

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Disiplin Kerja

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktifitas yang mampu diraih oleh pegawai, yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting harus diperhatikan, karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sulit bagi pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditujukan oleh pegawai yang bersangkutan. Tanpa disiplin pegawai dengan baik dan adil, sulit pula bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkan pada pegawainya.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan teori yang dapat disimpulkan bahwa pengertian disiplin kerja adalah tingkah laku yang harus ditaai oleh para pegawai terhadap peraturan yang ada.

Menurut Hasibuan dalam Siska (2016), bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Menurut Rivai dalam Safitri (2013), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma social yang berlaku.

Berdasarkan teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah keadaan dimana seorang karyawan harus memiliki sifat kesadaran dan kesediaan untuk menaati peraturan yang ada sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015:89), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

2.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Guru yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan merasa malu meniggalkan pekerjaan jika belum selesai. Adapun indikator menurut Fauzia Agustini (2011:73), menyatakan beberapa indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran
2. Tata cara kerja
3. Ketaatan pada atasan
4. Kesadaran bekerja

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar mereka bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi menunjukkan agar manajer mengetahui memberikan informasi yang cepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran dan rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian manajer untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan target yang ingin dicapai oleh organisasi atau perusahaan.

Menurut Sutrisno (2015:110), motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam

menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.

Menurut Wilson (2012:313) mendefinisikan bahwa motivasi merupakan tugas bagi manager untuk mempengaruhi orang lain (pegawai) dalam suatu perusahaan atau organisasi. Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus-menerus individu menuju pencapaian tujuan.

Dengan demikian dari uraian serta definisi yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan buka saja mengharapkan pegawai mampu cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai sangat berguna bagi perusahaan atau organisasi jika mereka mau bekerja dengan giat.

Menurut Winardi dalam Setiyati (2014), memaparkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang ada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Berdasarkan teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah tugas seorang manager atau pimpinan untuk mempengaruhi orang lain ataupun pegawainya agar menghasilkan kinerja secara positif maupun negatif dimana hal

tersebut tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2015:116), motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain yaitu; keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern antara lain; kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel.

2.2.3 Indikator Motivasi

Motivasi merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan. Adapun indikator-indikator motivasi kerja menurut Wilson (2012:313) meliputi :

1. Kerja keras
2. Orientasi masa depan
3. Usaha untuk maju
4. Rekan kerja

2.3 Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2015:213), kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah. Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan. Hal ini berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada keterampilan dan kemauan pemimpin.

Menurut Thoha (2015:5), kepemimpinan diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan dan suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama.

Menurut Manik dan Bustomi (2011), kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku para pemimpin dalam mengarahkan para bawahan untuk mengikuti kehendaknya dalam mencapai suatu tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Cara dalam mempengaruhi bawahannya akan menciptakan budaya dari organisasi yang dipimpinnya.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu sifat yang harus dimiliki oleh seseorang atasan agar bisa mengatur dan mengarahkan bawahannya demi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

2.3.2 Peranan Kepemimpinan

Pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak diluar organisasi yang dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya. Peranan tersebut dapat dikategorikan dalam tiga bentuk menurut Sutrisno (2015:219) yaitu :

1. Peranan yang bersifat interpersonal
2. Peranan yang bersifat informasional
3. Peranan pengambilan keputusan

2.3.3 Indikator Kepemimpinan

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelolah atau mengatur organisasi secara efektif. Adapun indikator menurut Sutrisno (2015:219) yaitu :

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Penggerakkan
4. Pengendalian

2.4 Kinerja Guru

2.4.1 Pengertian Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara (2011:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wilson (2012:231), mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standart pekerjaan.

Menurut Suhar Saputra (2010:20) memaparkan pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja seorang guru akan tampak pada situasi dan kondisi sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan cara/kualitas dalam melaksanakan kegiatan/tugas tersebut.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah ditentukan terlebih dahulu menurut bagiannya masing-masing.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu perusahaan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang Pegawai.

Menurut Kasmir (2014:189-193) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Kemampuan dan keahlian
Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- 2) Pengetahuan
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan seseorang yang dimiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- 3) Rancangan Kerja
Merupakan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya
- 4) Kepribadian
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
- 5) Motivasi Kerja
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
- 6) Kepemimpinan
Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Gaya kepemimpinan
Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya
- 8) Budaya organisasi
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- 9) Kepuasan Kerja
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- 10) Lingkungan Kerja
Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- 11) Loyalitas
Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja
- 12) Komitmen
Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan dalam bekerja

13) **Disiplin Kerja**

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Faktor diatas merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia di perusahaan, dengan faktor ini merubah cara berfikir sumber daya manusia tentang kondisi individual, kelompok dan pada atasannya menjadi lebih baik lagi atau bahkan lebih buruk jika secara kondisional faktor-faktor diatas tidak menjadi suatu hal yang mendukung untuk menjadi lebih baik lagi.

2.4.3 Indikator Kinerja Guru

Indikator berarti ukuran-ukuran atau kriteria-kriteria mengenai baik buruknya atau tinggi rendahnya sesuatu. Melalui indikator maka akan dapat diukur apakah kinerja organisasi atau perusahaan sudah berkualitas baik atau belum. Kinerja dapat diukur dalam beberapa hal menurut Wilson (2012:231) yaitu:

1. Kualitas
2. Ketepatan waktu
3. Efektivitas
4. Kemandirian

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian / Tahun	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Jenis Data	Hasil Penelitian
1.	Setiyati (2014)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Wonosari Gunungkidul	Kepemimpinan (X_1) Motivasi Kerja (X_2) Budaya Sekolah (X_3) Kinerja (Y)	Analisis Korelasi Linear Berganda	Kuantitatif	Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya sekolah terhadap kinerja guru, secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Gunungkidul.
2.	Ngiode (2016)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs.N Batudaa Kabupaten Gorontalo	Kepemimpinan (X_1) Motivasi Kerja (X_2) Disiplin Kerja (X_3) Kinerja (Y)	Analisis Korelasi Linear Berganda	Kuantitatif	Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh sebesar 23,1% dipengaruhi oleh faktor lain.
3.	Irlan (2016)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN di Kecamatan Singingi	Kepemimpinan (X_1) Motivasi Kerja (X_2) Kinerja (Y)	Analisis Korelasi Linear Berganda	Kuantitatif	Secara bersama-sama kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Guru SDN di Kecamatan Singingi
4.	Sulemandan Ruliaty (2016)	Pengaruh gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Jeneponto	Gaya Kepemimpinan (X_1) Budaya Sekolah (X_2) Disiplin Guru (X_3) Kinerja Guru (Y)	Analisis Korelasi Linear Berganda	Kuantitatif	59,4% variabel kinerja guru pada SMK Negeri 1 Jeneponto dapat diterangkan oleh variabel gaya kepemimpinan (X_1) Budaya Sekolah (X_2) dan Disiplin Guru (X_3) sehingga boleh dikatakan variabel yang diambil dalam penelitian mampu memberikan gambaran mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja guru.
5.	Oslan dkk (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 7 Palu	Disiplin Kerja (X_1) Gaya Kepemimpinan (X_2) Kepuasan Kerja (X_3) Kinerja	Analisis Korelasi Linear Berganda	Kuantitatif	Secara bersama-sama disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Palu.

			Guru (Y)			
--	--	--	----------	--	--	--



2.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Untuk mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan, perlu adanya disiplin kerja dari pegawai. Oleh karena itu semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin tinggi kinerja pegawai yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal.

Hasil penelitian Pudjiastuti dan Sriwidodo (2011) penelitiannya membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh negative terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Purwodadi dan tidak signifikan, fakta dilapangan menunjukkan mayoritas kurang disiplin, sehingga logis bila disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Guru SMP Negeri 1 Purwodadi masih kurang disiplin dalam melaksanakan tugas sehingga berpengaruh negatif terhadap kinerja.

2.7 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Motivasi dengan kinerja sangat berhubungan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan dikarenakan dengan adanya motivasi maka dapat memberikan dorongan kepada pegawai untuk bekerja lebih baik dalam meningkatkan kinerja di dalam sebuah organisasi.

Menurut Manik dan Bustomi (2011) pimpinan, manajer, dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. Pendapat tersebut menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja.

2.8 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Dengan adanya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku para pemimpin dalam mengarahkan dan mengendalikan para bawahan untuk mengikuti kehendaknya dalam mencapai suatu tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut Baihaqi (2015) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru, artinya apabila tingkat gaya kepemimpinan kepala sekolah mengalami kenaikan maka kinerja guru juga mengalami kenaikan, begitu juga sebaliknya apabila gaya kepemimpinan menurun maka kinerja guru juga akan menurun.

2.9 Pengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru

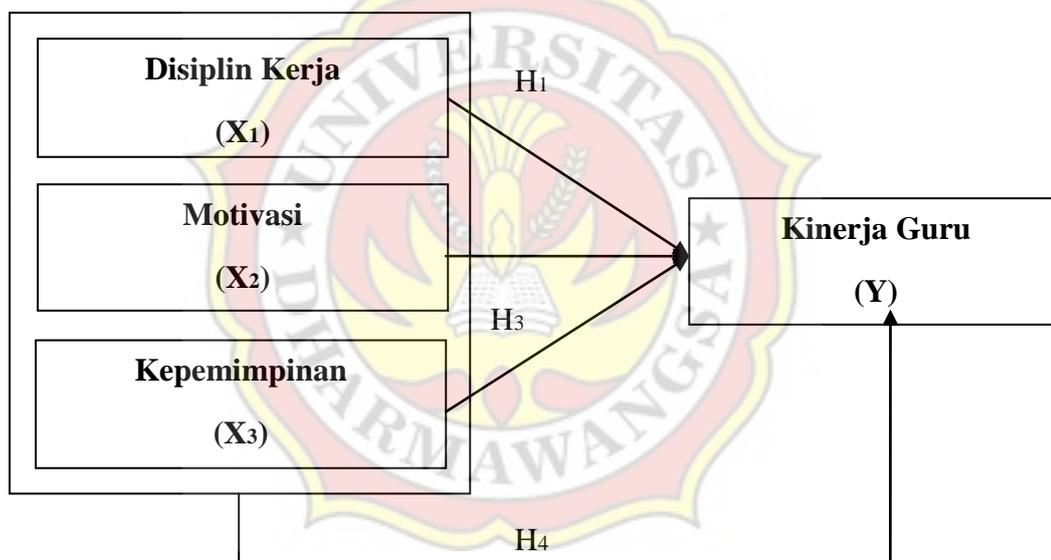
Dengan adanya disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan yang baik terhadap kinerja guru dapat meningkatkan tingkah laku yang baik di dalam lingkungan kerjanya dan dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi.

Menurut Baihaqi (2015), hasil penelitiannya menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MA MA'RIF Selorejo Blitar memperoleh hasil kinerja guru dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru maka akan semakin baik pula kinerja guru.

2.10 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini, kerangka konseptual digunakan sebagai penjelasan terkait dengan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja guru yang dapat dilihat secara singkat dan jelas. Kerangka konseptual yang dibuat berupa skema atau bagan yang bertujuan untuk lebih menjelaskan mengenai hubungan antar variabel independen dan variabel dependen.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka dapat digambarkan kerangka konseptualnya sebagai berikut;



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

2.11 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut;

H₁: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Swasta Imelda Medan.

- H₂ : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Swasta Imelda Medan.
- H₃ : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Swasta Imelda Medan.
- H₄ : Disiplin kerja, Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Swasta Imelda Medan

