejumlah faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi, yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan, tingkat kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh kejelasan tujuan kerja serta kesesuaian tugas dengan kemampuan individu. Ketika tugas yang diberikan selaras dengan kapasitas karyawan dan menantang secara wajar, maka cenderung bekerja lebih serius dan disiplin.
2. Teladan pemimpin, memiliki peran penting sebagai panutan. Perilaku pemimpin yang disiplin, jujur, adil, dan konsisten antara ucapan dan tindakan akan memberi contoh positif bagi bawahannya, sehingga mendorong terbentuknya kedisiplinan dalam tim.
3. Imbalan dan kesejahteraan, kompensasi yang adil dan kesejahteraan yang terjamin akan menumbuhkan rasa puas dan cinta terhadap pekerjaan serta organisasi. Hal ini akan berdampak pada meningkatnya kedisiplinan karyawan.
4. Keadilan dalam perlakuan terhadap karyawan menjadi pendorong penting kedisiplinan, karena pada dasarnya setiap individu ingin diperlakukan dengan setara dan dihargai secara adil.

5. Waskat (pengawasan melekat), pengawasan langsung dan berkesinambungan dari atasan merupakan cara yang efektif dalam menjaga dan membentuk disiplin kerja. Melalui pengawasan ini, karyawan merasa diperhatikan dan mendapatkan arahan yang jelas.
6. Sanksi yang tegas terhadap pelanggaran aturan berperan dalam menekan perilaku *indispliner*. Ancaman sanksi yang jelas membuat karyawan lebih berhati-hati dan patuh terhadap ketentuan organisasi.

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Sutrisno (2019:94) menyebutkan beberapa indikator yang mencerminkan disiplin kerja karyawan, di antaranya:

1. Kepatuhan terhadap waktu kerja, termasuk kedatangan, kepulangan, serta waktu istirahat yang telah ditetapkan.
2. Ketaatan terhadap aturan berpakaian dan etika kerja, yang mencakup sikap, penampilan, dan perilaku selama menjalankan tugas.
3. Prosedur pelaksanaan tugas dan hubungan antar divisi, yang mengatur cara menyelesaikan pekerjaan dan berkoordinasi dengan unit kerja lainnya.
4. Ketentuan mengenai larangan dan kewajiban.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Wibowo (2022), kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan standar dan indikator yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja dapat

ditinjau dari dua sudut pandang, yakni kinerja individu—yang mencerminkan kontribusi kerja setiap anggota dalam organisasi, dan kinerja organisasi—yang mencerminkan keseluruhan capaian dari sebuah institusi. Istilah *performance* sendiri secara umum merujuk pada prestasi kerja yang merupakan implementasi nyata dari suatu perencanaan.

Kinerja memiliki peran yang sangat krusial dalam membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja individu menjadi aspek yang penting, baik untuk mencapai pribadi pegawai maupun untuk keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Pada dasarnya, kinerja mencerminkan tindakan atau keputusan yang diambil maupun yang tidak diambil oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya (Sumardjo, M., & Priansa, 2019).

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan rangkaian aktivitas atau proses yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam upaya mencapai hasil kerja sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Kinerja sering kali diidentikkan dengan output atau pencapaian kerja individu dalam organisasi. Untuk mewujudkan kinerja yang optimal, faktor paling utama yang mempengaruhinya adalah kualitas sumber daya manusia. Meskipun perencanaan telah disusun secara sistematis dan matang, namun tanpa didukung oleh tenaga kerja yang kompeten dan memiliki etos kerja yang tinggi, maka pelaksanaan rencana tersebut tidak akan berjalan efektif dan hasilnya pun tidak akan maksimal.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Dalam Penilaian Kinerja

(Silaen *et al.*, 2021), mengemukakan beberapa aspek penting dalam evaluasi kinerja karyawan, yaitu:

1. Jumlah Pekerjaan (Kuantitas kerja)

Kuantitas kerja menjadi tolok ukur kinerja dengan melihat seberapa besar volume pekerjaan yang mampu diselesaikan secara efektif dan efisien. Untuk mengukur produktivitas, perusahaan sebaiknya menetapkan target yang jelas agar dapat mengetahui seberapa banyak tugas yang dapat diselesaikan oleh setiap karyawan.

2. Mutu Pekerjaan (Kualitas kerja)

Selain jumlah pekerjaan, mutu hasil kerja juga merupakan indikator utama dalam menilai kinerja. Kualitas kerja mencerminkan proses karyawan yang sebanding dengan standar hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, penting bagi atasan memberikan arahan yang sesuai dengan kebijakan dan standar organisasi saat mendistribusikan tugas.

3. Pemahaman tentang pekerjaan

Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan sangat mempengaruhi performa kerja. Peningkatan kinerja dapat dicapai melalui pelatihan serta latar belakang pendidikan yang relevan. Pemimpin juga harus memastikan bahwa karyawan ditetapkan sesuai dengan keahliannya agar pekerja berjalan optimal.

4. Perencanaan kegiatan

Adanya rencana kerja yang terstruktur menjadi acuan penting dalam mencapai target. Baik karyawan maupun manajemen perlu memiliki

standar perencanaan yang jelas untuk mengetahui sejauh mana kemajuan kerja yang telah dicapai.

5. Wewenang atau otoritas

Prawirosentono (dalam Silaen *et al.*, 2021) menjelaskan bahwa otoritas merupakan bentuk komunikasi formal dalam organisasi, di mana seorang atasan memberikan instruksi kepada bawahan mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan sebagai bagian dari pelaksanaan tugas.

6. Kepatuhan terhadap aturan (Disiplin)

Menurut Prawirosentono (dalam Silaen *et al.*, 2021). Disiplin berarti mematuhi aturan dan hukum yang berlaku, termasuk menghormati perjanjian kerja dengan organisasi sebagai dasar dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

7. Inisiatif

Inisiatif mencerminkan kemampuan karyawan dalam merancang ide-ide yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi. Ide tersebut merupakan hasil dari pemikiran kreatif yang mendorong kontribusi nyata dalam bentuk perencanaan dan inovasi kerja.

2.1.4.3 Indikator Kinerja

Robin (dalam Silaen dkk., 2021) mengidentifikasi enam indikator utama yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan, antara lain:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari sejauh mana tugas dilaksanakan dengan baik, mencerminkan keterampilan, kompetensi, dan persepsi karyawan terhadap mutu pekerjaan yang dihasilkan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas merujuk pada volume pekerjaan yang diselesaikan, baik dalam satuan jumlah maupun frekuensi aktivitas dalam periode tertentu.

3. Ketepatan waktu

Indikator ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan, serta kemampuan dalam memanfaatkan waktu secara efisien untuk kegiatan lainnya.

4. Efektivitas

Efektivitas diukur dari seberapa optimal hasil yang dicapai dalam setiap aktivitas dengan memanfaatkan sumber daya organisasi (seperti tenaga kerja, anggaran, dan bahan) secara maksimal.

5. Komitmen

Komitmen mencerminkan tanggung jawab dan dedikasi karyawan dalam menjalankan tugas serta perannya di dalam perusahaan atau instansi tempat ia bekerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelaahan terhadap beberapa penelitian yang dilakukan berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, peneliti menemukan beberapa penelitian yaitu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis/ Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan	
					Penelitian Terdahulu	Rencana Penelitian
1	(Wahyuning sih, 2024)	Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Pelatihan sebagai Variabel Moderasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan mempunyai pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel pelatihan dapat memperkuat hubungan antara variabel Tingkat Pendidikan dan kinerja karyawan.	Menggunakan tingkat pendidikan sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.	Menggunakan variabel pelatihan sebagai moderasi.	Objek penelitian ini di SMK Negeri 4 Banjarmasin.
2	(Nofritar & Syaftrin, 2024)	Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 3 Kota Solo	Hasil penelitian menunjukkan beban kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan juga berpengaruh	Persamaan menggunakan disiplin sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.	Objek pada penelitian ini pada SMA Negeri 3 Kota Solo.	Objek penelitian ini di SMK Negeri 4 Banjarmasin.

No	Nama Penulis/ Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan	
					Penelitian Terdahulu	Rencana Penelitian
			terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Kota Solo.			
3	(Asa <i>et al.</i> , 2022)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Lawu Utara.	Hasil penelitian secara simultan Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara parsial juga signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Lawu Utara.	Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel tingkat pendidikan dan disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.	Objek pada penelitian ini di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Lawu Utara.	Objek penelitian ini di SMK Negeri 4 Banjarmasin.
4	(Ihsanuddin <i>et al.</i> , 2022)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padang Sidempuan.	Hasil penelitian penelitian menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Sosial Pemerintah Kota Padang Sidempuan.	Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel tingkat pendidikan dan disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.	Objek pada penelitian ini pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padang Sidempuan.	Objek penelitian ini di SMK Negeri 4 Banjarmasin.
5	(Asa <i>et al.</i> , 2022)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan	Hasil penelitian secara simultan Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap	Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel tingkat pendidikan dan disiplin	Objek pada penelitian ini di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Lawu Utara.	Objek penelitian ini di SMK Negeri 4 Banjarmasin.

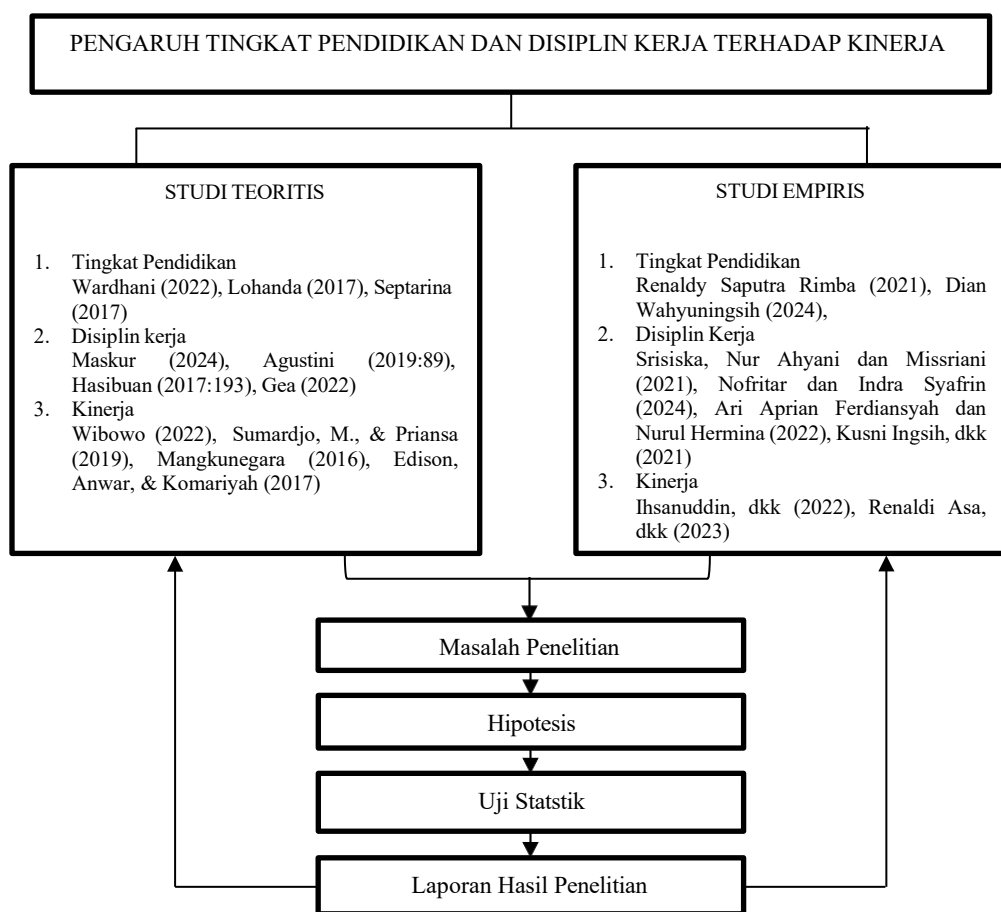
No	Nama Penulis/ Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan	
					Penelitian Terdahulu	Rencana Penelitian
		dan Kearsipan Daerah Lawu Utara.	Kinerja Pegawai. Secara parsial juga signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Lawu Utara.	kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.		
6	(Ferdiansyah & Hermina, 2022)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja di RSIA Melinda	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja serta berperan sebagai mediator dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan,	Menggunakan disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.	Objek pada penelitian ini di RSIA Melinda.	Objek penelitian ini di SMK Negeri 4 Banjarmasin.
7	(Ingsih et al., 2021)	Peran Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat.	Hasil penelitian membuktikan disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, disiplin	Menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.	Menggunakan variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja keperawatan. Serta objek penelitiannya.	Objek penelitian ini di SMK Negeri 4 Banjarmasin

No	Nama Penulis/ Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan	
					Penelitian Terdahulu	Rencana Penelitian
			kerja dan komitmen organisasi turut memberi pengaruh positif terhadap kinerja perawat namun motivasi dan kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja.			
8	(Rimba, 2021)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Bandar Bahari Banjarmasin	Berdasar uji parsial terhadap variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, keduanya berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Bandar Bahari Banjarmasin Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan tingkat pendidikan sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.	Objek pada penelitian ini pada CV Bandar Bahari Banjarmasin.	Objek penelitian ini di SMK Negeri 4 Banjarmasin.

Sumber, Data diolah, 2025

2.3 Kerangka Proses Berpikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual yang berfungsi sebagai dasar teoritis untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti. Dalam sebuah penelitian, kerangka berpikir diperlukan untuk memberikan penjelasan teoritis mengenai keterkaitan antar variabel serta alasan logis dibalik hubungan tersebut (Sugiyono, 2020). Berdasarkan teori-teori yang mendasari, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini disusun sebagai berikut:

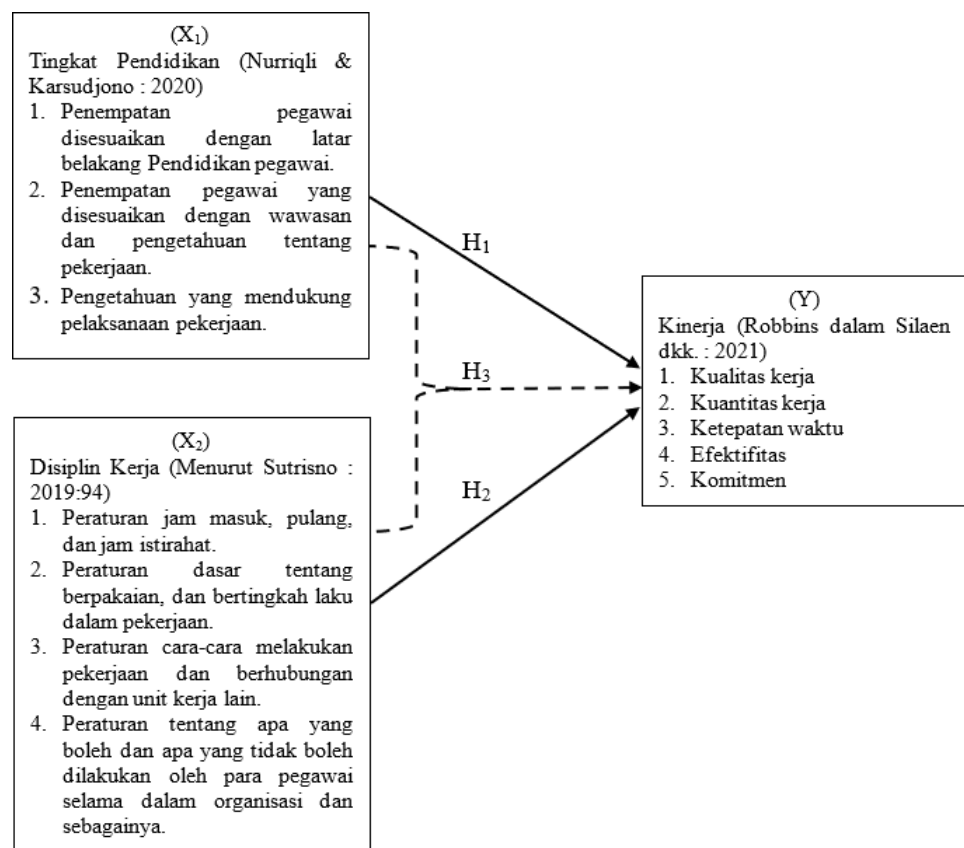


Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

Sumber: Gambar diolah, 2025.

2.4 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2020), kerangka konsep merupakan suatu hubungan yang berkaitan antara variabel satu dengan variabel yang lain dalam penelitian. Dari beberapa definisi yang dikemukakan di atas, maka kerangka konseptual yang dapat berdasarkan rumusan masalah pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja.



Gambar 2.2
Kerangka Konseptual

Sumber: Gambar diolah, 2025.

Keterangan :

—————→ : Hubungan Secara Parsial

-----→ : Hubungan Secara Simultan

2.5 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2016) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan dengan kerangka konseptual penelitian di atas, maka dapat diketahui hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Tingkat Pendidikan Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Guru dan Tenaga kependidikan pada SMKN 4 Banjarmasin.
- H₂ : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Guru dan Tenaga kependidikan pada SMKN 4 Banjarmasin.
- H₃ : Tingkat Pendidikan dan disiplin kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Guru dan Tenaga kependidikan pada SMKN 4 Banjarmasin