BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang menjelaskan aktivitas atau kegiatan manusia mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian praktik-praktik SDM [11]. Manajemen sumber daya manusia memainkan peranan yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi, yaitu seberapa baik kinerja organisasi itu, seberapa baik strategi organisasi dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai [1].

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi tujuan-tujuan organisasi [12].

Manajemen sumber daya manusia melainkan peranan yang menentukan dalan kehidupan sebuah organisasi, yaitu seberapa baik kinerja organisasi itu, seberapa baik strategi organisasi dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai [1].

Berdasarkan pengertian-pengertian MSDM diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif. Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah aktivitas yang dijalankan untuk menghadapi berbagai tantangan baik yang bersifat eksternal maupun internal dengan menggunakan kebijakan-kebijakan, praktik-praktik serta sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja untuk mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi untuk mencapai tujuan utama perusahaan.

2.1.1.1 Fungsi- fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses yang paling sentral didalam organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancer apabila memanfaatkan fungsi-fungsi umber daya manusia. Adapun beberapa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia [13].

1. Perencanaan

Perencanaan SDM diartikan sebagai suatu aktifitas yang menelaah apa yang akan dilakukan oleh SDM, bagaimana melakukanya dan kapan waktu melakukannya.

2. *Staffing*

© Karya Dilindungi UU Hak Cipta
1. Dilarang menyebarluaskan dokumen tanpa izin.
2. Dilarang melakukan plagiasi.
3. Pelanggaran diberlakukan sanksi sesuai peraturan UU Hak Cipta.

proses ketika organisai memastikan bahwa jumlah pekerja dengan skill semestinya dalam pekerjaan yang benar, pada waktu yang benar untuk mencapai tujuan organisasi. Staffing melibatkan analisis kerja, perencanaan SDM, rekrutmen, dan seleksi.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Human resorce development (HRD) adalah funsi MSDM yang utama, terdiri tidak hanya pelatihan dan pengembangan tetapi juga perencanaan karier individual dan aktifitas organisasi pengembangan dan penilaian kinerha, organusasi yang merekankan kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

4. Kompensasi dan Benefit

Sistem kompensasi yang bijak memberi pegawai dengan reward memuaskan dan berkeadilan bagi kontribusi mereka memenuhi tujuan organisasional.

5. Keamanan dan Kesehatan

Keamanan dan kesehatan meliputi perlindungan pegawau dari kecelakaan yang diakibatkan pelaksanaan pekerja. Kesehatan menunjuk pada kebebassan pegawai dari sakit fisik atau emosional.

6. Pegawai dan relasi

Keanggota serikat sector swasta telah turun dari 39% tahun 1985 menjadi 9% hari ini, persentase terendah sejak 1901. Meski demikian organisasi bisnis di tuntut oleh hukum mengakui serikat kerja tawar-menawar dengan mereka secara jujur jika karyawan organisasi ingin serikat merepresentasikan mereka

7. Riset Sumberdaya Manusia

Riset sumber daya manusia adalah kunci penting bagi mengembangkan angkatan kerja seproduktif dan sepuas mungkin.

UNIVERSITAS MIKROSKIL

2.1.2 Kinerja Guru

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja Guru adalah tingkat keberhasilan seorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan

Kinerja Guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik, oleh karena itu kinerja guru dapat dapat diartikan sebagai suatu kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya disekolah

© Karya Dilindungi UU Hak Cipta
1. Dilarang menyebarluaskan dokumen tanpa izin.
2. Dilarang melakukan plagiasi.
3. Pelanggaran diberlakukan sanksi sesuai peraturan UU Hak Cipta.

serta menggambarkannya adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran [14].

Dalam penjelasan diatas dapat dilihat bahwa kinerja guru adalah tingkat keberhasilan kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan tujuan strategis organisasi, dan memberikan kontribusi pada hasil kerjanya. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dari aktivitas dan perilakunya yang diarahkan untuk melaksanakan tugas sesuai jabatan dan deskripsi tugas yang telah ditetapkan perusahan, dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperanan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan percerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dapat diungkap tersebut antara lain:

1. Kepribadian dan Dedikasi

Setiap guru memiliki pribadi masing-masing sesuai ciri-ciri pribadi yang mereka miliki. Ciri-ciri inilah yang membedakan seorang guru dari guru lainnya. Kepribadian sebenarnya adalah suatu masalah abstrak, yang hanya dilihat dari penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan.

Kepribadian guru merupakan faktor terpenting dalam menjalankan kinerjanya, karena hal inilah yang menentukan baik tidaknya ia dalam mendidik para anak didiknya agar menjadi para generasi penerus bangsa yang bermanfaat bagi Negara ini. Semakin baik kepribadian guru maka semakin tinggi dedikasinya terhadap pelaksanaan tugas dan kewajibannya dalam mengembangkan mutu pendidikan yang baik dan sesuai harapan.

Sedangkan dedikasi adalah memberikan yang terbaik dari apa yang kita miliki dalam proses meraih sebuah tujuan tertentu. Seorang karyawan yang memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaannya akan mengerahkan semua kemampuan untuk menjadikan hasil kerjanya yang terbaik, terlepas dari apakah atasannya melihat atau tidak, terlepas dari apakah ada yang mengikuti atau tidak.

2. Pengembangan Profesi

Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru. Pengembangan

© Karya Dilindungi UU Hak Cipta
1. Dilarang menyebarluaskan dokumen tanpa izin.
2. Dilarang melakukan plagiasi.
3. Pelanggaran diberlakukan sanksi sesuai peraturan UU Hak Cipta.

profesionalisme guru menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya.

3. Kemampuan Mengajar

Seorang guru hendaknya memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik dalam kegiatan mengajar. Mengajar adalah menanamkan pengetahuan kepeserta didik, dengan tujuan agar pengetahuan tersebut dikuasai dengan sebaik-baiknya oleh peserta didik. Kemampuan yang harus dimiliki seorang guru diantaranya adalah kemampuan dalam perencanaan pengajaran, kemampuan penguasaan materi yang utuh dan berwawasan serta mempunyai bahan pengayaan terutama pada bidang-bidang yang menjadi tugasnya, kemampuan menyajikan materi dan menganalisis materi yang diajarkan serta menghubungkannya dengan konteks pola pikir dan cara hidup, kemampuan berkomunikasi dengan siswa dan kemampuan mengevaluasi proses serta hasil yang sedang dan sudah dilaksanakan serta kemampuan merevisi program pengajaran untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal. Dengan kemampuan yang dimiliknya,seorang guru diharapkan dapat memberikan kreasi dan inovasi baru dalam bidang pendidikan.

4. Antar Hubungan dan Komunikasi

Pentingnya komunikasi bagi organisasi tidak dapat dipungkiri, adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya. Hubungan dan komunikasi yang baik membawa konsekwensi terjalinnya interaksi seluruh komponen yang ada dalam sistem sekolah. Kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru akan berhasil jika ada hubungan dan komunikasi yang baik dengan siswa sebagai komponen yang diajar. Untuk itu semakin baik pembinaan hubungan dan komunikasi dibina maka respon yang muncul semakin baik pula yang pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja.

5. Hubungan dengan Masyarakat

Sekolah merupakan lembaga sosial yang tidak dapat dipisahkan dari masyarakat lingkungannya, sebaliknya masyarakat pun tidak dapat dipisahkan dari sekolah sebab keduanya memiliki kepentingan, sekolah merupakan lembaga formal yang diserahi mandat untuk mendidik, melatih, dan membimbing generasi muda bagi peranannya di masa depan, sementara masyarakat merupakan pengguna jasa pendidikan itu.

Hubungan sekolah dengan masyarakat adalah suatu proses komunikasi antara sekolah dengan masyarakat untuk meningkatkan pengertian masyarakat tentang kebutuhan serta kegiatan pendidikan serta mendorong minat dan kerjasama untuk masyarakat dalam

© Karya Dilindungi UU Hak Cipta
1. Dilarang menyebarluaskan dokumen tanpa izin.
2. Dilarang melakukan plagiasi.
3. Pelanggaran diberlakukan sanksi sesuai peraturan UU Hak Cipta.

peningkatan dan pengembangan sekolah. Hubungan sekolah dengan masyarakat ini sebagai usaha kooperatif untuk menjaga dan mengembangkan saluran informasi dua arah yang efisien serta saling pengertian antara sekolah, personalia sekolah dengan masyarakat.

Untuk peningkatan mutu pendidikan perlu adanya kerjasama antara kepala sekolah dan guru dalam hal kinerja guru dalam proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM). Metode pembelajaran yang digunakan oleh guru harus sesuai dengan materi yang diajarkan serta kondisi siswa yang ada di sekolah tersebut. Serta ditunjang dengan sarana dan prasarana yang memadai, misalnya buku-buku dan alat peraga.

Di sisi lain perlunya kerjasama yang baik antara pihak sekolah dan masyarakat/wali murid dalam peningkatan prestasi siswa. Jika ada masalah yang timbul yang berkenaan dengan siswa, misalnya penurunan hasil belajar siswa, perlu adanya pemecahan masalah bersama antara pihak sekolah dan masyarakat/wali murid.

Peningkatan mutu pendidikan tidak hanya berkaitan dengan kerjasama antara sekolah dan masyarakat, tetapi kerjasama harus dilakukan antara sekolah dengan pemerintah terkait. Pemerintah harus membuat kurikulum yang dapat mencakup seluruh aspek pendidikan yang ada di Indonesia, karena kondisi pendidikan di kota, desa dan pedalam tidak sama. Kerjasama antara sekolah dan pemerintah dalam peningkatan mutu pendidikan harus ditunjang dengan sarana dan prasarana yang baik pula. Peran masyarakat dalam hal ini adalah menjadi pengawas serta mendukung program-program sekolah dan pemerintah dalam mewujudkan peningkatan mutu pendidikan di Indonesia.

6. Kedisiplinan

Disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan yang telah ada dengan rasa senang. Kedisiplinan yang baik ditunjukan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan memperlancar pekerjaan guru dan memberikan perubahan dalam kinerja guru ke arah yang lebih baik dan dapat dipertanggung jawabkan. Kondisi ini bukan saja berpengaruh pada pribadi guru itu sendiri dan tugasnya tetapi akan berimbas pada komponen lain sebagai suatu cerminan dan acuan dalam menjalankan tugas dengan baik dan menghasilkan hasil yang memuaskan.

7. Tingkat Kesejahteraan

Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya.

8. Iklim Kerja

© Karya Dilindungi UU Hak Cipta
1. Dilarang menyebarluaskan dokumen tanpa izin.
2. Dilarang melakukan plagiasi.
3. Pelanggaran diberlakukan sanksi sesuai peraturan UU Hak Cipta.

Iklim kerja adalah hubungan timbal balik antara faktor-faktor pribadi, sosial dan budaya yang mempengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah yang tercermin dari suasana hubungan kerjasama yang harmonis dan kondusif antara Kepala Sekolah dengan guru, antara guru dengan guru yang lain, antara guru dengan pegawai sekolah dan keseluruhan komponen itu harus menciptakan hubungan dengan peserta didik sehingga tujuan pendidikan dan pengajaran tercapai. Terbentuknya iklim yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja sebab kenyamanan dalam bekerja membuat guru berpikir dengan tenang dan terkosentrasi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan.

2.1.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja Guru (PKG) merupakan suatu kegiatan untuk membina dan mengembangkan guru profesional yang dilakukan dari guru, oleh guru, dan untuk guru. Hal ini penting terutama untuk melakukan pemetaan terhadap kompetensi dan kinerja seluruh guru dalam berbagai jenjang dan jenis pendidikan [15].

Untuk menilai kinerja guru dapat dilihat pada aspek: "penguasaan *content knowledge, behavioral skill,* dan *human relation skill"*. Sedangkan bahwa aspek yang dilihat dalam menilai kinerja individu (termasuk guru), yaitu: *"quality of work, proptness, initiatif, capability, and communication"*. Berdasarkan pendapat di atas kinerja guru dinilai dari penguasaan keilmuan, keterampilan tingkah laku, kemampuan membina hubungan, kualitas kerja, inisiatif, kapasitas diri serta kemampuan dalam berkomunikasi.

1. Kemampuan teknik yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh.
2. Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional.
3. Kemampuan hubungan interpersonal yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama degan orang lain, membawa guru melakukan negosiasi.

Agar penilaian kinerja guru mudah dilaksanakan serta membawa manfaat diperlukan pedoman dalam penilaian terhadap kinerja guru mencakup [14].

1. Kemampuan dalam memahami materi bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya (*subject mastery and content knowledge*).
2. Keterampilan metodologi yaitu merupakan keterampilan cara penyampaian bahan pelajaran dengan metode pembelajaran yang bervariasi (*metodological skills* atau *technical skills*).

© Karya Dilindungi UU Hak Cipta
1. Dilarang menyebarluaskan dokumen tanpa izin.
2. Dilarang melakukan plagiasi.
3. Pelanggaran diberlakukan sanksi sesuai peraturan UU Hak Cipta.

3. Kemampuan berinteraksi dengan peserta didik sehingga tercipta suasana pembelajaran yang kondusif yang bisa memperlancar pembelajaran. Disamping itu, perlu juga adanya sikap profesional (*professional standard-professional attitude*), yang turut menentukan keberhasilan seorang guru di dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan panggilan sebagai seorang guru.

2.1.2.4 Indikator Kinerja Guru

Dalam mengkaji tingkat kinerja guru dalam suatu lembaga pendidikan dapat dilihat melalui indikator kinerja guru, adapun indikator kinerja guru adalah sebagai berikut [16].

1. Kualitas Kerja

   Kualitas kerja guru dapat dilihat dari cara guru mampu menguasai bahan pelajaran, mengelola proses belajar dan mengajar dan mengelola kelas.
2. Kecepatan/Ketepatan Kerja

   Indikator ini berhubungan dengan penggunaan media atau sumber belajar,menguasai landasan pendidikan dan merencanakan program pembelajaran.
3. Inisiatif dalam Kerja

   Kemampuan seorang guru dalam memimpin kelas dan mengelola interaksi belajar mengajar dan membuat penilaian hasil belajar siswa.
4. Kemampuan Kerja

   Kemampuan kerja meliputi penggunaan berbagai metode dalam pembelajaran, memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan.
5. Komunikasi

   Dalam hal ini dapat guru dapat memahami administrasi sekolah, memahami dan menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak [17].

© Karya Dilindungi UU Hak Cipta
1. Dilarang menyebarluaskan dokumen tanpa izin.
2. Dilarang melakukan plagiasi.
3. Pelanggaran diberlakukan sanksi sesuai peraturan UU Hak Cipta.

Disiplin adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut [13].

Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya [17].

Disiplin juga mengandung pengertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. [18].

Dalam penjelasan diatas dapat dilihat bahwa disiplin adalah suatu kondisi atau sikap taat dan hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada didalam diri karyawan, bila peraturan atau ketetapan yang ada didalam perusahaan diabaikan atau dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk atau sebaliknya.

2.1.3.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Pemimpin perusahaan harus mampu mengenal dan mempelajari prilaku dan sifat karyawan. hal ini dapat membantu pemimpin perusahaan dalam memilih jenis kedisipilinan yang di terapkan pada karyawan antara lain [12].

a. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar sadar menaati berbagai standard an aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran.

b. Disiplin Korektif

Kegiatan yang diambil untuk menangani pelamggaran yang terjadi terhadap aturan-aturan, dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran. Kegiatan korektir ini berupa suatu bentuk hukuman atau tindakan pendisiplinan yang wujudnya dapat berupa peringatan ataupun berupa schorshing, semua sasaran pemdisiplin tersebut harus positif, bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan untuk tidak terulang kembali.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Displin Kerja

Adapun faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut para ahli [19].

a. Besar kecilnya pemberian Kompensasi.

© Karya Dilindungi UU Hak Cipta
1. Dilarang menyebarluaskan dokumen tanpa izin.
2. Dilarang melakukan plagiasi.
3. Pelanggaran diberlakukan sanksi sesuai peraturan UU Hak Cipta.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah dikontribusikan.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

c. Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi.

d. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

e. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

2.1.3.4. Pendekatan Disiplin Kerja

Ada tiga pendekatan disiplin menurut para ahli, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan [12].

1. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
c. Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
d. Melakukan proses terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.

© Karya Dilindungi UU Hak Cipta
1. Dilarang menyebarluaskan dokumen tanpa izin.
2. Dilarang melakukan plagiasi.
3. Pelanggaran diberlakukan sanksi sesuai peraturan UU Hak Cipta.

b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
d. Peningkatkan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :

a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggungjawab terhadap perbuatannya.

2.1.3.5. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indicator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, meliputi [15].

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat kehadiran karyawan.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggoota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
5. Tanggungjawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Apabila dalam diri guru atau pegawai telah tertanam kelima indikator diatas, maka seorang guru atau pegawai telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggungjawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

2.1.4 Gaya Kepemimpinan

© Karya Dilindungi UU Hak Cipta
1. Dilarang menyebarluaskan dokumen tanpa izin.
2. Dilarang melakukan plagiasi.
3. Pelanggaran diberlakukan sanksi sesuai peraturan UU Hak Cipta.

2.1.4.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan seseorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku maupun pikiran bawahannya sehingga mampu menjalankan tugasnya dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi [2].

Gaya Kepemimpianan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan berbagai tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu [20].

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan/atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu [21]. Gaya kepemimpinan setiap orang dapat berbeda-beda dan sangat mempengaruhi jalannya sebuah sistem organisasi dimana sistem dan tata kerja yang dijalankan menggambarkan bagaimana gaya kepemimpinan yang berjalan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan gaya kepemimpinan merupakan cara pengambilan keputusan dari seseorang pemimpin untuk menjalankan organisasi dan untuk memberikan suatu keputusan atau kebijakan di organisasinya dan terkadang seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berubah-ubah sesuai dengan karakterisktik anggota organisasi dan masalah dalam mencapai tujuan. Maka dari itu faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik gaya kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seseorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

2.1.4.2 Tipe Gaya Kepemimpinan

Terdapat berbagai tipe Gaya kepemimpinan yang pada umumnya digunakan oleh pemimpin dalam melaksanakan fumgsi kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan tersebut antara lain [22].

1. Gaya kepemimpinan Personal

Gaya Kepemimpinan ini dilakukan oleh pemimpin dengan mengadakan hubungan langsung dengan pegawainya sehingga timbul hubungan pribadi yang erat dan harmonis.

2. Gaya kepemimpinan Non Personal

Gaya Kepemimpinan ini tidak mengadakan hubungan langsung dengan pegawai sehingga antara pemimpin dan pegawai tidak timbul kontak pribadi yang erat. Hubungan antara pemimpin dengan pegawai dilakukan melalui instruksi-instruksi tertulis dan pemberian perintah secara langsung.

© Karya Dilindungi UU Hak Cipta
1. Dilarang menyebarluaskan dokumen tanpa izin.
2. Dilarang melakukan plagiasi.
3. Pelanggaran diberlakukan sanksi sesuai peraturan UU Hak Cipta.

3. Gaya kepemimpinan Otoriter

Gaya Kepemimpinan ini memperlakukan pegawai dengan sewenang-wenang karena mengganggap dirinya sebagai orang yang paling berkuasa dalam organisasi. Pegawai digerakkan dengan jalan dipaksa sehingga pegawai dalam melakukan pekerjaannya bukan karena kesadaran untuk melakukan pekerjaannya, melainkan karena takut.

4. Gaya kepemimpinan Demokratis

Gaya Kepemimpinan ini tampak dari cara pemimpin untuk selalu mengadakan musyawarah dengan pegawainya dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan yang ada di dalam organisasi, sehingga pegawai merasa dihargai berbagai pikiran serta pendapatnya,dan mempunyai pengalaman yang baik dalam menghadapi berbagai persoalan rumit yang dihadapi dalam organisasi.Dengan demikian pegawai mampu bekerja denga baik bukan karena paksaan,melainkan karena kesadaran dan tanggung jawab.

Selain yang disebutkan diatas, masih ada lagi beberapa tipe gaya kepemiminan menurut para ahli lain [10].

1. Gaya Kepemimpinan Situasional

Asumsi dasar dari pendekatan ini adalah, tidak ada satu pun gaya kepemimpinan yang baik. Gaya kepemimpinan sebaiknya di tentukan oleh situasi tertentu seperti kekuasaan atau autorithy yang di miliki, kompleksitas tugas dan kematangan bawahan.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Perilaku pemimpin dan bawahannya dapat saling meningkatkan motivasi dan moral bekerja. Tugas pemimpin:

a. Challenging the process
b. Inspirator visi bersama
c. Mendorong dan memfasilitasi pekerjaan bawahan
d. Modeling
e. Encouraging the heart (*Supportive*)

Jadi pemimpin turut mengembangkan bawahannya.

3. Gaya kepemimpinan Transaksional

Perilaku pemimpin memotivasi bawahan dengan persuasi minat (interes) masing-masing bawahan dengan pertukaran nilai. Perilaku transaksi berfokus pada penyelesaian tugas dengan mutu baik, yang terkait dengan imbalan yang diinginkan (transaksi).

2.1.4.4. Gaya kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpian ini di kembangkan oleh hersey dan Blanchard (1982). Disebut juga gaya kepemimpina kontingensi, yang dikembangkan dari tulisan Willian J Redding

© Karya Dilindungi UU Hak Cipta
1. Dilarang menyebarluaskan dokumen tanpa izin.
2. Dilarang melakukan plagiasi.
3. Pelanggaran diberlakukan sanksi sesuai peraturan UU Hak Cipta.

(1967). Asumsi dasar dari pendekatan ini adalah, tidak ada satu pun gaya kepemimpinan yang baik. Gaya kepemimpinan sebaiknya di tentukan oleh situasi tertentu seperti kekuasaan atau autorithy yang di milikki, kompleksitas tugas dan kematangan bawahan. Kepemimpinan situasional juga mendasarkan atas hubungan antara kadar bimbingan dan arahan (perilaku tugas) yang diberikan pemimpin dan kadar dukungan sosio-emosional (perilaku hubungan) yang diberikan pimpinan dalam pelaksanan tugas. Konsep dasar dari gaya kepemimpinan situasional adalah kedewasaan atau kematangan bawahan [10].

Kepemimpinan situasional ditentukan oleh situasi perilaku yang dipertimbangkan, jadi sifatnya dinamis. Tingkat kematangan bawahan ditentukan oleh dua faktor [10].

1. Kemampuan, yaitu keterampilan dan pengetahuan pekerjaan.
2. Motivasi, yaitu motif pendorong untuk mau bekerja.

Kematangan bawahan di bagi menjadi empat level :

a. Matang.

Memiliki keterampilan dan pengetahuan serta motivasi yang tinggi.

b. Hampir matang.

Terampilan dan pengetahuan yang tinggi serta motivasi sedang saja.

c. Sedang Tumbuh.

Memiliki keterampilan dan pengetahuan yang rendah serta motivasi yang sedang.

d. Tidak Matang.

Memiliki keterampilan dan pengetahuan yang rrendah serta motivasi rendah juga.

Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Situasional:

- **Mengarahkan/*telling*** : Pemimpin memberi tahu bawahan apa yang harus dilakukan, kemudian menjelaskan bagaimana cara melakukannya. Tahap ini mirip dengan gaya kepemimpinan otokratis.
- **Menjual/*selling*** : Pemimpin bertujuan ‘menjual’ ide dan pesan kepada bawahan untuk membuat mereka paham dan ikut serta dalam proses dan tugas. Tahap ini melibatkan supervisi serta diskusi proaktif antara pemimpin dan bawahan.
- **Berpartisipasi/*participating*** : Tahap ini menggunakan pendekatan demokratis yang memungkinkan pemimpin memberi lebih banyak kelonggaran bagi bawahannya. Pemimpin masih mengarahkan di beberapa area. Akan tetapi, bawahan berperan aktif untuk membuat keputusan dan menentukan cara menyelesaikan tugas.
- **Mendelegasikan/*delegating*** : Ini adalah tahap terakhir di mana pemimpin sepenuhnya “lepas tangan” terhadap cara kerja bawahan. Dalam artian, pemimpin sudah tidak lagi terlibat dalam proses pembuatan keputusan karyawan.

© Karya Dilindungi UU Hak Cipta
1. Dilarang menyebarluaskan dokumen tanpa izin.
2. Dilarang melakukan plagiasi.
3. Pelanggaran diberlakukan sanksi sesuai peraturan UU Hak Cipta.

2.1.4.5. Gaya Kepemimpinan situasional:

1. Directing (Mengarahkan)

Pada tahapan ini, para pemimpin harus berurusan dengan pekerja yang belum kompeten dan belum termotivasi. Ini disebabkan oleh kurangnya pengalaman atau ketidakmampuan seseorang untuk bekerja secara mandiri. Ini biasanya terjadi pada anggota baru sebuah tim. Setiap anggota tim yang baru membutuhkan arahan. Mereka perlu diberitahu hal yang harus dilakukan dan cara untuk melakukannya. Ini adalah tahapan bagi seorang pemimpin untuk menyediakan apa, bagaimana, mengapa, kapan, dan dimana.

Instruksi dan pengawasan yang baik sangatlah diperlukan dalam tahapan kepemimpinan ini. Anggota tim perlu menerima banyak arahan dari pemimpin, maka dibutuhkan langkah-langkah jelas yang harus diambil. Tugas pemimpin adalah membuat keputusan akhir yang nantinya akan mengurangi beban anggota dan membantu kemajuan mereka. Oleh karena itu, instruksi yang diberikan harus sangat jelas dan mudah dipahami.

2. Coaching (Melatih)

Pada tahapan ini, anggota tim telah memiliki beberapa keterampilan, namun mereka belum berkembang secara penuh. Mereka memiliki keinginan untuk bekerja secara mandiri namun belum mampu untuk melakukannya. Mereka adalah anggota tim yang belum mencapai kematangan penuh dan masih terhambat oleh keadaan, seperti perubahan organisasi. Situasi ini mungkin akan menyebabkan seseorang merasa tidak diperhatikan.

Gaya kepemimpinan ini disebut juga gaya ‘menjual’. Ya, pemimpin harus bisa menjual tugas yang ada terhadap anggota tim dan meyakinkan mereka bahwa mereka dapat melakukannya. Ketika anggota tim berhasil membuat sebuah kemajuan, maka pemimpin haruslah memberikan pujian sehingga akan membuat anggota tim lebih percaya diri dengan kemampuan yang dimilikinya.

3. Supporting (Mendukung)

Pada tahapan ini, anggota tim telah berkompeten dalam keterampilan mereka. Namun, mereka masih belum memiliki konsistensi dalam kinerja dan mereka tidak berfokus pada tujuan akhir. Mereka adalah orang-orang yang memenuhi kualifikasi, namun mereka terkadang merasa bahwa mereka memiliki pekerjaan yang sangat banyak. Ini membuat mereka merasa tidak aman dan keberatan. Para pemimpin haruslah mendukung mereka untuk menghilangkan rasa ketidakamanan dan keberatan ini.

Para pemimpin dapat meminta anggota tim untuk turut mengambil bagian dalam membuat keputusan. Diskusikan bersama anggota tim hal yang akan diuji, cara untuk

© Karya Dilindungi UU Hak Cipta
1. Dilarang menyebarluaskan dokumen tanpa izin.
2. Dilarang melakukan plagiasi.
3. Pelanggaran diberlakukan sanksi sesuai peraturan UU Hak Cipta.

menguji, dan pembagian tugas antara anggota tim. Dengan begini, anggota tim merasa diterima dengan baik dan mereka dapat bekerja secara mandiri. Ini juga membuat mereka tetap termotivasi karena mereka menyadari bahwa mereka memiliki dukungan. Dukungan seorang pemimpin sangatlah dibutuhkan. Ketika seorang pemimpin memberikan kepercayaan terhadap anggota tim, maka kepercayaan diri mereka akan meningkat dan mereka tidak segan untuk menjalin komunikasi yang baik dengan pemimpin.

4. Delegating (Mendelegasi)

Ini adalah tahapan dimana para anggota tim memiliki keterampilan yang tinggi dan komitmen yang penuh. Pada tahapan ini, pemimpin dapat mendelegasikan tugas dan membiarkan anggota tim melakukannya secara mandiri. Para anggota tim telah mencapai tingkat kematangan sehingga mereka hanya membutuhkan sedikit dukungan. Mereka mampu bekerja dan maju secara mandiri.

Tugas pemimpin dalam tahapan ini adalah memantau kemajuan dan menjadi bagian di beberapa keputusan. Setiap anggota tim memberitahu pemimpin tentang kemajuan yang dibuat. Para anggota tim juga dapat memberitahu kapan masalah timbul dan kapan pekerjaan mereka menjadi mandek. Pada tahapan ini, anggota tim memiliki motivasi tinggi karena mereka memiliki kebebasan. Mereka tidak lagi harus berkonsultasi dengan pemimpin terus-menerus.

Mendelegasikan mungkin terlihat mudah namun sulit untuk dipraktikkan. Cara terbaik yang dapat dilakukan oleh pemimpin adalah membahas tujuan akhir, menentukan tenggat waktu dan rencana yang perlu dilakukan bersama dengan anggota tim. Setelah itu, pemimpin dapat mengadakan evaluasi untuk memantau kemajuan dan memeriksa bahwa segala sesuatunya berjalan dengan baik. Pemimpin harus menyadari bahwa pendelegasian juga melibatkan jarak. Anggota tim bertanggung jawab dengan keputusan-keputusan yang dibuat. Jika segala sesuatu berjalan dengan baik, maka mereka berhak atas pujian.

UNIVERSITAS MIKROSKIL

2.1.4.6. Indikator Gaya Kepemimpinan

Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut para ahli sebagai berikut : [23]

1. Prestasi kerja

   Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah perstasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan kejabatan atau perkajaan yang lebih tinggi di masa depan.

2. Penghargaan

© Karya Dilindungi UU Hak Cipta
1. Dilarang menyebarluaskan dokumen tanpa izin.
2. Dilarang melakukan plagiasi.
3. Pelanggaran diberlakukan sanksi sesuai peraturan UU Hak Cipta.

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian, dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para kaeyawan

3. Pengakuan.

   Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersbut merupkan salah satu kompensasi yang harus diberikan perusahaan kepada pegawai yang menang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula.

4. Keberhasilan dalam bekerja

   Keberhasilan dalm bekerja dapat memotivasi para pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas tugas yang diberikan oelh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam mempertanggug jawavkan apa yg menjadi tugasnya.

2.1.5 Motivasi

2.1.5.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan [24].

Motivasi, berasal dari kata motif (*motive),* yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar [12]. Motivasi dapat didefinisikan sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistence dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu [18].

Motivasi juga dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanankannya. Motivasi itu disebut motivasi intrinsik. Akan tetapi ada pula motivasi yang bersumber dari luar diri orang bersangkutan yang disebut sebagai motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pekerja, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal. Mereka bertanggung jawab atas suatu pekerjaan, jadi tanpa ada faktor luar yang mempengaruhi mereka terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya [12].

Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkan, motivasi

© Karya Dilindungi UU Hak Cipta
1. Dilarang menyebarluaskan dokumen tanpa izin.
2. Dilarang melakukan plagiasi.
3. Pelanggaran diberlakukan sanksi sesuai peraturan UU Hak Cipta.

juga memberikan perubahan pada seseorang yang muncul akibat dorongan untuk meningkatkan potensi kinerja yang maksimal dalam melakukan suatu tindakan tertentu.

2.1.5.2. Pendekatan Motivasi

Dalam pengembangannya, motivasi dapat dipandang menjadi empat pendekatan antara lain sebagai berikut [12].

1. Pendekatan Tradisional

Pendekatan tradisional (*traditional approach*) dalam model ini yang menjadi titik beratnya adalah pengawasan (*controlling)* dan pengarahan (*directing).* Pada pendekatan ini, manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem insetif upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima. Dengan menggunakan insentif, manajer dapat memotivasi bawahannya. Makin banyak yang diproduksi, maka semakin besar pula penghasilan yang mereka peroleh. Dalam banyak situasi pendekatan ini sangat efektif

2. Pendekatan Hubungan Manusia

Pendekata hubungan manusia (*human relaction model)* selalu dikaitkan dengan pendapat Elton mayo. Mayo menemukan bahwa kebosanan dan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak social membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Sebagai kesimpulan dari pendekatan ini, manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan social serta dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.

3. Pendekatan Sumber Daya Manusia

Para pencetus teori lainnya seperti McGregor dan ahli-ahli lain, melontarkan kritik kepada model hubungan manusia dengan mengatakan konsep tersebut hanya merupakan pendekatan yang lebih cenggih untuk memanipulasi karyawan. Kelompok mereka juga megatakan bahwa, pendekatan tradisional dan hubungan manusia terlalu menyederhanakan motivasi hanya dengan memusatkan pada satu faktor saja seperti uang dan hubungan social. Berbeda dengan pendekatan sumber daya manusia yang menyatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dam memperoleh pekerjaan berarti.

4. Pendekatan Kontemporer

Pendekatan kontemporer (*contemporary Approach)* didominasi oleh tiga tipe motivasi: teori isi, teori proses, dan teori penguatan. Teori isi (*content theory)* menekankan pada teori kebutuhan-kebutuhan manusia, menjelaskan berbagai kebutuhan manusia

© Karya Dilindungi UU Hak Cipta
1. Dilarang menyebarluaskan dokumen tanpa izin.
2. Dilarang melakukan plagiasi.
3. Pelanggaran diberlakukan sanksi sesuai peraturan UU Hak Cipta.

memengaruhi kegiatannya dalam organisasi. Manajer harus dapat memahami kebutuhan para anggotanya untuk meningkatkan tanggung jawab dan kesetiannya atas pekerjaan dan organisasi.

2.1.5.3 Prinsip-prinsip dalam Motivasi

Menutut para ahli terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan antara lain adalah [24].

a. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip komunikasi

Pemimpin memgkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c. Prinsip Mengakui Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d. Prinsip Pendelegasian Wewenang

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

e. Prinsip Memberi Perhatian

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

2.1.5.4 Bentuk-bentuk Motivasi

Adapun bentuk-bentuk motivasi menurut para ahli terbagi menjadi dua, diantaranya adalah [18].

1. Motivasi internal

Merupakan motivasi yang datangnya dari dalam diri seseorang. Motivasi ini terkadang muncul tanpa pengaruh apapun dari luar. Biasanya karyawan yang termotivasi secara intrinsic lebih mudah terdoroong untul mengambil tindakan. Bahkan mereka dapat memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi oleh orang lain. Semua ini terjadi karena ada prinsip tertentu yang mempengaruhi mereka.

© Karya Dilindungi UU Hak Cipta
1. Dilarang menyebarluaskan dokumen tanpa izin.
2. Dilarang melakukan plagiasi.
3. Pelanggaran diberlakukan sanksi sesuai peraturan UU Hak Cipta.

2. Motivasi eksternal

Kebalikannya dari motivasi intrinsic, yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar. Motivasi ini menggunakan pemicu untuk membuat karyawan merasa termotivasi. Pemicu ini dapat berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, jabatan, pujian dan sebagainya. Motivasi ekstrinsik mempunyai kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang. Seseorang bisa berubah pikiran dari yang tidak mau menjadi mau berbuat sesuatu karena motivasi ekstrinsik.

2.1.5.5 Ciri-ciri Motivasi

Adapun ciri-ciri motivasi menurut para ahli adalah sebagai berikut: [17]

1. Motivasi adalah majemuk

Dalam suatu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama. Misalnya, seorang karyawan yang melakukan kerja giat, dalam hal ini tidak hanya karena ingin lekas naik pangkat.

2. Motivasi dapat berubah-ubah

Motivasi bagi seseorang kerap mengalami perubahan. Ini disebabkan karena keinginan manusia selalu berubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingannya. Misalnya, seorang karyawan pada suatau ketika menginginkan gaji yang tinggi, pada waktu yang lain menginginkan pimpinan yang baik, atau kondisi kerja yang menyenangkan. Dalam hal ini tampak bahwa motif sangat dinamis dan geraknya mengikuti kepentingan-kepentingan individu.

3. Motivasi berbeda-beda bagi individu

Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama, tetapi terdapat perbedaan motivasi. Misalnya, dua orang karyawan yang bekerja pada suatu mesin yang sama dan pada ruang yang sama pula, tetapi motivasinya bisa berbeda. Yang seorang menginginkan teman kerja yang baik, sedangkan yang lain menginginkan kondisi kerja yang menyenangkan.

2.1.5.6 Tujuan Pemberian Motivasi

Adapun menurut para ahli tujuan pemberian motivasi kepada karyawan sebagai berikut [19].

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

Untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, perusahaan biasanya mencoba untuk membuat dan mengimplementasikan berbagai jenis program seperti, menaikkan upah karyawan, memberikan kenaikan jabatan kepada karyawan yang berprestasi, memberikan kompensasi kepada karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja

© Karya Dilindungi UU Hak Cipta
1. Dilarang menyebarluaskan dokumen tanpa izin.
2. Dilarang melakukan plagiasi.
3. Pelanggaran diberlakukan sanksi sesuai peraturan UU Hak Cipta.

yang harmonis yang dirancang untuk membuat pekerjaan lebih menarik, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan moral dari karyawan.

2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

   Bagi sebuah perusahaan, produktivitas seorang karyawan akan sangat mempengaruhi pada perkembangan perusahaan itu sendiri, karena sebuah perusahaan akan lebih berkembang bila memiliki karyawan yang profesional, terampil dan memiliki etos kerja yang tinggi.

3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan

   Jika motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan telah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan, maka kinerja dan gairah kerja karyawan akan terus meningkat sehingga kestabilan karyawan perusahaan akan tetap bertahan.

4. Meningkatkan kedisplinan karyawan

   Dengan memberikan motivasi yang tepat, maka karyawan akan memiliki disiplin yang baik. Disiplin yang baik menunjukkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, hal ini dapat mendorong karyawan untuk lebih bergairah dan bersemangat dalam bekerja yang akhirnya mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

5. Mengefektifkan pengadaan karyawan

   Mengefektifkan pengadaan karyawan yang dimaksud adalah untuk memperoleh jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memnuhi kebutuhan tenaga kerja guna mencapai tujuan perusahaan.

6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

   Dengan adanya hubungan kerja yang dinamis serta harmonis, perusahaan dan karyawan bisa bersama-sama membangun kemitraan dalam bekerja, meningkatkan kualitas dan loyalitas terhadap perusahaan, mempertahankan daya saing perusahaan, serta mengoptimalkan nilai tambah.

7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan

   Karyawan digolongkan sebagai salah satu intangible aset. Hal ini dikarenakan pengukuran terpenting karyawan adalah loyalitasnya. Loyalitas karyawan dapat menentukan betah atau tidaknya karyawan tersebut bekerja di sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan bertahan lama bekerja di sebuah perusahaan. Namun, karyawan yang loyalitasnya rendah akan lebih sering berpindah-pindah kerja. Sayangnya loyalitas karyawan adalah suatu nilai yang tidak dapat diukur dengan pasti, bahkan tidak bisa diukur dengan uang.

8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

© Karya Dilindungi UU Hak Cipta
1. Dilarang menyebarluaskan dokumen tanpa izin.
2. Dilarang melakukan plagiasi.
3. Pelanggaran diberlakukan sanksi sesuai peraturan UU Hak Cipta.

Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah keperusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan.

9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Motivasi yang tepat akan memunculkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan. Ketika karyawan telah memiliki rasa tanggung jawab yang besar maka karyawan tersebut akan berupaya untuk menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal.

10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Motivasi dalam bentuk edukasi mengenai peralatan atau bahan baku yang digunakan perusahaan kepada karyawan sudah dilakukan, maka karyawan tersebut akan semakin terampil dan efisien dalam menggunakan peralatan dan bahan baku.

2.1.5.7 Indikator-indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi menurut teori para ahli, antara lain yaitu: [25]

5. Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah perstasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan kejabatan atau perkajaan yang lebih tinggi di masa depan.

6. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian, dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para kaeyawan

7. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersbut merupkan salah satu kompensasi yang harus diberikan perusahaan kepada pegawai yang menang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula.

8. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalm bekerja dapat memotivasi para pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas tugas yang diberikan oelh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam mempertanggug jawavkan apa yg menjadi tugasnya.

© Karya Dilindungi UU Hak Cipta
1. Dilarang menyebarluaskan dokumen tanpa izin.
2. Dilarang melakukan plagiasi.
3. Pelanggaran diberlakukan sanksi sesuai peraturan UU Hak Cipta.

2.1.5.8 Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

a) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik. Kebutuhan-kebutuhan itu seperti kebutuhan akan makanan, minuman, tempat berteduh, tidur dan oksigen (sandang, pangan, papan). Kebutuhan-kebutuhan fisiologis adalah potensi paling dasar dan besar bagi semua pemenuhan kebutuhan di atasnya. Manusia yang lapar akan selalu termotivasi untuk makan, bukan untuk mencari teman atau dihargai. Manusia akan mengabaikan atau menekan dulu semua kebutuhan lain sampai kebutuhan fisiologisnya itu terpuaskan. Di masyarakat yang sudah mapan, kebutuhan untuk memuaskan rasa lapar adalah sebuah gaya hidup. Mereka biasanya sudah memiliki cukup makanan, tetapi ketika mereka berkata lapar maka yang sebenarnya mereka pikirkan adalah citarasa makanan yang hendak dipilih, bukan rasa lapar yang dirasakannya. Seseorang yang sungguh-sungguh lapar tidak akan terlalu peduli dengan rasa, bau, temperatur ataupun tekstur makanan.

Kebutuhan fisiologis berbeda dari kebutuhan-kebutuhan lain dalam dua hal. Pertama, kebutuhan fisiologis adalah satu-satunya kebutuhan yang bisa terpuaskan sepenuhnya atau minimal bisa diatasi. Manusia dapat merasakan cukup dalam aktivitas makan sehingga pada titik ini, daya penggerak untuk makan akan hilang. Bagi seseorang yang baru saja menyelesaikan sebuah santapan besar, dan kemudian membayangkan sebuah makanan lagi sudah cukup untuk membuatnya mual. Kedua, yang khas dalam kebutuhan fisiologis adalah hakikat pengulangannya.Setelah manusia makan, mereka akhirnya akan menjadi lapar lagi dan akan terus menerus mencari makanan dan air lagi. Sementara kebutuhan di tingkatan yang lebih tinggi tidak terus menerus muncul. Sebagai contoh, seseorang yang minimal terpenuhi sebagian kebutuhan mereka untuk dicintai dan dihargai akan tetap merasa yakin bahwa mereka dapat mempertahankan pemenuhan terhadap kebutuhan tersebut tanpa harus mencari-carinya lagi.

b) Kebutuhan akan Rasa Aman

Rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti kriminalitas, perang, terorisme, penyakit, takut, cemas, bahaya, kerusuhan dan bencana alam. Serta kebutuhan secara psikis yang mengancam kondisi kejiwaan seperti tidak diejek, tidak direndahkan, tidak stres, dan lain sebagainya. Kebutuhan akan rasa aman berbeda dari kebutuhan fisiologis karena kebutuhan ini tidak bisa terpenuhi secara total. Manusia tidak pernah dapat dilindungi sepenuhnya dari ancaman-ancaman meteor, kebakaran, banjir atau perilaku berbahaya orang lain.

© Karya Dilindungi UU Hak Cipta
1. Dilarang menyebarluaskan dokumen tanpa izin.
2. Dilarang melakukan plagiasi.
3. Pelanggaran diberlakukan sanksi sesuai peraturan UU Hak Cipta.

Menurut Maslow, orang-orang yang tidak aman akan bertingkah laku sama seperti anak-anak yang tidak aman. Mereka akan bertingkah laku seakan-akan selalu dalam keadaan terancam besar. Seseorang yang tidak aman memiliki kebutuhan akan keteraturan dan stabilitas secara berlebihan serta akan berusaha keras menghindari hal-hal yang bersifat asing dan yang tidak diharapkannya.

c. Kebutuhan Akan Rasa Memiliki Dan Kasih Sayang *(Social Needs)*

Jika kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman telah terpenuhi, maka muncullah kebutuhan akan cinta, kasih sayang dan rasa memiliki-dimiliki. Kebutuhan-kebutuhan ini meliputi dorongan untuk dibutuhkan oleh orang lain agar ia dianggap sebagai warga komunitas sosialnya. Bentuk akan pemenuhan kebutuhan ini seperti bersahabat, keinginan memiliki pasangan dan keturunan, kebutuhan untuk dekat pada keluarga dan kebutuhan antarpribadi seperti kebutuhan untuk memberi dan menerima cinta. Seseorang yang kebutuhan cintanya sudah relatif terpenuhi sejak kanak-kanak tidak akan merasa panik saat menolak cinta. Ia akan memiliki keyakinan besar bahwa dirinya akan diterima orang-orang yang memang penting bagi dirinya. Ketika ada orang lain menolak dirinya, ia tidak akan merasa hancur. Maslow juga mengatakan bahwa kebutuhan akan cinta meliputi cinta yang memberi dan cinta yang menerima. Kita harus memahami cinta, harus mampu mengajarkannya, menciptakannya dan meramalkannya. Jika tidak, dunia akan hanyut ke dalam gelombang permusuhan dan kebencian.

d. Kebutuhan Akan Penghargaan *(Esteem Needs)*

Setelah kebutuhan dicintai dan dimiliki tercukupi, selanjutnya manusia akan bebas untuk mengejar kebutuhan egonya atas keinginan untuk berprestasi dan memiliki prestise. Maslow menemukan bahwa setiap orang yang memiliki dua kategori mengenai kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan yang lebih rendah dan lebih tinggi. Sekali manusia dapat memenuhi kebutuhan untuk dihargai, mereka sudah siap untuk memasuki gerbang aktualisasi diri, kebutuhan tertinggi yang ditemukan Maslow.

e. Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri *(Self-actualization Needs)*

Tingkatan terakhir dari kebutuhan dasar Maslow adalah aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk membuktikan dan menunjukan dirinya kepada orang lain. Pada tahap ini, seseorang mengembangkan semaksimal mungkin segala potensi yang dimilikinya. Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan yang tidak melibatkan keseimbangan, tetapi melibatkan keinginan yang terus menerus untuk memenuhi potensi. Maslow melukiskan kebutuhan ini sebagai hasrat untuk semakin menjadi diri sepenuh kemampuannya sendiri, menjadi apa saja menurut kemampuannya. Awalnya Maslow berasumsi bahwa kebutuhan untuk aktualisasi

© Karya Dilindungi UU Hak Cipta
1. Dilarang menyebarluaskan dokumen tanpa izin.
2. Dilarang melakukan plagiasi.
3. Pelanggaran diberlakukan sanksi sesuai peraturan UU Hak Cipta.

diri langsung muncul setelah kebutuhan untuk dihargai terpenuhi. Akan tetapi selama tahun 1960-an, ia menyadari bahwa banyak anak muda di [Brandeis]] memiliki pemenuhan yang cukup terhadap kebutuhan-kebutuhan lebih rendah seperti reputasi dan harga diri, tetapi mereka belum juga bisa mencapai aktualisasi diri.

2.2 Review Penelitian Terdahulu

1. Aprilia Dwi Astuti (2017) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kabupaten Cilacap". Hasil peneliti menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD di Kabupaten Cilacap, sedangkan secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru [26].
2. Superno, Imam Suseno, Ina Miranti (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris SMP DKI JAKARTA. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara simultan Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru bahasa inggris. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru [27].
3. Hadi Sumarsono, Untung Sriwidodo (2015) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Supervisi,Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Karanganyar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Supervisi, Motivasi dan Kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial supervisi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja [9].
4. Adi Juniawan (2017) melakukan penelitian dengan judul pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Gaya Komunikasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Di SMA Al-Firdaus Kartasura. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja, Gaya Komunikasi, dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Secara parsial Motivasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Secara parsial Gaya komunikasi tidak

© Karya Dilindungi UU Hak Cipta
1. Dilarang menyebarluaskan dokumen tanpa izin.
2. Dilarang melakukan plagiasi.
3. Pelanggaran diberlakukan sanksi sesuai peraturan UU Hak Cipta.

berpengaruh. Secara parsial Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru [28].

5. Widya Wulansari, Ade Parlaungan Nasution (2017) melakukan penelitian dengan judul pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dan Staff SDN 006 Batu Aji. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja, stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara pasrial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru [29].

Tabel 2.1 Review Penelitian Terdahulu

Nama	**Judul**	**Variabel**	**Hasil penelitian yang diperoleh oleh peneliti**
Aprilia Dwi Astuti (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kabupaten Cilacap.	X_1 : Motivasi Kerja X_2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa: 1. 1.Secara Simultan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SD di Kabupaten Cilacap. 2.Secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD di Kabupaten Cilacap dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru SD di Kabupaten Cilacap

© Karya Dilindungi UU Hak Cipta
1. Dilarang menyebarluaskan dokumen tanpa izin.
2. Dilarang melakukan plagiasi.
3. Pelanggaran diberlakukan sanksi sesuai peraturan UU Hak Cipta.

(Tabel 2.1 Sambungan)

Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian yang diperoleh oleh peneliti
Superno, Imam Suseno, Ina Miranti (2017)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris SMP DKI JAKARTA.	X_1 : Motivasi X_2 : Disiplin Kerja X_3 : Gaya kepemimpinan Y : Kinerja Guru	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa: 1. secara simultan Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru bahasa inggris. 2.Secara parsial: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.
Hadi Sumarsono, Untung	Pengaruh Supervisi, Motivasi dan Kedisiplinan terhadap kinerja	X_1 : Supervisi X_2 : Motivasi X_3 : Kedisiplinan Y : Kinerja Guru	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa: 1.Secara simultan : Supervisi, Motivasi

© Karya Dilindungi UU Hak Cipta
1. Dilarang menyebarluaskan dokumen tanpa izin.
2. Dilarang melakukan plagiasi.
3. Pelanggaran diberlakukan sanksi sesuai peraturan UU Hak Cipta.

(Tabel 2.1 Sambungan)

Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian yang Diperoleh oleh Peneliti
Sriwidodo (2015)	Guru di SMA Negri 1 Karanganyar		dan Kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. 2.Secara parsial : supervise tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
Adi Juniawan (2017)	Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja, Gaya Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja guru Di SMA Al-Firdaus	X1: Gaya Kepemimpinan X2: Motivasi Kerja X3: Gaya Komunikasi X4: Disiplin Kerja Y: Kinerja Guru	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan 1.Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja, Gaya Komunikasi, dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap

© Karya Dilindungi UU Hak Cipta
1. Dilarang menyebarluaskan dokumen tanpa izin.
2. Dilarang melakukan plagiasi.
3. Pelanggaran diberlakukan sanksi sesuai peraturan UU Hak Cipta.

(Tabel 2.1 Sambungan)

Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil yang Penelitian yang Diperoleh Oleh Peneliti
			kinerja guru. Secara parsial 2.secara parsial Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Motivasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Gaya komunikasi tidak berpengaruh. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.
Widya Wulansari, Ade Parlaungan Nasution (2017)	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Smp Negri 1	X_1 : Disiplin Kerja X_2 : Stres Kerja X_3 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Guru	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa. 1.Secara simultan Disiplin Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja berpengaruh.

© Karya Dilindungi UU Hak Cipta
1. Dilarang menyebarluaskan dokumen tanpa izin.
2. Dilarang melakukan plagiasi.
3. Pelanggaran diberlakukan sanksi sesuai peraturan UU Hak Cipta.

Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil yang Penelitian yang Diperoleh Oleh Peneliti
	Purwodadi Grobogan		signifikan terhadap kinerja guru. 2. Secara parsial Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

UNIVERSITAS MIKROSKIL

2.3. Kerangka Konseptual

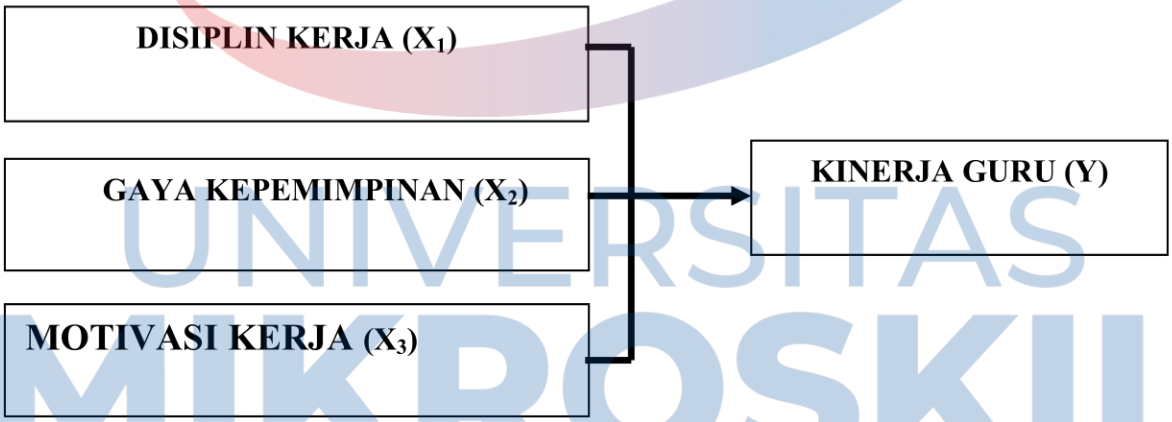
Kerangka konseptual penelitian adalah kerangka pemikiran dari tinjauan teori yang dapat menggambarkan keterkaitan antara varibel yang akan diteliti dan merupakan tuntunan bagi penelitian untuk memecahkan masalah dan merumuskan hipotesis.

Di dalam suatu kepemimpinan, kinerja bawahan merupakan hal yang sangat penting. dimana kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Setiap karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang maksimal pada pemimpin. Jika kinerja seorang karyawan maksimal maka kinerja pemimpin juga maksimal. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, organisasi perlu melakukan motivasi terhadap karyawan agar suatu pekerjaan dapat terselesaikan secara efektif dan efisien. Motivasi sungguh diperlukan untuk mendorong kierja karyawan tersebut.

© Karya Dilindungi UU Hak Cipta
1. Dilarang menyebarluaskan dokumen tanpa izin.
2. Dilarang melakukan plagiasi.
3. Pelanggaran diberlakukan sanksi sesuai peraturan UU Hak Cipta.

Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu. Disiplin karyawan sangat dibutuhkan karena karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang baik dan disiplin mencerminkan tanggung jawab.

Dalam sebuah instansi pendidikan seperti sekolah dapat menghasilkan lulusan-lulusan terbaik menjadi salah satu tujuan yang dicapai sekolah. Untuk mencapai tujuan tersebut sekolah memerlukan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas, salah satu nya adalah kinerja guru. Kinerja Guru merupakan kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserata didik. Agar dapat mencapai tujuan sekolah dengan kinerja guru yang berkualitas, gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin menjadi salah satu faktor untuk mendorong kinerja guru.Bedasarkan penjelasan diatas, maka penulis membuat kerangka konseptual seperti dibawah ini yang memnunjukkan pengaruh antara variabel bebas (Disiplin kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (kinerja guru).



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap suatu permasalahan penelitian, Apabila penelti telah mendalami permasalahan penelitiannya dengan seksama serta menetapkan anggapan dasar lalu membuat teori sementara, yang kebenerannya masih perlu diuji [30].

© Karya Dilindungi UU Hak Cipta
1. Dilarang menyebarluaskan dokumen tanpa izin.
2. Dilarang melakukan plagiasi.
3. Pelanggaran diberlakukan sanksi sesuai peraturan UU Hak Cipta.

2.4.1 Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tingggi dari pekerjaan dan perilaku [18]. Disiplin juga mengandung pengertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan [18]. Kedipilinan adalah kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak [17].

H_1 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

2.4.2. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Gaya Kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan seseorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku maupun pikiran bawahannya sehingga mampu menjalankan tugasnya dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam manajemen berbasis sekolah. Sebagai pemimpin di sekolah, kepala sekolah harus mampu menggerakkan seluruh sumber daya manusia untuk dapat bekerja secara maksimal agar dapat mencapai tujuan sekolah secara efisien [2].

Maka dari itu Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dimana keberadaan seorang pemimpin akan mampu memberikan pedoman dan dorongan bagi setiap anggota untuk mencapai kinerja yang maksimal agar dapat mencapai tujuan organisasi.

H_2: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Guru

2.4.3. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.

Secara umum motivasi terdiri dari motivasi instrinsik dan ekstrinsik. Motivasi instrinsik merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang tanpa dipengaruhi oleh kondisi eksternal seperti kondisi fisiologis,minat,sikap positif. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan luar seperti kebutuhan penghargaan, pengakuan dan gaji.

Tanpa motivasi, seseorang tidak mungkin akan melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang hebat, Motivasi adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan untuk berperilaku terhadap pekerjaanya untuk mencapai tujuan organisasi [20]. sehingga tanpa motivasi seseorang tidak akan memiliki kinerja yang hebat. Dengan demikian para guru juga

© Karya Dilindungi UU Hak Cipta
1. Dilarang menyebarluaskan dokumen tanpa izin.
2. Dilarang melakukan plagiasi.
3. Pelanggaran diberlakukan sanksi sesuai peraturan UU Hak Cipta.

senantiasa memerlukan berbagai bentuk pemenuhan kebutuhan untuk mewujudkan kinerja mereka yang maksimal. Sumber pemenuhan kebutuhan tersebut bisa berasal dari diri mereka sendiri, maupun yang senantiasa disediakan oleh pihak sekolah melalui kepemimpinan seorang kepala sekolah.

H_1 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

2.4.4 Pengaruh Variabel Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.

Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru.

Kedipilinan adalah kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak [17]. Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesusaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan prilaku [18].

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam manajemen berbasis sekolah. Sebagai pemimpin di sekolah, kepala sekolah harus mampu menggerakkan seluruh sumber daya manusia untuk dapat bekerja secara maksimal agar dapat mencapai tujuan sekolah secara efisien [2]. Seorang akan melakukan sesuatu bila ada motivasi maka dari itu pemimpin harus menumbuhkan motivasi agar pegawai dapat meningkatkan kerjanya, Dimana motivasi adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan untuk berperilaku terhadap pekerjaanya untuk mencapai tujuan organisasi [20].

Dimana apabila seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dan tidak memberikan motivasi tetapi guru berada di lingkungan kerja fisik yang nyaman maka guru hanya akan menikmati lingkungan kerja fisik yang nyaman namun tidak bekerja secara maksimal karena tidak ada dukungan dan motivasi yang diberikan pimpinan. Sebaliknya Apabila Gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan guru, pimpinan memberikan dukungan dalam melaksanakan tugas namun kondisi lingkungan kerja fisik tidak nyaman maka guru tidak akan menikmati pekerjaanya tersebut karena guru akan cepat merasa jenuh karena lingkungan tidak sesuai dengan kinerja yang telah mereka berikan.

© Karya Dilindungi UU Hak Cipta
1. Dilarang menyebarluaskan dokumen tanpa izin.
2. Dilarang melakukan plagiasi.
3. Pelanggaran diberlakukan sanksi sesuai peraturan UU Hak Cipta.

Seorang akan melakukan sesuatu bila ada motivasi maka dari itu pemimpin harus menumbuhkan motivasi agar pegawai dapat meningkatkan kerjanya, Dimana motivasi adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan untuk berperilaku terhadap pekerjaanya untuk mencapai tujuan organisasi [20]. Motivasi, berasal dari kata motif (*motive),* yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar [12].

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [12]. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan missal: standar/ target/ sasaran/ kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama [17].

Hal ini menjelaskan bagaimana gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi semakin baik gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin karyawan akan semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan karyawan.

H_2 : Disiplin Kerja,Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Guru SDN 02 Kandis Kota.

UNIVERSITAS MIKROSKIL

© Karya Dilindungi UU Hak Cipta
1. Dilarang menyebarluaskan dokumen tanpa izin.
2. Dilarang melakukan plagiasi.
3. Pelanggaran diberlakukan sanksi sesuai peraturan UU Hak Cipta.