

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merujuk pada studi-studi yang telah dilaksanakan sebelumnya dan relevan dengan topik penelitian ini. Dengan menganalisis hasil-hasil yang diperoleh dari penelitian-penelitian tersebut, peneliti dapat menghindari pengulangan serta memperkaya wawasan terkait isu yang sedang dikaji. Informasi yang diperoleh dari penelitian terdahulu juga berfungsi sebagai landasan referensi yang kuat, membantu peneliti dalam merumuskan hipotesis dan kerangka berpikir. Berikut ini disajikan table hasil penelitian terdahulu:

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Wibowo & Qurniawati, (2021) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja dengan OCB <i>(Organization Citizenship Behavior)</i> sebagai Variabel Moderating pada SMK Swasta Kota Salatiga	Komitmen Organisasi, Prestasi, & OCB	Kuantitatif 1. Komitmen berpengaruh terhadap Prestasi kerja 2. OCB berpengaruh terhadap prestasi kerja 3. OCB memeditasi komitmen dan prestasi kerja	Variabel Komitmen Kerja, & Prestasi Kerja	Variabel OCB. Olah data dengan SPSS.

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2	Fitriani, (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Sma Negeri 4 Bandung	Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja	Kuantitatif Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Variabel Disiplin & Prestasi Kerja.	Olah data dengan SPSS.
3	Haryanto & Dewi, (2020) Peran Kepemimpinan Efektif Dan Kedisiplinan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Motivasi Maslow Pada Kinerja Tugas Guru di Sekolah Dasar	Kepemimpinan, Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Prestasi Kerja.	Kuantitatif 1. Kepemimpinan efektif berpengaruh terhadap komitmen organisasi 2. Disiplin berpengaruh terhadap komitmen organisasi 3. Kepemimpinan efektif berpengaruh terhadap motivasi 4. Kedisiplinan berpengaruh terhadap motivasi	Variabel Kedisiplinan, Motivasi.	Olah data dengan SPSS.

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Azizah <i>et al.</i> , (2019) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Guru Pada SMK Abdurrahman Wahid Lamongan	Kepemimpinan transformasional, Motivasi kerja, Komitmen Organisasional & Kinerja	Kuantitatif 1. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi 2. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi 3. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja 4. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja	Variabel Motivasi Kerja & Komitmen Organisasional SmartPLS	Variabel Kepemimpinan transformasional & Kinerja
5	Harefa, (2020) Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru IPA dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja	Motivasi kerja, Disiplin & Prestasi Kerja.	Kuantitatif 1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja 2. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja	Variabel Motivasi Kerja, Disiplin & Prestasi Kerja.	Olah data dengan SPSS.

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6	Adityas, (2023) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Guru Yayasan Pendidikan Ma'arif Empat Lima Kalen Di Kabupaten Lamongan	Motivasi, Disiplin Kerja, Komitmen organisasi. & Kepuasan Kerja	Kuantitatif 1. Disiplin tidak signifikan terhadap komitmen 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen 3 Disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan 4. Motivasi berpengaruh positif pada kepuasan 5. Komitmen berpengaruh terhadap kepuasan	Variabel Motivasi, Disiplin Kerja, Komitmen organisasi.	Variabel Kepuasan kerja Olah data dengan SPSS.
7	Ayok <i>et al.</i> , (2021) Peran Mediasi Komitmen Guru Terhadap Kinerja: Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Motivasi	Komitmen, Kinerja, Budaya Organisasi, Motivasi	Kuantitatif 1. Budaya & motivasi berpengaruh terhadap kinerja 2. Budaya tidak berpengaruh pada komitmen 3. Motivasi berpengaruh terhadap komitmen	Variabel Komitmen, & Motivasi SmartPLS	Variabel Kinerja Karyawan & Budaya Organisasi

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
8	Rahmani <i>et al.</i> , (2021) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Dan Kedisiplinan Sebagai Variabel Mediator Pada Smp Negeri Kota Loksumawe	Motivasi kerja, Kinerja, Komitmen, & Kedisiplinan.	Kuantitatif 1. Motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 2. Motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi & organisasi 3. kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja 4. Komitmen mampu memediasi memotivasi dan kinerja 5. Kedisiplinan mampu memediasi motivasi terhadap kinerja	Variabel Motivasi kerja, Komitmen, & Kedisiplinan.	Variabel kinerja. Olah data dengan AMOS

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
9	Sandani <i>et al.</i> , (2022) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Mengajar Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru Smp Negeri Se-Kecamatan Mesuji	Motivasi kerja, Gaya Mengajar & Prestasi kerja	Kuantitatif 1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi 2. Gaya mengajar berpengaruh positif terhadap prestasi kerja	Variabel Motivasi kerja, & Prestasi kerja .	Variabel Gaya Mengajar Olah data dengan SPSS.
10	Damanik, (2019) Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Guru	Motivasi, Komitmen, & Prestasi Kerja	Kuantitatif 1. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja guru 2. Komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja guru	Variabel Motivasi kerja, Komitmen & Prestasi kerja	Olah data SPSS

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
11	Manuain, (2022) Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia)	Perilaku pemimpin, Motivasi, Lingkungan kerja & Prestasi Kerja	Kualitatif Perilaku pemimpin, Motivasi & Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja	Variabel Motivasi & Prestasi Kerja	Variabel Perilaku pemimpin & Lingkungan kerja Kualitatif
12	Anggraini <i>et al.</i> , (2020) Pengaruh Tunjangan Sertifikasi dan Komitmen Pada Tugas Terhadap Prestasi Kerja Guru	Tunjangan sertifikasi, Komitmen & Prestasi Kerja	Kuantitatif 1)Tunjangan sertifikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja 2)Komitmen pada tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja	Variabel Komitmen & prestasi kerja	Variabel Etos Tunjangan Sertifikasi Olah data dengan SPSS.

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
13	Fei & Han, (2019) <i>The Influence Of School Climate, Teachers' Commitment, Teachers' Motivation On Teachers' Work Performance Through Teachers' Job Satisfaction</i>	Iklim Sekolah, Komitmen, Motivasi, Kinerja & Kepuasan Kerja	Kuantitatif 1) Iklim sekolah berpengaruh terhadap Kepuasan 2) Komitmen guru berpengaruh terhadap Kepuasan 3) Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan 4) Kinerja berpengaruh terhadap Kepuasan	Variabel Komitmen, Motivasi & Prestasi SmartPLS	Variabel Iklim sekolah, Kinerja & Kepuasan
14	Bagis <i>et al.</i> , (2020) <i>The Effect Of Leadership, Work Disiplin On Employee Performance Trough Organizational Commitment As Mediation Variables</i>	Kepemimpinan, Disiplin kerja, Kinerja, Komitmen Organisasi	Kuantitatif 1)Kepemimpinan & Disiplin berpengaruh terhadap kinerja 2)Kepemimpinan, Kinerja & Disiplin tidak berpengaruh melalui komitmen	Variabel Disiplin Kerja & Komitmen. SmartPLS	Variabel kepemimpinan & Kinerja

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
15	Haviz <i>et al.</i> , (2024) Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Kerja Dan Kinerja Guru Di Sma Negeri Se-Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir	Kompetensi, Motivasi, Disiplin kerja Komitmen & Kinerja	Kuantitatif 1) Kompetensi & Motivasi tidak berpengaruh terhadap komitmen kerja 2) Disiplin berpengaruh terhadap komitmen kerja 3) Kompetensi & disiplin berpengaruh terhadap kinerja 4) Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja	Variabel Motivasi, Disiplin & Komitmen kerja SmartPLS	Variabel Kompetensi & Kinerja
16	Ihza Widhyatomo <i>et al.</i> , (2022) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja	Motivasi, Disiplin & Prestasi kerja	Kuantitatif Motivasi & Disiplin memiliki pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja	Variabel Motivasi, Disiplin, & Prestasi kerja	Olah data dengan SPSS.

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
17	Akbar & Wiguna, (2020) Hubungan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada SMK YAPIA Parung, Kab. Bogor	Motivasi & Kepuasan Kerja	Kuantitatif Motivasi kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap prestasi kerja	Variabel Motivasi & Prestasi kerja	Olah data dengan SPSS.
18	Meliani & Afriantoni, (2020) Pengaruh Perilaku Pemimpin Komitmen Guru terhadap Prestasi Kerja pada MTSN Terusan Kecamatan Muara Bulian	Perilaku pemimpin, Komitmen & Prestasi kerja	Kuantitatif 1) Perilaku pemimpin berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja 2) Komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja	Variabel komitmen & prestasi kerja	Variabel perilaku pemimpin Olah data dengan SPSS.

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
20	Sarah & Nilam, (2020) Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Guru Pada Yayasan Pendidikan	Tingkat pendidikan, Motivasi kerja & Prestasi kerja	Kuantitatif 1) Tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan prestasi kerja 2) Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja	Variabel motivasi kerja & prestasi kerja	Olah data dengan SPSS.
21	M. Putri & Fadillah, (2024) Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen Guru SMKN 5 Bojonegoro	Motivasi, Kepuasan kerja, Kinerja & Komitmen	Kuantitatif 1) Motivasi kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap komitmen 2) Kepuasan berpengaruh terhadap komitmen 3) Motivasi kerja berpengaruh tidak berpengaruh terhadap kinerja 4) Kepuasan kerja terhadap kinerja	Variabel Motivasi & Komitmen. SmartPLS	Variabel Kepuasan kerja & Kinerja

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
22	Arsad <i>et al.</i> , (2024) <i>The Effect Of Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance</i>	Motivasi, Kinerja & Kedisiplinan,	Kuantitatif 1) Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2) Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Variabel Motivasi, Kedisiplinan & Komitmen	Variabel Kinerja Olah data dengan SPSS
23	Risal, (2022) Pengaruh Reward, Motivasi Dan Disiplin Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru Dan Staf Yayasan Pendidikan Cobig Indonesia Kota Makassar	Reward, Motivasi, Disiplin, & Prestasi	Kuantitatif 1) Reward, berpengaruh signifikan terhadap prestasi guru 2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi guru 3) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi guru & staf yayasan	Variabel Motivasi, Disiplin & Prestasi kerja	Variabel Reward Olah data dengan SPSS.

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
24	Setiawan <i>et al.</i> , (2022) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Motivasi kerja, Komitmen organisasi, & kepuasan kerja	Kuantitatif 1) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen 2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja 3) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi	Variabel Motivasi & Komitmen organisasi. SmartPLS.	Variabel Kepuasan kerja .
25	Holan & Connie, (2021) Korelasi Disiplin Guru Dan Reward Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah	Disiplin, Reward & Prestasi Kerja	Kuantitatif 1. Disiplin berpengaruh positif terhadap prestasi kerja guru madrasah 2. Reward berpengaruh positif terhadap prestasi kerja guru madrasah	Variabel Disiplin & Prestasi Kerja.	Variabel Reward Olah data dengan SPSS.

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
26	Oupen & Yudana, (2020) Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru Sd	Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin, Motivasi & Komitmen Organisasi	Kuantitatif Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin, & Motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi	Variabel Motivasi, Disiplin & Komitmen Organisasi	Variabel Kepemimpinan transformasional & budaya organisasi Olah data dengan SPSS.
27	Anwar <i>et al.</i> , (2021) <i>The Effect of Work Motivation and Commitment on Teacher Performance</i>	Motivasi kerja, Komitmen & Prestasi Guru	Kuantitatif Motivasi dan Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Guru	Variabel Motivasi, Komitmen & Prestasi Guru	Olah data dengan SPSS
28	Wulandari & Rahayu (2024) <i>The Effect of Discipline and Work Motivation on Teacher Performance</i>	Disiplin, Motivasi Kerja & Guru	Kuantitatif Disiplin dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Guru	Variabel Disiplin, Motivasi & Guru	Olah data dengan SPSS

Berdasarkan tabel hasil penelitian sebelumnya yang terlampir di atas, terdapat beberapa perbedaan dan kesamaan dengan penelitian ini, terutama pada variabel, metode penelitian, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan.

2.2 Landasan Teori

Dalam Sub Bab tinjauan pustaka, dijelaskan berbagai teori, elemen yang berpengaruh, serta indikator yang dijadikan pedoman dalam penelitian ini yang menyoroti Hubungan antara Motivasi Kerja, Kedisiplinan, Guru dan Komitmen Organisasi.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Setiawan *et al.*, (2022) menjelaskan Motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika membicarakan tentang motivasi. Namun, intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi (Rahmani *et al.*, 2021).

Sedarmayanti (2020 : 154) menerangkan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal, secara positif atau negatif, sedangkan motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Mangkunegara (2020 : 81) menjelaskan motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau

perusahaan. Sedangkan Akbar & Wiguna, (2020) Motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi sebagai keinginan yang mengarahkan seseorang untuk menggunakan usaha maksimal dalam mencapai tujuan organisasi

2.3.2 Prinsip Motivasi Kerja

Dalam motivasi kerja terdapat lima prinsip motivasi kerja dijelaskan oleh (Mangkunegara, 2020) diantaranya yaitu:

1. Prinsip partisipasi, dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip mengakui adil bawahan, pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan.
4. Prinsip pendelegasian wewenang, pemimpin yang memberikan otoritas atas wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
5. Prinsip pemberian perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja yang diharapkan oleh pemimpin.

2.3.3 Tujuan Motivasi

Tujuan pemberian motivasi kerja kepada pegawai yang dijelaskan Adhari, (2021:11) adalah sebagai berikut :

1. Mengubah perilaku pegawai sesuai keinginan perusahaan
2. Meningkatkan semangat dan semangat kerja
3. Meningkatkan disiplin kerja

4. Meningkatkan prestasi kerja
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
7. Menumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan

2.3.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerjayang dijelaskan oleh Mangkunegara (2020) pada dasarnya faktor- faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor di dalam penelitian ini mengemukakan motivasi ada 2 faktor yaitu:

1. Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang pegawai yang mendorong untuk berprestasi. Faktor intrinsik diantaranya;

a. Prestasi

Prestasi merupakan capaian yang diraih di dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, masing-masing atas kecakapan, usaha, dan kesempatan yang dimiliki oleh pegawai. Prestasi pegawai, merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dari uraian di atas, maka tampak jelas bahwa peranan motivasi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berprestasi sangat besar, atau dengan kata lain motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja.

b. Pengakuan Kerja

Pengakuan merupakan keadaan seseorang yang ingin diakui keberadaannya dan pengakuan yang diberikan oleh pimpinan di tempat mereka bekerja, baik pengakuan atas status maupun hasil kerja yang telah dicapai

c. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab dapat diartikan dimana pegawai dapat menyelesaikan seluruh pekerjaannya sesuai dengan aturan dan instruksi yang telah diberikan dengan baik. Semakin tinggi kedudukan seorang pegawai maka

juga memiliki tanggung jawab yang besar tetapi dengan tanggung jawab yang ada pegawai akan berusaha untuk melaksanakan seluruh tanggung jawab yang diberikan dari pimpinan

d. Pengembangan potensi individu (*advancement*)

Pengembangan potensi individu merupakan peluang yang dimiliki pegawai untuk maju dan berkembang dalam pekerjaannya.

2. Faktor Ekstrinsik

Ekstrinsik adalah faktor yang timbul dari luar diri pegawai yang mampu mempengaruhi motivasi kerja seseorang pegawai, faktor ekstrinsik antara lain:

a. Gaji

Gaji merupakan suatu bentuk imbalan yang diberikan berupa uang atas hasil kerja pegawai. Pemberian gaji yang baik harus disesuaikan dengan beban kerja pegawai itu sendiri. Pemberian upah/gaji untuk memenuhi kebutuhan fisik minimal maupun kebutuhan hidup minimal. Motivasi dalam organisasi salah satunya berasal dari pemimpin.

b. Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan keadaan tempat pegawai bekerja baik dari segi aspek fisik, psikologi, peraturan yang berlaku yang dirasakan oleh pegawai yang berdampak pada kepuasan kerja dan produktivitas pegawai

c. Supervisi yang baik berfungsi untuk memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai dengan tepat, agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, posisi supervise sangat dekat dengan pegawai, dan selalu memperhatikan para pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

2.3.5 Indikator Motivasi

Mangkunegara (2020 : 97) memaparkan indikator dari teori motivasi menurut McClelland yaitu :

1. Kebutuhan beprestasi (*need for Achivement*)

Yaitu dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, dan bergulat untuk sukses. Ciri-ciri inividu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif

tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, dan keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.

2. Kebutuhan Kekuasaan (*need for Power*)

Yaitu kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.

3. Kebutuhan Afiliasi (*need for Affiliation*)

Yaitu hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi. Kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi.

2.4 Kedisiplinan Kerja

2.4.1 Pengertian Kedisiplinan Kerja

Haviz *et al.*, (2024) menyatakan Disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin "*discipline*" yang berarti: "latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat". Berdasarkan definisi tersebut, arah dan tujuan disiplin pada dasarnya adalah "keharmonisan" dan "kewajaran" kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun non formal. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku diorganisasi. Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Fitriani, 2021).

Hasibuan (2020 : 193) menjelaskan disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Siagian (2017 : 410) menerangkan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Sinambela (2018 : 334) mengatakan bahwa disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai.

Pengertian lain oleh Adityas, (2023) menjelaskan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Ajabar, 2020).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati

2.4.2 Jenis – Jenis Kedisiplinan Kerja

Afandi, (2021) menerangkan bahwa jenis- jenis kedisiplinan Kerja adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditunjukkan untuk mendorong karyawan agar disiplin diri dan mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.
2. Disiplin Korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.
3. Disiplin Progresif, merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang

2.4.3 Tujuan Kedisiplinan Kerja

Afandi, (2021) menjelaskan Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama kebanggaan dalam dinas dan ketaatan kepada kewajiban. Disiplin termasuk sikap mental pegawai yang dimaksud sikap mental adalah sikap terhadap kerja itu sendiri, terhadap bekerja dalam organisasi, terhadap perlunya menghasilkan produk bermutu, terhadap pelayanan prima kepada pelanggan dan akhirnya terhadap integritas moral dan reputasi.

Kedisiplinan Kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan Kerja merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

2.4.4 Prinsip-prinsip Kedisiplinan Kerja

Afandi, (2021) menjelaskan untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan sebagai berikut :

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi.
2. Pendisiplinan harus bersifat membangun.
3. Pendisiplinan dilakukan oleh atasan langsung dengan bawahan segera.
4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan

2.4.5 Indikator Kedisiplinan Kerja

Indikator kedisiplinan Kerja yang menjadi tolak ukur menurut Sinambela (2018 : 356) dijelaskan sebagai berikut :

1. Kehadiran ditempat kerja

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan Kerja dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja.

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

2.5 Komitmen Organisasi

2.5.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Badrianto & Astuti, (2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi menunjukkan kuatnya keinginan emosional pegawai untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud. Komitmen afektif dapat timbul pada diri seorang pegawai dikarenakan adanya: karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signifikansi tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pemimpin, dan keterlibatan dalam manajemen. Pengertian lain menurut Priansa (2018 : 234) Komitmen organisasi merupakan loyalitas pegawai pada organisasi yang dapat dilihat pada kontribusi tinggi dalam mencapai sebuah tujuan organisasi.

Komitmen organisasi (*organizational commitment*) diartikan sebagai suatu kondisi dimana seorang pegawai memihak organisasi serta tujuan dan kemauan

untuk mempertahankan keanggotaannya pada pekerjaan tertentu seorang karyawan, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi tersebut dan merekrut individu tersebut (Stephen & Judge, 2018 : 100). Pengertian lain menurut Busro (2018 : 72) Komitmen Organisasi adalah kondisi psikologis hubungan karyawan dengan perusahaan yang memiliki implikasi dalam keputusan agar tetap berada di perusahaan atau meninggalkan perusahaan.

Komitmen Organisasi adalah Tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi (Pranata *et al.*, 2020). Astuti, (2022) mendefinisikan komitmen sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi. Keinginan ini ditunjukkan dengan menyerahkan segala upaya demi organisasi, dengan keyakinan serta penerimaan terhadap nilai dan tujuan tertentu. Komitmen organisasi sebagai perasaan karyawan untuk wajib tinggal dengan organisasi, perasaan yang dihasilkan dari internalisasi tekanan normatif diberikan pada seorang individu sebelum masuk atau setelah masuk. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai langkah-langkah kekuatan identifikasi karyawan dengan, dan keterlibatan dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi (Adityas, 2023).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi.

2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Muhayar Syafari *et al.*, (2021) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, diantara adalah:

1. Pendapatan yang memadai, bahkan memuaskan, serta diperolehnya tunjangan-tunjangan yang diperlukan.
2. Tersedianya peluang untuk berkembang yang terbuka lebar.
3. Suasana kerja yang mendukung terciptanya inovasi dan berfokus pada teknologi canggih.
4. Penilaian kinerja dan kesempatan untuk pengembangan karier yang adil dan setara.

2.5.3 Manfaat Komitmen Organisasi

Angraini *et al.*, (2021) menyatakan bahwa manfaat dari komitmen organisasi yaitu:

1. Pegawai yang menunjukkan keseriusan dan komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki peluang yang lebih besar untuk berpartisipasi aktif dan menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam organisasi.
2. Mereka memiliki motivasi yang lebih besar untuk tetap bertahan di organisasi saat ini dan terus memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. Mereka terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka, karena pekerjaan itu menjadi mekanisme utama dan saluran bagi individu untuk memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

2.5.4 Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dalam diri guru dan pegawai juga nampak dari beberapa hal sebagai berikut (Priansa, 2018 : 236) :

1. Penyesuaian
Melakukan upaya penyesuaian dengan organisasi dan melakukan hal-hal yang diharapkan oleh organisasi, serta menghormati norma yang berlaku dan hidup dalam organisasi, serta mentaati dan menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku di organisasi.
2. Meneladani
Dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh pimpinan, bangga menjadi bagian dari organisasi, serta peduli akan citra organisasi.
3. Mendukung secara aktif
Dengan cara bertindak mendukung serta memenuhi kebutuhan organisasi dan menyesuaikan diri dan kepentingannya dengan nilai organisasi.
4. Melakukan pengorbanan pribadi
Dengan cara menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendorong keputusan

yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi oleh pegawai tersebut

2.6 Prestasi Guru

2.6.1 Definisi Prestasi Guru

Fitriani, (2021) menerangkan Prestasi merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Prestasi harus lebih memusatkan perhatian kepada tingkah laku dan bukannya memfokus pada hasil karena hasilnya dapat menyebabkan pekerja mencari cara termudah untuk mencapai hasil yang diinginkan, yang mungkin memudaratkan organisasi sebagai tingkah laku penting yang sebaliknya tidak diberi tumpuan oleh pekerja. Manuain, (2022) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Holan & Connie, 2021).

Prihartini & Sudirno (2023) mendefinisikan prestasi adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang pegawai tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang. Rivaldo *et al.*, (2021) Menjelaskan bahwa prestasi adalah hasil dari upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan serta karakteristik pribadinya, serta persepsinya terhadap perannya dalam pekerjaan tersebut. Prestasi kerja mencakup hasil kerja baik dalam kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang melalui pelaksanaan tugas yang dibebankan padanya, yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

2.6.2 Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Guru

Santosa *et al.*, (2022) Menyebutkan ada beberapa hal yang mempengaruhi Prestasi, antara lain yaitu:

1. *Effort*

Usaha merupakan probabilitas yang dipersepsikan oleh setiap individu yang mengeluarkan sejumlah upaya yang akan mendorong kinerja. Usaha merupakan sarana dimana motivasi diterjemahkan kedalam pekerjaan yang diselesaikan

2. *Ability*

Kemampuan kerja adalah kapasitas yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas dalam pekerjaan tertentu. Dari definisi beberapa ahli diatas penulis menyimpulkan bahwa kemampuan adalah hal dasar yang berasal dari dalam individu yang dapat dijadikan acuan bagi seseorang untuk mengerjakan tugas yang diberikan. Jika seseorang mendapatkan pekerjaan sesuai dengan skil dan pengetahuan yang mereka miliki, akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

3. *Organizational Support*

Adanya dukungan organisasi memberikan dampak baik bagi organisasi tersebut, yaitu para pegawai menjadi lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya. Selain itu, prestasi kerja dan performa yang dihasilkan oleh pegawai menjadi lebih baik. Organisasi akan memberikan reward kepada pegawai jika pekerjaan yang diselesaikan sudah mencapai tujuan dari organisasi. Maka dari itu, karyawan memberikan tenaga, usaha, dan waktunya untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan

2.6.3 Indikator Prestasi Guru

Pada indikator Prestasi dibagi menjadi 5 Indikator. Indikator ini telah diterangkan oleh Prihartini & Sudirno, (2023) yang menjelaskan indikator prestasi adalah sebagai berikut :

1. Mutu kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketangguhan
4. Inisiatif

5. Kerjasama

2.7 Hubungan Antar Variabel

2.7.1 Hubungan Langsung Antara Motivasi Terhadap Prestasi Guru

Penelitian Sebelumnya oleh Harefa, (2020) mengemukakan Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Prestasi Guru pegawai. Pada penelitian terdahulu selanjutnya yang dilakukan oleh Sandani *et al.*, (2022), Damanik, (2019), Manuain, (2022) & Ihza Widhyatomo *et al.*, (2022) dapat disimpulkan terbukti bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Guru. Motivasi kerja yang baik maka semakin baik pula prestasi kerja yang dimiliki pegawai.

2.7.2 Hubungan Langsung Antara Kedisiplinan Kerja Terhadap Prestasi Guru

Penelitian terdahulu oleh Adityas, (2023) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif Kedisiplinan Kerja terhadap Prestasi Guru. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Holan & Connie, (2021) & Ihza Widhyatomo *et al.*, (2022) yang menunjukkan bahwa Kedisiplinan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Guru pegawai.

2.7.3 Hubungan Langsung Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Oupen & Yudana, (2020), Setiawan *et al.*, (2022), Rahmani *et al.*, (2021) & Ayok *et al.*, (2021) menyebutkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap komitmen pegawai. Semakin baik motivasi yang diberikan maka akan semakin mempengaruhi besarnya komitmen organisasi pegawai.

2.7.4 Hubungan Langsung Antara Kedisiplinan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Haryanto & Dewi, (2020), Haviz *et al.*, (2024), dan Oupen & Yudana, (2020) menyebutkan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan antara Kedisiplinan Kerja terhadap Komitmen pegawai. Semakin pegawai menerapkan kedisiplinan Kerjanya maka akan semakin mempengaruhi besarnya komitmen organisasi.

2.7.5 Hubungan Langsung Antara Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wibowo & Qurniawati, (2021), Anggraini *et al.*, (2020), Meliani & Afriantoni, (2020), dan Putri *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pegawai yang artinya semakin baik komitmen pegawai maka akan meningkat hasil kerja pegawai. Sebaliknya, menurunnya kualitas komitmen pada diri pegawai maka akan menurunkan kinerja.

2.7.6 Pengaruh Tidak Langsung Antara Motivasi Terhadap Prestasi Guru Melalui Komitmen Organisasi

Penelitian terdahulu yang memiliki hubungan tidak langsung antara Motivasi dengan Prestasi Guru melalui Komitmen Organisasi diantaranya adalah dalam penelitian Rahmani *et al.*, (2021) tersebut menerangkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara Motivasi terhadap Prestasi Guru melalui Komitmen Organisasi.

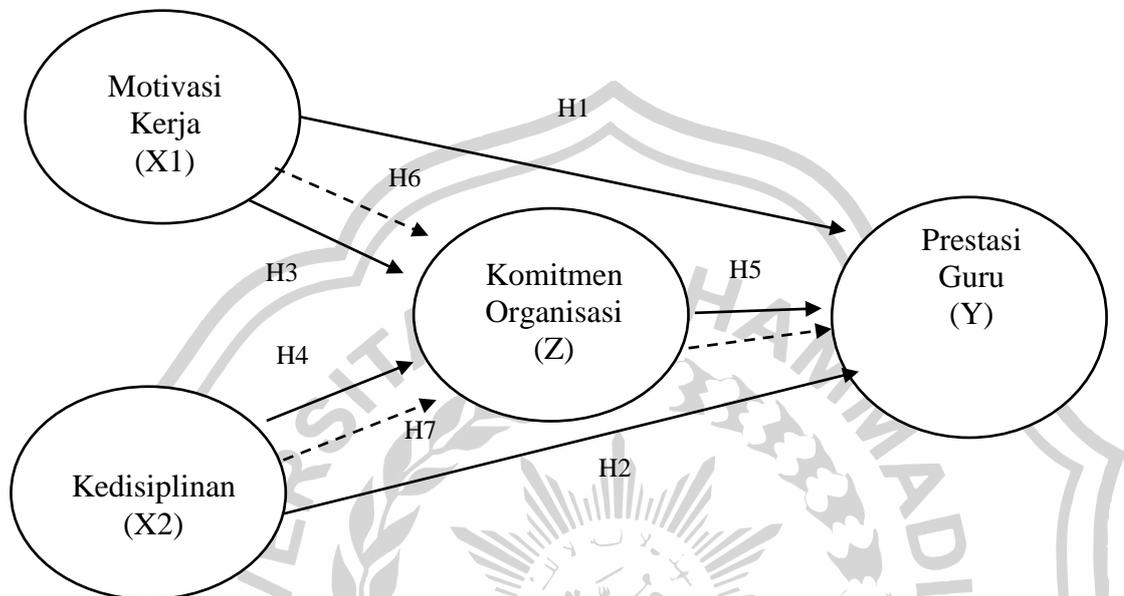
2.7.7 Pengaruh Tidak Langsung Antara Kedisiplinan Kerja Terhadap Prestasi Guru Melalui Komitmen Organisasi

Penelitian terdahulu Oupen & Yudana, (2020) yang memiliki hubungan tidak langsung antara Kedisiplinan Kerja dengan Prestasi Guru melalui komitmen organisasi dalam penelitian hal tersebut menerangkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara Kedisiplinan Kerja terhadap Prestasi Guru melalui Komitmen Organisasi.

2.8 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan pustaka dan landasan teori yang telah dijelaskan, dapat dibuat kerangka konseptual tentang pengaruh Motivasi, Kedisiplinan Kerja,

Prestasi Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi. Berikut ini adalah gambar kerangka konseptual yang menunjukkan pengaruh pada setiap variabel yang diteliti yaitu :



Gambar 2.1.
Kerangka konseptual

Keterangan gambar :

X = Variabel eksogen

Y = Variabel endogen

Z = Variabel mediasi

—————> = Pengaruh langsung antar variabel

- - - - -> = Pengaruh tidak langsung antar variabel

2.9 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual dan uraian landasan teori diatas, rumusan hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini adalah :

1. H¹ : Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap Prestasi Guru Pada Amal Usaha Muhammadiyah Pendidikan Cabang Driyorejo.

2. H^2 : Kedisiplinan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Prestasi Guru Pada Amal Usaha Muhammadiyah Pendidikan Cabang Driyorejo.
3. H^3 : Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap Komitmen Organisasi Pada Amal Usaha Muhammadiyah Pendidikan Cabang Driyorejo.
4. H^4 : Kedisiplinan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Komitmen Organisasi Pada Amal Usaha Muhammadiyah Pendidikan Cabang Driyorejo.
5. H^5 : Prestasi Guru berpengaruh secara langsung terhadap Prestasi Kerja Pada Amal Usaha Muhammadiyah Pendidikan Cabang Driyorejo.
6. H^6 : Motivasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap Prestasi Guru melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi Pada Amal Usaha Muhammadiyah Pendidikan Cabang Driyorejo.
7. H^7 : Kedisiplinan Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Prestasi Guru melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi Pada Amal Usaha Muhammadiyah Pendidikan Cabang Driyorejo.

