

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari bahasa Inggris yaitu *leader* yang berarti pemimpin, selanjutnya *leadership* berarti kepemimpinan. Pemimpin adalah orang yang menempati posisi sebagai pimpinan sedangkan kepemimpinan adalah kegiatan atau tugasnya sebagai pemimpin. Secara umum semua organisasi atau perusahaan pasti memiliki pemimpin, dimana pemimpin di tuntut dapat memberikan pengaruh pada individu atau sekelompok orang untuk memperoleh visi atau tujuan. Seperti halnya pada organisasi formal, dampak ini dapat menjadi bersifat formal yang diberikan oleh pimpinan yang memegang sebuah jabatan pada organisasi sehingga harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh bawahannya.

Seorang pemimpin dalam dilihat dari bagaimana pemimpin tersebut dapat mempengaruhi orang lain dengan kharisma yang dimilikinya dan juga dapat mengendalikan semua situasi dan kondisi yang sedang dihadapinya di lingkungannya. Seorang pemimpin juga harus memiliki kestabilan emosi dalam memimpin para anggota di bawahnya dan bersikap adil kepada para anggota-anggota.

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola, interaksi, hubungan kerja sama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif dan persepsi lain-lain tentang legitimasi pengaruh (Wahjosumidjo dalam Apriyanto dan Iswadi, 2020:27). Sedangkan menurut Hutahayan (2020:2) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memberikan motivasi perilaku untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki individu, kelompok dan budayanya. Dari pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap

kinerja guru, karna ia yang dapat memberikan pengaruh-pengaruh yang dapat menyebabkan guru bergerak untuk melaksanakan tugasnya secara efektif sehingga kinerja mereka akan lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi sesuai apa yang di harapkan.

2. Teori- Teori Kepemimpinan

Dari sejumlah literatur kepemimpinan, ada sejumlah teori kepemimpinan menurut Lian (2017:32) diantaranya sebagai berikut:

a. Teori sifat

Trait *theory* ini mempertanyakan sifat – sifat apakah yang membuat seseorang menjadi pemimpin. Dari teori ini dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah dilahirkan.

b. Teori kelompok

Menurut group theory ini, agar kelompok – kelompok dalam organisasi bisa mencapai tujuannya maka harus ada pertukaran positif antara pemimpin dan bawahan.

c. Teori situasional dan model kontijensi

Studi kepemimpinan ini berangkat dari anggapan bahwa kepemimpinan seseorang ditentukan oleh berbagai faktor situasional dan saling ketergantungan satu sama lainnya.

d. Teori situasional Hersey dan Blenhard

Suatu teori kemungkinan yang memusatkan perhatian kepada para pengikut kepemimpinan yang berhasil dicapai dengan memilih gaya kepemimpinan yang tepat yang tergantung pada tingkat kesiapan atau kedewasaan para pengikutnya.

3. Pendekatan-Pendekatan Dalam Kepemimpinan

Terdapat empat pendekatan kepemimpinan yang dijelaskan menurut Badu dan Djafri (2017:55) yaitu sebagai berikut:

a. Pendekatan sifat

Kesuksesan dan kegagalan pemimpin ditentukan oleh sifat yang dimilikinya sejak lahir.

b. Pendekatan keahlian

Individu pemimpin merupakan fokus dari pendekatan keahlian dan pendekatan sifat. Namun, jika pendekatan sifat berhubungan dengan karakter pribadi pemimpin yang dibawanya sejak lahir, maka pendekatan keahlian berpusat pada kemahiran dan kemampuan yang dapat dipelajari dan dikembangkan oleh seseorang yang ingin menjadi pemimpin. Jika pendekatan sifat mempertanyakan siapa saja yang mampu untuk menjadi pemimpin, maka pendekatan keahlian mempertanyakan apa yang harus diketahui untuk menjadi seorang pemimpin. Kemampuan seseorang untuk mengaplikasikan pengetahuan dan kompetensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan merupakan pengertian dari pendekatan keahlian mempertanyakan apa yang harus diketahui untuk menjadi seorang pemimpin. Kemampuan seseorang untuk mengaplikasikan pengetahuan dan kompetensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan merupakan pengertian dari pendekatan keahlian.

c. Pendekatan perilaku

Pendekatan perilaku berdasarkan pada pemikiran bahwa sikap dan gaya kepemimpinan mampu menentukan kesuksesan atau kegagalan seorang pemimpin. Sikap dan gaya kepemimpinan tersebut terlihat dari kehidupannya sehari-hari, cara ia memberi perintah, membagi tugas dan wewenangnya, cara berkomunikasi, cara mendorong semangat kerja bawahan, cara memberi bimbingan dan pengawasan, cara membina disiplin kerja bawahan, cara menyelenggarakan dan memimpin rapat anggota, cara mengambil keputusan dan sebagainya.

d. Pendekatan situasional

Pendekatan situasional atau pendekatan kontingensi didasarkan pada pendapat tentang kesuksesan kepemimpinan tidak hanya dipengaruhi oleh perilaku pemimpin saja. Setiap organisasi mempunyai karakter khusus dan unik yang bahkan organisasi sejenis pun akan menghadapi isu-isu yang bervariasi karena

lingkungan, semangat, watak dan situasi yang berbeda ini harus ditindaklanjuti dengan perilaku kepemimpinan. Pemimpin merupakan individu yang memimpin orang terpilih sebagai pemimpin. Ia terpilih karena kemampuan kompetitif dan kooperatif dalam kelompoknya. Hal ini sangat penting dalam mengatur atau memanfaatkan sumber-sumber potensial dalam organisasi. Kepemimpinan juga tidak terpisahkan dari istilah kekuasaan yang bersifat dominan. Apabila kekuasaan tidak ada dalam diri seorang pemimpin, maka kurang utuh kewenangan yang ia berikan. Banyak para ahli yang mendefinisikan kekuasaan. Kekuasaan berhubungan erat dengan kepemimpinan. Dengan memberikan interaksi yang menyeluruh antara kepemimpinan dan kekuasaan. Kekuasaan sangat berperan dalam menentukan nasib umat manusia. Hubungan pemimpin dan kekuasaan adalah ibarat gula dengan manisnya, ibarat garam dengan asinnya. Dua-duanya tak terpisahkan. Kepemimpinan yang efektif terwujud pada pemimpin yang kekuasaannya mampu menggugah pengikutnya mencapai prestasi yang memuaskan. Saat kekuasaan tidak hanya muncul dari satu sumber, kepemimpinan yang efektif bisa dianalogikan sebagai gerakan untuk memanfaatkan asal usul kekuasaan dan menerapkannya di lingkungan yang tepat.

4. Macam–Macam Kepemimpinan

Ada berbagai macam jenis kepemimpinan menurut Lian (2017:34) yaitu di antaranya:

a. Kepemimpinan transaksional

Model kepemimpinan ini berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan karyawan, dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional adalah:

1. Para pemimpin menggunakan penghargaan kontingensi untuk memotivasi para karyawan .
2. Para pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika para bawahan gagal mencapai tujuan kinerja.

b. Kepemimpinan kharismatik

Kepemimpinan ini menekankan perilaku pemimpin yang simbolis, pesan-pesan yang mengenai visi dan memberikan inspirasi, komunikasi non verbal, daya tarik terhadap nilai-nilai ideologis, stimulasi intelektual terhadap para pengikut oleh para pemimpin, penampilan kepercayaan diri sendiri dan untuk kinerja yang melampaui panggilan tugas.

c. Kepemimpinan visioner

Kepemimpinan ini merupakan kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif dengan masa depan organisasi atau unit organisasi yang terus tumbuh dan terus meningkat.

d. Kepemimpinan tim

Menjadi pemimpin efektif harus memelajari keterampilan seperti kesabaran untuk membagi informasi, percaya kepada orang lain, menghentikan otoritas dan memahami kapan harus melakukan intervensi.

3. Indikator Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo dalam Abdollah (2020:56) adalah sebagai berikut:

a. Bersifat adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan Universitas Sumatera Utara dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pimpinan dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Bersikap menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

c. Memberi sugesti

Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan para bawahan.

2.1.2. Motivasi

Selain kepemimpinan, motivasi juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan dalam suatu organisasi.

Apabila karyawan mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatkan kinerja karyawan akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok maupun organisasi.

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting

karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Menurut Busro (2018:51) Motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Sedangkan menurut Wardan (2020:109) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah keinginan dan kemauan seseorang untuk mengambil keputusan, bertindak, dan menggunakan kemampuan psikis, sosial dan kekuatan fisiknya dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah suatu dorongan yang timbul dari diri guru untuk melakukan suatu tugas tertentu dalam mencapai tujuan, baik tujuan dari individu maupun lembaga pendidikan.

2. Prinsip – Prinsip Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara dalam Basro (2018:51), di antaranya sebagai berikut:

a. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu di berikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan di capai oleh pemimpin.

b. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih di motivasi kerjanya.

c. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih di motivasi kerjanya.

d. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang di lakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang di harapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

3. Teori-teori motivasi

Menurut Mangkunegara dalam Busro (2018:54) Teori-Teori motivasi dapat dikategorikan menjadi tiga kelompok), yaitu sebagai berikut:

a. Teori motivasi dengan pendekatan isi (*content theory*).

Teori ini lebih menekankan pada faktor apa yang membuat pegawai melakukan suatu tindakan/kegiatan. Contohnya teori motivasi Abraham Maslow.

b. Teori motivasi dengan pendekatan proses (*process theory*).

Teori ini tidak hanya menekankan pada faktor yang membuat pegawai melakukan suatu tindakan, akan tetapi teori ini juga lebih menekankan pada proses bagaimana pegawai termotivasi. Contohnya teori motivasi pengharapan oleh Victor H. Vroom.

c. Teori motivasi dengan pendekatan penguat (*reinforcement theory*).

Teori ini lebih menekankan pada faktor yang dapat meningkatkan suatu tindakan dilakukan atau yang dapat mengurangi suatu tindakan dilakukan.

4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Priansa dalam Rahmati, dkk (2020:56) faktor faktor motivasi yang mendorong seseorang melakukan sesuatu, yaitu:

a. Keluarga dan kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat di pengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.

b. Konsep diri

Konsep diri yaitu bagaimana pegawai berpikir tentang dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

c. Jenis kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya di identifikkan dengan maskulinitas sehingga banyak para wanita tidak maksimal khususnya wanita tersebut berada di antara lingkungan pekerjaan yang di dominasi pria.

d. Pengakuan dan presentasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa di pedulikan atau di perhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

e. Cita cita atau aspirasi

Cita-Cita atau aspirasi adalah suatu target yang ingin di capai. Target ini di artikan sebagai tujuan yang di tetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna pegawai.

5. Indikator-Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Maslow dalam Busro (2018:56) yaitu:

a. Kebutuhan fisik

Yaitu kebutuhan makan, minum, pakaian serta tempat tinggal. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar.

b. Kebutuhan rasa aman.

Yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup. Jadi dalam kebutuhan keamanan dan keselamatan, yaitu kebutuhan untuk bebas dari ancaman (aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam).

c. Kebutuhan sosial

Yaitu kebutuhan untuk terima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, dan berinteraksi.

d. Kebutuhan akan harga diri

Yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain.

e. **Kebutuhan aktualisasi diri**

Yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri secara maksimal menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan, dan kritik terhadap sesuatu.

2.1.3. Disiplin Kerja

Selain motivasi, faktor lain yang sangat mempengaruhi guru dalam kinerjanya adalah kedisiplinan. Dalam konteks keguruan, disiplin mengarah pada kegiatan yang mendidik guru untuk patuh terhadap aturan-aturan sekolah. Dalam disiplin terdapat pedoman perilaku, peraturan yang konsisten, hukuman, dan penghargaan. Dalam hal ini guru ditekankan berperilaku baik terhadap pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan lulusan-lulusan yang unggul dalam bersaing.

1. **Pengertian Disiplin**

Menurut Hasibuan dalam Rahmati, dkk (2020:42) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya.

Dalam disiplin kerja yang menjadi faktor pokok adalah adanya kesadaran dan keinsafan terhadap aturan-aturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas.

Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil. Dalam menegakkan disiplin kerja setiap pelanggar disiplin kerja dikenakan hukuman. Pelanggar disiplin adalah setiap ucapan dan perbuatan karyawan yang melanggar ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan disiplin kerja karyawan baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja, sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada karyawan karena melanggar aturan disiplin kerja karyawan.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito dalam Vallennia, dkk (2020:42) faktor – faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja adalah: kesejahteraan karyawan, ancaman, teladan, pimpinan, ketegasan, tujuan dan kemampuan karyawan yang di jabarkan sebagai berikut:

a. Kesejahteraan karyawan

Untuk menegakan kedisiplinan tidak cukup hanya dengan ancaman – ancaman saja tetapi perlu diimbangkan dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, maksudnya besarnya upah yang diterima dapat membiayai hidupnya secara layak. Dengan hidup yang layak karyawan akan lebih tenang dalam melaksanakan tugasnya, dan dengan ketenangan tersebut diharapkan akan lebih berdisiplin.

b. Ancaman

Untuk meningkatkan kedisiplinan perlu adanya ketegasan bagi mereka yang melakukan tindakan indiscipliner. Disini berarti ancaman tidak dapat dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan. Tapi apabila ancaman atau tindakan tegas dilakukan sebagai pendamping kesejahteraan, maka disiplin kerja lebih diharapkan untuk berhasil. Dalam memberikan suatu ancaman atau hukuman terhadap pelanggaran harus dibuat secara menyeluruh dimana peraturan yang satu akan menunjang peraturan yang lain. Untuk mengusahakan efektifitas ancaman hukuman tersebut dalam rangka menegakan disiplin, hendaknya dihindarkan peraturan yang tidak seragam anatar satu bagian dengan bagian yang lain. Keadaan ini untuk menghindari timbulnya rasa iri antara bagian yang satu dengan bagian yang lain, sebab mereka merasa dalam kesatuan pada suatu perusahaan tersebut. Disamping itu ancaman hukuman yang diberikan tidaklah bertujuan untuk menghukum, tetapi lebih bertujuan untuk mendidik mereka supaya bertingkah laku sesuai yang perusahaan inginkan.

c. Teladan pimpinan

Dalam usaha menegakkan kedisiplinan, maka sebenarnya untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka menegakkan

kedisiplinan perlu adanya teladan pemimpin. Teladan pemimpin mempunyai pengaruh sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan, sebab pimpinan adalah merupakan pnutan dan sorotan dari bawahannya. Dengan demikian bila suatu perusahaan ingin menegakkan kedisiplinan agar para karyawan dengan tepat waktu, maka hendaknya diusahakan pimpinan datang tepat pada waktunya. Dengan demikian maka dapat diharapkan para karyawan akan lebih disiplin, bukan hanya sekedar takut akan hukuman, akan tetapi lebih lagi karena segan atau malu pada pemimpinnya.

d. Ketegasan

Seperti telah jelaskan bahwadengan peningkatan kesejahteraan dan ancaman, hukuman yang bersifat mendidik, kita dapat mengharapkan kedisiplinan karyawan meningkat. Namun demikian hal ini belum mencukupi, sebab suatu ancaman hukuman yang tidak dilaksanakan dengan tegas dan konsekuensinya justru akan lebih buruk akibatnya daripada tanpa sesuai ancaman. Dengan membiarkan pelanggaran tanpa tindakan tegas sesuai ancaman. Maka karyawan tersebut akan menganggap ancaman yang di berikan tersebut hanyalah omong kosong belaka. Artinya mereka berani melanggar lagi, karena tidak ada tindakan tegas.

e. Tujuan dan kemampuan karyawan

Kedisiplinan pada hakekatnya juga merupakan pembatas kebebasan karyawan. Oleh karena itu dalam usaha menegakkan suatu kedisiplinan tidak asal melaksanakan. Dengan kata lain kedisiplinan bukan hanya sekedar kedisiplinan saja, tetapi kedisiplinan juga harus dapat menunjang tujuan perusahaan. Selain harus menunjang tujuan perusahaan, maka kedisiplinan yang harus ditegakkan tersebut haruslah sesuai dengan kemampuan dari para karyawan. Dengan kata lain jangan menyuruh karyawan mengerjakan sesuatu yang sulit dilakukan. Sebab bila demikian maka aturan yang kita keluarkan apalagi disertai dengan ancaman hanya akan tinggal di atas kertas. Dan ini akan mengurangi kewibawaan dari pimpinan itu sendiri. Dengan demikian perusahaan harus meneliti terlebih dahulu peraturan itu sesuai dengan kemampuan karyawan atau tidak.

3. Indikator-Indikator Disiplin

Menurut Hasibuan dalam Rahmati (2020:42) menjelaskan indikator-indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indiscipliner karyawan akan berkurang.

2.1.4. Kinerja

Peningkatan kerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawan baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja kepentingan berkepentingan untuk mengembangkan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam organisasi. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kerja yang baik.

1. Pengertian Kinerja dan Kinerja Guru

Kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*job performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Menurut Suryani, dkk (2020:2) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Sedangkan kinerja guru menurut Abas (2017:24) merupakan suatu perilaku atau respons yang memberikan hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika menghadapi tugas. Dengan demikian kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkannya. Menurut Suprata dalam Abas (2017:27) menjelaskan tugas guru dan tanggung jawab guru yaitu:

- a. Mengajar, yaitu menyelenggarakan proses pembelajaran, meliputi: menguasai bahan pengajaran, merencanakan program pembelajaran, melaksanakan, dan mengelola proses pembelajaran dan menilai kegiatan pembelajaran.

- b. Membimbing, yaitu memberi bimbingan kepada peserta didik dalam memecahkan masalah yang dihadapinya baik bersifat akademis maupun nonakademis.
- c. Administrator, yaitu mengelola sekolah dan kelas, memanfaatkan prosedur dan mekanisme pengelolaan tersebut untuk melancarkan tugasnya, serta bertindak sesuai dengan etika jabatan.

2. Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator kinerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil dan outcome yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Menurut Rusman (2017:183) mengemukakan berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Department of Education telah mengembangkan teacher perperformance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru, yaitu: (1) rencana pembelajaran (*teaching plan and materiel*) atau sekarang disebut dengan Renpen atau RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) (2) Prosedur Pembelajaran (*classroom procedure*), dan hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*) dan (3) Penilaian pembelajaran.

Indikator penilaian terhadap kinerja guru dalam hal ini pun dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas, yaitu:

a. Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran

Tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang akan berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran dikelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, serta penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

c. Evaluasi/penilaian pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditunjukkan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini, seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja guru relatif banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja guru dapat disajikan di bawah ini.

Asterina (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin guru terhadap kinerja guru SDN di kecamatan pagelaran Kabupaten Pringsewu. Jumlah sampel yang di gunakan 182 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. hasil uji regresi menunjukkan bahwa 63,3% faktor-faktor kinerja guru dapat di jelaskan oleh kedisiplinan, motivasi kerja dan kepemimpinan sedangkan sisanya 36,7% di jelaskan faktor-faktor lain yang tidak di teliti oleh penelitian ini. Hasil uji f menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin guru secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN Di Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu. Sedangkan uji t menunjukkan bahwa variabel

kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN Di Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu.

Sutrisno, dkk (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 44 Pamulang. Jumlah sampel yang di gunakan 36 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda, hasil uji regresi menunjukkan bahwa 58,7% sedangkan sisanya 41,3% di jelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak di teliti di penelitian ini. Hasil uji f menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 44 Pamulang. Sedangkan uji t menunjukkan hanya variabel motivasi dan disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja SMP Muhammadiyah 44 Pamulang.

Indahingwati, dkk (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru MI Tarbiyatus Syaridah Sidoarjo. Jumlah sampel yang di gunakan 55 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. hasil uji regresi menunjukkan bahwa 74,1% faktor-faktor kinerja guru dapat di jelaskan oleh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja sedangkan sisanya 25,9% di jelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak di teliti oleh penelitian ini. Hasil uji f menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru MI Tarbiyatus Syarifah. Sedangkan uji t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MI Tarbiyatus Syarifah Sidoarjo.

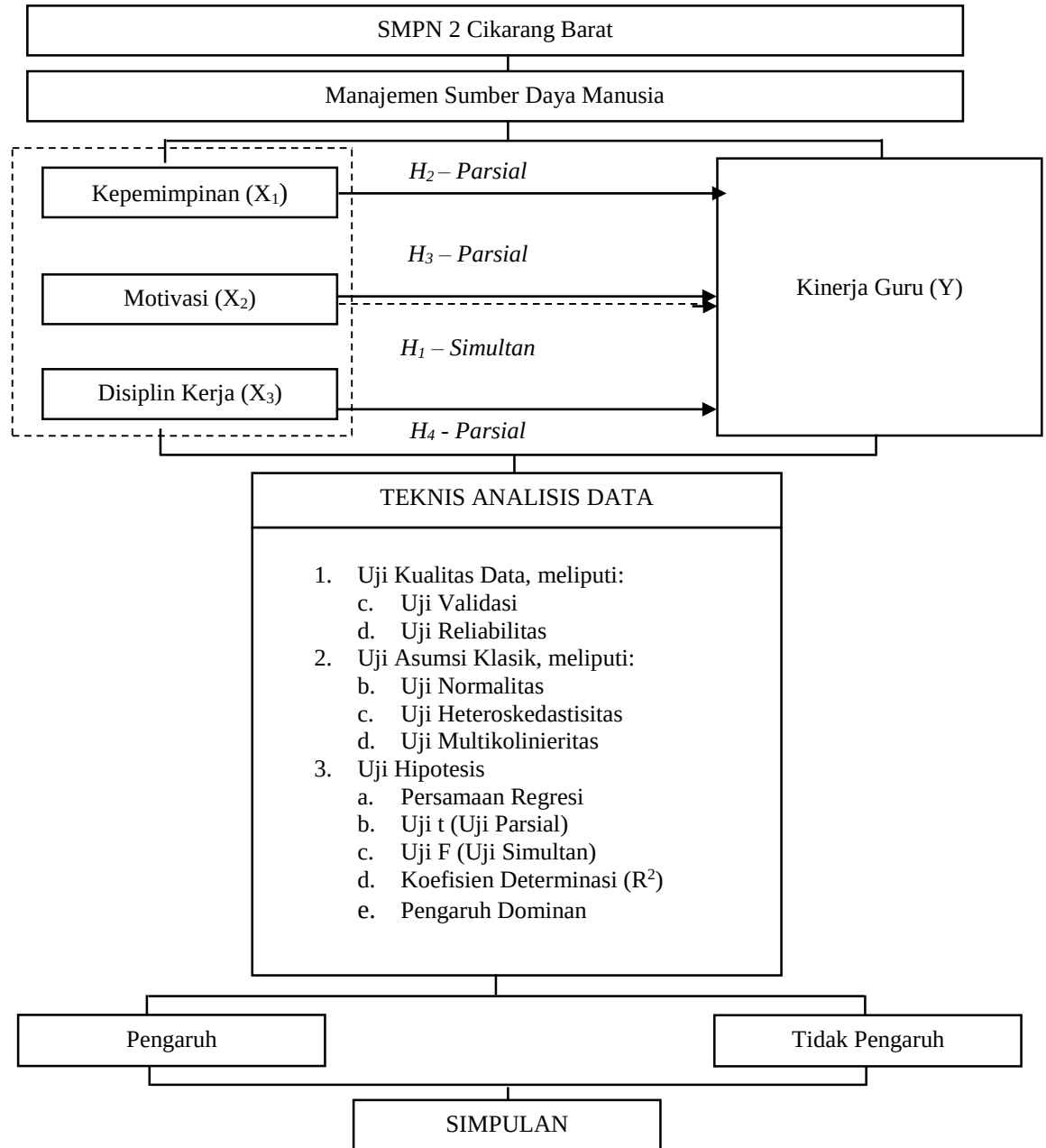
2.1. Tabel Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Asterina (2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru SDN Di Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu	Kepemimpinan Motivasi Disiplin Kinerja guru	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji regresi 63,3 2. Uji F, Semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja guru 3. Uji t, variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
Sutrisno, dkk (2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja guru SMP Muhammadiyah 44 Pamulang	Kepemimpinan Motivasi Disiplin Kerja Kinerja guru	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji regresi 58,7 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, hanya variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
Indahingwati, dkk (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MI Tarbiyatus Syaridah Sidoarjo.	Kepemimpinan Motivasi Disiplin Kerja Kinerja guru	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji regresi 74,1 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Sumber: Jurnal Terkait (2022)

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah model konseptual tentang bagaimana teori dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang di gunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber : Penulis (2022)

2.4. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 2 Cikarang Barat

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 2 Cikarang Barat.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 = 0$, berarti secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 2 Cikarang Barat.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, berarti secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 2 Cikarang Barat.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_3 = 0$, berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMPN 2 Cikarang Barat.

$H_1 : \beta_3 \neq 0$, berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMPN 2 Cikarang Barat.

4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara simultan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 2 Cikarang Barat.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara simultan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 2 Cikarang Barat.

