

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya MSDM merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan dan pengembangan dirinya [15]. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan [15]. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah-masalah manusia [15].

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan [16].

Berdasarkan pengertian-pengertian MSDM di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses pemanfaatan sumber daya manusia yang tersedia dalam menjalankan aktivitas dan tugas masing-masing individu dalam sebuah organisasi.

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 lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi sumber daya manusia. Fungsi-fungsi sumber daya manusia ada dua yaitu Fungsi Manajerial dan Fungsi Oprasional. Adapun beberapa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia [17]

a. Fungsi Oprasional

1. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi. Penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan disesuaikan dengan tugas-tugas yang tertera pada analisis pekerjaan, perencanaan

sumber daya manusia, rekrutmen sumber daya manusia, dan seleksi serta penempatan sumber daya manusia.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Devepment/HRD*). Ini merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan. Pada tahap ini, terdapat dua kegiatan penting sebagai dasar untuk mengembangkan para anggota organisasi, antara lain, pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan, baik untuk karyawan baru maupun karyawan lama. Setelah mengikuti tahap seleksi, para karyawan baru yang diterima akan mengikuti pelatihan untuk menyetarakan pengetahuan antara teori dan praktek ke pekerjaan mereka. Kegiatan ini sangat berguna bagi karyawan baru untuk meningkatkan pemahaman tentang tugas-tugas yang merupakan tanggung jawab pada pekerjaannya. Pengembangan sumber daya manusia juga penting bagi karyawan lama untuk mendapatkan kenaikan pekerjaan atau pada tingkat yang sama.

3. Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya.

4. Pengintegrasian

Setelah aktivitas-aktivitas pengadaan, pengembangan, dan pemberian kompensasi sumber daya manusia dilakukan, maka muncul masalah baru yang sangat penting diperhatikan yaitu pengintegrasian. Integrasi berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu diperlukan perasaan dan sikap karyawan dalam menetapkan kebijakan organisasi. Pengintegrasian mencakup, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan.

b. Fungsi Manajerial

1. Perencanaan

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2. Pengorganisasian.

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan factor – factor fisik.

3. Pengarahan

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.

4. Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya diperlukan untuk memberikan gambaran tujuan dari manajemen puncak, tetapi juga merupakan penyeimbang tantangan-tantangan yang akan dihadapi oleh organisasi tersebut, kegagalan dalam menetapkan tujuan dapat membahayakan kinerja perusahaan, tingkat laba, dan bahkan kelangsungan hidup organisasi [18].

Tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat tujuan yaitu;

1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi department pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan social merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

2.1.2 Kinerja

2.1.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah tingkat produktifitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas [19]

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan [20]

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya [21]

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan yang dilakukan oleh suatu individu atau kelompok dalam mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi.

2.1.2.2 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru memiliki spesifikasi tertentu kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi dan kriteria tertentu yang harus dimiliki seorang guru, berkaitan dengan kinerja guru wujud perilaku yang dimaksudkan adalah keberhasilan guru dalam melakukan pembelajaran kepada peserta didik.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik [22]. Kinerja guru merupakan kemampuan seseorang 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 diartikan suatu kondisi yang menunjukkan suatu kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya disekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran [23].

Kinerja guru memiliki spesifikasi tertentu, kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria yang dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah berkaitan dengan kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai serta mengevaluasi hasil belajar.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah tingkat keberhasilan kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya yang dibebankan berdasarkan kemampuan dan kecakapan dalam menjalankan tugasnya di sekolah.

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak Faktor-faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja yang unggul yang diharapkan mampu mendorong keberhasilan organisasi.

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja [24]:

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Pemberian motivasi diharapkan membuat para karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas perusahaan, jika karyawan memiliki dorongan atau rangsangan dari dalam diri maupun dari luar organisasi maka kinerja karyawan akan baik, sebaliknya apabila karyawan tidak memiliki dorongan atau rangsangan maka kinerja karyawan tidak akan baik. Dengan demikian motivasi memengaruhi kinerja karena semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan maka kinerjanya akan semakin baik dan sebaliknya apabila karyawan yang tidak memiliki dorongan dari dalam maupun luar dalam melakukan pekerjaannya maka kinerjanya tidak akan baik.

2. Kepuasan kerja

Merupakan keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaannya, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan karyawan. Apabila karyawan dalam melakukan pekerjaannya merasa senang, bergairah dan

menyukai pekerjaannya maka hal ini akan memberi hasil yang baik pada kinerja karyawan.

3. Kepemimpinan

Merupakan upaya untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang atau sekelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan dan tujuan organisasi. Seorang pimpinan yang dapat mengayomi, menyenangkan dan yang mampu membimbing karyawan tentu menjadi pemimpin yang disenangi oleh karyawan hal ini akan membuat karyawan akan senang dan bersedia mengikuti perintah dari pemimpin-nya, sehingga akan meningkatkan kinerja para karyawan .

4. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

5. Lingkungan kerja

Merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain. Jika lingkungan kerja dapat memberika rasa nyaman, ketenangan dan suasana yang kondusif maka dapat membuat kinerja karyawan lebih baik karena bekerja tanpa ada gangguan di lingkungan organisasi.

6. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai, sikap-sikap yang telah diyakini pegawai, sehingga telah menjadi perilaku pegawai dalam keseharian, sikap-sikap dan nilai-

nilai yang telah melekat dalam organisasi akan menuntun pegawai untuk berperilaku sesuai dengan sikap yang diyakini. Budaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk perbaikan kinerja dan berfungsi sebagai manajemen perubahan.

7. Komitmen

Komitmen adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi, komitmen individu yang tinggi pada organisasi akan menunjukkan bahwa ialah individu yang mampu melaksanakan ketentuan perusahaan dengan baik dan menjadi individu yang memiliki loyalitas yang tinggi pada organisasi, dengan demikian hal ini akan berpengaruh pada kinerjanya.

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 [25].

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 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 dimilikinya. 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 konsekuensi terjalannya 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 peningkatan dan pengembangan sekolah. Hubungan sekolah dengan masyarakat ini sebagai usaha koperatif 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 ditunjukkan 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 semakin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya.

8. Iklim Kerja.

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 terkonsentrasi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku karyawan terhadap peraturan organisasi [26].

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan mematuhi segala peraturan yang ditentukan [26].

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan

tanggung jawabnya. 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 [27].

Berdasarkan dari hasil pengertian di atas maka dapat disimpulkan disiplin kerja adalah ketersediaan seseorang dalam menaati semua peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi untuk menghasilkan suatu kinerja yang baik.

2.1.3.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja tidak dapat dikembangkan secara optimal tanpa dukungan disiplin diri sendiri, sebaliknya disiplin diri tidak dapat ditegakkan tanpa adanya dukungan disiplin kerja. Jenis - jenis disiplin kerja terdiri dari beberapa macam yang menyatakan bahwa Di dalam perusahaan terdapat tiga jenis disiplin kerja, yaitu [26]

1. Disiplin Preventif yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah karyawan berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai karyawan berperilaku negatif
2. Disiplin korektif, yaitu disiplin yang bertujuan agar karyawan tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi. Tindakan sanksi korektif memiliki tahapan yaitu, peringatan lisan, peringatan tulisan, disiplin pemberhentian sementara, pemecatan
3. Disiplin progresif yaitu disiplin yang bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang

2.1.3.3 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan umum melakukan pembinaan disiplin kerja yaitu agar kelangsungan hidup perusahaan sesuai dengan tujuan yang direncanakan organisasi. Sementara itu secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja adalah sebagai berikut [26]:

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai norma-norma yang berlaku pada perusahaan
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun dalam jangka pendek.

2.1.3.3 Pendekatan Disiplin Kerja

Pendekatan ini berasumsi bahwa disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua karyawan, disiplin bukanlah suatu hukuman tetapi merupakan pembentukan perilaku, serta bertujuan agar karyawan bertanggung jawab terhadap perbuatannya. Ada dua pendekatan disiplin, yaitu pendekatan disiplin positif dan pendekatan disiplin progresif [26]:

1. Pendekatan disiplin positif

Pendekatan disiplin positif berdasarkan filosofi bahwa pelanggaran merupakan tindakan yang biasanya dapat dikoreksi secara konstruktif tanpa perlu hukuman. Dalam pendekatan ini fokusnya adalah para penemuan fakta dan bimbingan untuk mendorong perilaku yang diharapkan, dan bukannya menggunakan hukuman untuk mencegah perilaku yang tidak diharapkan. Berikut ini adalah langkah-langkah dalam disiplin positif

- a. Konseling, memberikan kesempatan kepada para manajer dan supervisor untuk mengidentifikasi gangguan perilaku kerja karyawan dan mendiskusikan solusinya.

- b. Dokumentasi tertulis, jika perilaku karyawan tidak juga terkoreksi, maka pertemuan kedua dilakukan antara supervisor dengan si karyawan. Jika tahap pertama hanya dilakukan secara lisan, maka tahap ini didokumentasikan dalam formulir tertulis. Sebagai bagian dari tahap ini, si karyawan dan supervisor menyusun solusi tertulis untuk mencegah munculnya persoalan yang lebih lanjut.
 - c. Peringatan terakhir, ketika si karyawan juga tidak mengikuti solusi tertulis yang dicatat dalam tahap yang kedua, maka pertemuan peringatan tahap terakhir dilakukan.
 - d. Pemberhentian, jika karyawan gagal mengikuti rencana kerja yang sudah disusun dan terjadi masalah perilaku, supervisor akan memberhentikan karyawan tersebut.
2. Pendekatan disiplin progresif
- Disiplin progresif melambangkan sejumlah langkah-langkah dalam bentuk perilaku karyawan. Prosedur disiplin yang umum dalam disiplin progresif menggunakan peringatan lisan untuk pelanggaran pertama, peringatan tertulis untuk pelanggaran kedua, skorsing untuk pelanggaran ketiga dan berlanjut ke PHK untuk pelanggaran keempat. Jika karyawan tetap menunjukkan perilaku yang tidak layak sebagai contoh, di sebuah perusahaan manufaktur tidak memberitahakan jika seorang karyawan absen mungkin akan menyebabkan timbulnya skorsing untuk pelanggaran yang ketiga kali di tahun yang sama. Skorsing mengirimkan pesan yang sangat kuat kepada karyawan bahwa perilaku yang tidak diharapkan haruslah diubah atau PHK mungkin akan terjadi.

2.1.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya para pegawai akan mematuhi. Perlu bagi pihak organisasi mengkondisikan karyawannya dengan tata tertib organisasi/perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut [26]:

1. Besar/kecilnya pemberian kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya akan mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan pada organisasi/perusahaan. Bila ia

menerima kompensasi yang memadai, maka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2. Ada/tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Semua pegawai/karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah diterapkan.

3. Ada/tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan adanya aturan tertulis yang jelas, para karyawan akan mendapatkan kepastian mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan.

4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Melalui tindakan terhadap perilaku indisipliner, sesuai dengan sanksi yang ada maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Maka dengan hal demikian semua pegawai akan menghindari sikap yang melanggar aturan.

5. Ada/tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi/perusahaan, perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar organisasi/perusahaan.

6. Ada/tidaknya perhatian kepada para karyawan

Sebagai manusia karyawan tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpin. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengarkan dan dicarikan jalan keluarnya.

7. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

a. Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja .

- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga karyawan akan turut bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.1.3.5 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin itu adalah sebagai berikut [26]:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota 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. Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

2.1.4 Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan [16]. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja

sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan [16].

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab [26]. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya secara internal dan eksternal [15].

Berdasarkan pengertian-pengertian motivasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan diri seseorang untuk melakukan pekerjaannya lebih giat lagi dan penuh semangat dalam mencapai hasil yang optimal.

2.1.4.2 Teori- Teori Motivasi

Teori-teori tentang motivasi sangat banyak dan tersebar dalam berbagai bidang studi, misalnya dalam psikologi, manajemen, sosial dan sebagainya. Dibawah ini disajikan beberapa teori motivasi dari beberapa ahli yang menarik untuk dikaji [26]:

a. Teori Hierarki kebutuhan Abraham Maslow

Menurut Abraham Maslow, ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki, yaitu

1. *Physiological needs*, Kebutuhan fisiologis. Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan akan rasa aman.
2. *Safety needs* atau *securitas needs*, Kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan. Dalam lingkungan dunia kerja, kebutuhan ini terefleksikan menjadi keamanan kerja, pungutan liar, dan jenis pekerjaan yang aman, jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pensiun nanti.
3. *Affection needs* atau *love needs* atau *belonging needs* Kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.

4. *Esteem needs* Kebutuhan harga diri. Pada tingkat ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
5. *Self actualization needs*, Kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri. Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

b. Teori X dan Teori Y oleh Douglas Mc. Gregor

Teori X menyatakan bahwa pada dasarnya manusia adalah makhluk pemalas yang tidak suka bekerja serta senang menghindari dari pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pekerja memiliki ambisi yang kecil untuk mencapai tujuan perusahaan namun menginginkan balas jasa serta jaminan hidup yang tinggi.

Teori Y memiliki anggapan bahwa kerja adalah kodrat manusia seperti halnya kegiatan sehari-hari lainnya. Pekerja tidak perlu terlalu diawasi dan diancam secara ketat karena mereka memiliki pengendalian serta penerahan diri untuk bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Teori Kebutuhan oleh David Mc Clelland

Menurut Mcclelland, ada tiga kebutuhan yang melatar belakangi motivasi seseorang

1. *Need for achievement* (kebutuhan akan prestasi)

Kebutuhan akan prestasi adalah kebutuhan seseorang untuk memiliki pencapaian signifikan, menguasai berbagai keahlian, atau memiliki standar yang tinggi. Orang yang memiliki prestasi tinggi biasanya selalu ingin menghadapi tantangan baru dan mencari tingkat kebebasan yang tinggi. Sebab-sebab seseorang memiliki prestasi yang tinggi diantaranya adalah pujian dan imbalan akan kesuksesan yang dicapai, perasaan positif yang timbul dari prestasi dan keinginan untuk menghadapi tantangan

2. *Need for power* (dorongan untuk mengatur)

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang lain itu, tanpa dipaksa tidak akan berpengaruh demikian. Kebutuhan ini didasari oleh keinginan seseorang untuk mengatur atau memimpin orang lain

3. *Need for affiliation* (kebutuhan akan hubungan social/hampir sama dengan *social need* nya maslow)

Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang didasari oleh keinginan untuk mendapatkan atau menjalankan hubungan yang baik dengan orang lain. Orang merasa ingin disukai dan diterima oleh sesamanya. McClelland bahwa kebutuhan yang kuat akan afiliasi akan mencampuri objektifitas seseorang. Sebab, jika ia merasa ingin disukai, maka ia akan melakukan apapun agar orang lain suka akan keputusannya.

d. Teori dua factor oleh Frederick Herzberg

Fredick Herzberg mengembangkan suatu teori yang disebut Teori Dua Faktor, yang terdiri dari:

- a. Faktor Higenis, yaitu faktor-faktor yang dapat meyebabkan ataupun mencegah ketidakpuasan. Pada hakekatnya faktor ini terdiri atas faktor-faktor ekstrinsik dari pekerjaan. Faktor-faktor tersebut adalah; Supervisi teknik, Hubungan antar Pribadi, Gaji, Kondisi Kerja, Status, dan Kebijaksanaan.
- b. Faktor Motivasi, yaitu faktor-faktor yang betul membawa pada pengembangan sikap positif dan merupakan pendorong pribadi; dengan perkataan lain bersifat intristik. Faktor-faktor tersebut adalah; Tanggung jawab, Prestasi, Kemajuan, Pekerjaan itu sendiri, Penghargaan, dan Kesempatan berkembang.

e. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu [27]

1. *Existence Needs*, Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.
2. *Relatedness Needs*, Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
3. *Growth Needs*, Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

2.1.4.3 Sumber Motivasi

Sumber motivasi membuat karyawan menjadi puas dengan pekerjaan yang di lakukan sehingga memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Teori motivasi yang

sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua yaitu [28]:

1. Motivasi Instrinsik

Motivasi instrinsik muncul karena motif yang timbul dari dalam diri pegawai. Motif ini aktif atau berfungsi tanpa adanya ransangan dari luar. Faktor individual yang mempengaruhi pegawai melakukan sesuatu adalah:

a. Minat

Pegawai akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan jika kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

b. Sikap positif

Pegawai yang mempunyai sikap positif terhadap sesuatu pekerjaan akan rela untuk ikut dan terlibat dalam kegiatan tersebut, serta akan berupaya seoptimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-bainya

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik muncul karena adanya ransangan dari luar. Dua faktor utama yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik pegawai dalam organisasi diantaranya berkenaan dengan:

a. Motivator

Motivator berkaitan dengan prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri, serta pekerjaannya itu sendiri.

b. Kesehatan kerja

Kesehatan kerja merupakan kebijakan dan administrasi organisasi yang baik, supervise teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang mendukung, serta keselamatan kerja.

2.1.4.4 Indikator Motivasi

Terdapat beberapa indikator motivasi yaitu penghargaan, prestasi kerja, pengakuan dan keberhasilan dalam bekerja, sebagaimana dijelaskan sebagai berikut [29]:

- a. Penghargaan, pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasi, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini

dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi .

- b. Prestasi kerja, pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi dimasa depan.
- c. Pengakuan, pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.
- d. Keberhasilan dalam bekerja, keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugasnya.

2.1.5 Lingkungan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja [30].

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat, dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat

mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja, selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja [31]

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain [30].

Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.1.5.2 Jenis-Jenis Lingkungan kerja

Secara garis besar ada dua jenis lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia di dalam organisasi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik [31] ;

a. Lingkungan kerja fisik

Yakni semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan yang secara langsung berhubungan dengan karyawan adalah pusat kerja, meja, kursi dan lain sebagainya. Sedangkan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.5.3 Indikator Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah [30];

1. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari, jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu maka ada dua hal yang harus diperhatikan, yaitu biaya dan lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri tersebut ada batasnya.

3. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat kelelahan.

4. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja, keamanan yang dimaksudkan dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidak tenang dalam bekerja, bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

2.2 Review Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan sudah ada yang yang meneliti tentang pengaruh disiplin kerja, dan motivasi kerja, terhadap kinerja guru. Hal tersebut akan dikemukakan sebagai berikut ini:

1. Dadi Komardi dan Ayu Sri Ningsih (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA MUHAMADIYAH 1 PEKANBARU dengan 40 orang guru yayasan dan PNS. Hasil penelitian ini menunjukkan Secara Parsial atau uji t. didiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerjaguru SMA MUHAMADIYAH 1 PEKANBARU [32].
2. Aninditya Sri Nugraheni, dan Ratna Rahmayani (2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari dengan jumlah 26 Guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara Parsial sangat berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja guru MI Al Iaslam Tempel dan MI Al Ihsan Medari [5].
3. Asridah Warni Tanjung (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Study pada Perguruan Muhammadiyah Setiabudi Pemulang) dengan jumlah sampel 100 Responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara Parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap kinerja guru sedangkan untuk Disiplin Tidak Berpengaruh terhadap kinerja guru (Study pada Perguruan Muhammadiyah Setiabudi Pemulang). Secara Simultan atau bersama-sama Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru [6].
4. Slamet Riyadi, dan Aria Mulyapradana (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan dengan jumlah guru 97 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara Parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi kerja terhadap Kinerja guru [10].

5. Dadi Komardi, Ayu Sri Ningsih (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA MUHAMADIYAH 1 PEKANBARU dengan 40 orang guru yayasan dan PNS. Hasil penelitian ini menunjukkan Secara Parsial atau uji t. Disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja guru SMA MUHAMADIYAH 1 PEKANBARU [11].
6. Rifa Elfita, Zulhaini, dan Ikrima Mailani (2019) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. Hasil penelitian menunjukkan Secara Parsial bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam [13].
7. Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Hasil penelitian ini menunjukkan Secara Parsial bahwa kedisiplinan kerja, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara Simultan kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar [14].

UNIVERSITAS
MIKROSKIL

Table 2.1 Review Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
Dadi Komardi dan Ayu Sri Ningsih (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhamadiyah 1 Pekanbaru.	X ₁ : Pengaruh Disiplin Kerja X ₂ : Motivasi Kerja Y: Kinerja Guru.	Secara Parsial : Disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerjaguru SMA Muhamadiyah 1 Pekanbaru. Secara Simultan : Disiplin dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhamadiyah 1 Pekanbaru
Aninditya Sri Nugraheni, dan Ratna Rahmayani (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari	X ₁ : Pengaruh Disiplin Kerja Y: Kinerja Guru.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja Secara Parsial sangat berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja guru MI Al Iaslam Tempel dan MI Al Ihsan Medari

Tabel 2.1 Sambungan

Nama	Judul	Variabel penelitian	Hasil penelitian
Asridah Warni Tanjung (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru	X ₁ : Pengaruh Kepemimpinan X ₂ : Motivasi Kerja Y: Kinerja Guru.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara Parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap kinerja guru sedangkan untuk Disiplin Tidak Berpengaruh terhadap kinerja guru. Secara Simultan atau

			bersama-sama Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
Slamet Riyadi, dan Aria Mulya Pradana (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan	X_1 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Guru.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara Parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi kerja terhadap Kinerja.
Dadi Komardi, Ayu Sri Ningsih (2018)	Pengaruh Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA MUHAMADIYAH 1 PEKANBARU	X_1 : Disiplin Kerja X_2 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Guru	Secara parsial hasil penelitian membuktikan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja guru SMA MUHAMADIYAH 1 PEKANBARU. secara simultan disiplin dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif Dan signifikan terhadap kinerja guru SMA MUHAMADIYAH 1 PEKANBARU

UNIVERSITAS
MIKROSKIL

Tabel 2.1 Sambungan

Nama	Judul	Variabel penelitian	Hasil penelitian
Rifa Elfito, dan Ikrima Mailani (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi	X ₁ : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Guru	Hasil penelitian menunjukkan Secara Parsial bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam.
Dwi Agung Nugroho Arianto (2013)	Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar.	X ₁ : kedisiplinan X ₂ : Lingkungan Kerja X ₃ : Budaya Kerja Y : Kinerja Tenaga Pengajar.	Hasil penelitian ini menunjukkan Secara Parsial bahwa kedisiplinan kerja, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara Simultan kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.

2.3 Kerangka Konseptual

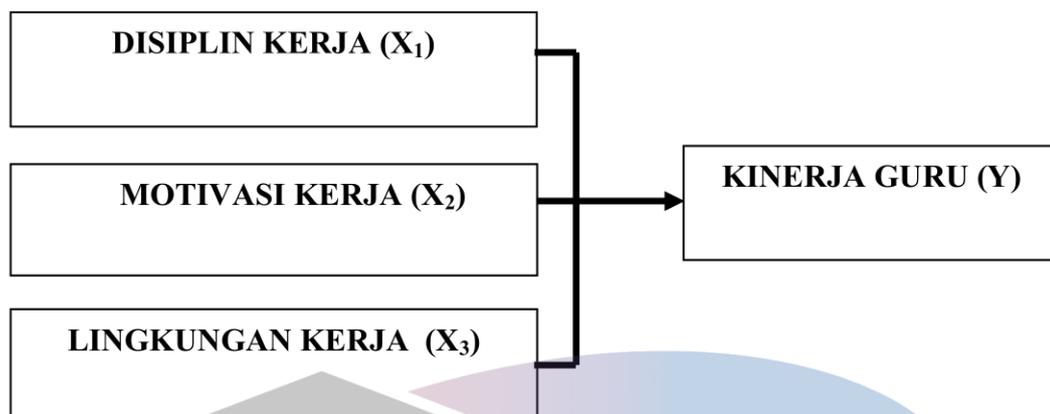
Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting [33].

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin, perilaku para pemimpin itu disebut gaya kepemimpinan. Kepala sekolah memiliki peranan penting dalam kemajuan sekolah dengan menjadi teladan bagi sekolah dan mampu menggerakkan warga sekolah dalam bekerjasama mencapai tujuan pendidikan serta memegang tanggung jawab untuk mempengaruhi dan membangun semangat kerja guru dalam mengajar. Untuk memperoleh kinerja guru yang maksimal motivasi menjadi salah satu faktor yang dapat mendorong guru untuk melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat dan tanggung jawab.

Motivasi adalah faktor penting untuk meningkatkan kinerja, motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan, Lingkungan menjadi penting karena dengan adanya lingkungan diharapkan setiap guru mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, keamanan, penerangan dan lain-lain, Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika guru melakukan aktivitas bekerja, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat guru dalam bekerja.

Kinerja guru juga dapat meningkat apabila guru memiliki disiplin kerja yang baik karena disiplin kerja yaitu sikap kejiwaan atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan mematuhi segala peraturan yang ditentukan [26]. Berdasarkan latar belakang peneliti dan rumusan masalah yang dituliskan, maka penulis membuat kerangka konseptual yang menunjukkan hubungan antara Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan [33]. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang diajukan oleh penulis adalah :

2.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Disiplin adalah sikap kejiwaan atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan mematuhi segala peraturan yang ditentukan [14]. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, penerapan disiplin kerja membutuhkan niat yang ada pada diri guru itu sendiri agar terwujudnya kedisiplinan kerja dengan cara mematuhi ketentuan dan norma yang berlaku dalam melakukan tugas dan tanggung jawab. Terlaksananya disiplin kerja akan menciptakan kinerja guru yang sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dimana penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. [22]. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan Maju Besitang

2.4.2 Pengaruh Variabel Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan [16].

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru, dimana motivasi sebagai dorongan untuk guru dalam meningkatkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian para guru senantiasa memerlukan dorongan sebagai daya penggerak baik dari internal maupun eksternal untuk meningkatkan semangat dalam mewujudkan kinerja yang baik. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru [34]. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan Maju Besitang

2.4.3 Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika guru melakukan aktivitas bekerja, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat guru dalam bekerja.

Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif maka sangat diperlukan peran serta murid, guru dan pegawai sekolah, lingkungan kerja yang kondusif akan membuat guru nyaman dan memberikan dampak yang sangat baik pada kinerja guru.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu, dimana menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [35]. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan Maju Besitang

2.4.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan [20]. Untuk mencapai kinerja guru yang diharapkan oleh sekolah maka diperlukan disiplin kerja yang tinggi pada diri para guru, dimana guru yang memiliki disiplin kerja yang tinggi maka kinerja guru akan tinggi pula, begitu juga dengan motivasi jika motivasi yang diberikan rendah maka kinerja guru akan berkurang. Serta digabungkan dengan Lingkungan kerja yang nyaman untuk membuat guru merasa nyaman dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada guru. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan Maju Besitang.

UNIVERSITAS
MIKROSKIL