

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1.Landasan Teori**

##### **2.1.1.Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni yang menjelaskan aktivitas atau kegiatan manusia mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian praktik-praktik SDM[7]. 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 pengolahan pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi [7]. Manajemen Sumber daya manusia adalah kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai[7].

Berdasarkan pengertian-pengertian MSDM di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah 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.

##### **2.1.1.1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan organisasi termasuk perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanejemeni setiap sumber daya manusia termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing masing organisasi[1] .

Tujuan MSDM meliputi[1]:

1. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang

tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi segala kewajiban secara legal.

2. Mengimplemetsikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yangmemungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implementasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan mampu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dalam manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

#### **2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemutusan hubungan kerja[9] :

##### **1. Perencanaan**

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

##### **2. Pengorganisasian**

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan

organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

### 3. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

### 4. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

### 5. Pengadaan

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

### 6. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

### 7. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintahan dengan berdasarkan internal maupun eksternal konsistensi.

### 8. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

#### 9. Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi

#### 10. Kedisiplinan

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kegiatan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

#### 11. Pemutusan Hubungan Kerja

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

#### 2.1.1.3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Berikut peranan manajemen sumber daya manusia yaitu [11] :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

### **2.1.2. Kinerja Tenaga pengajar**

#### **2.1.2.1. Pengertian Kinerja tenaga pengajar**

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[11]. 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. Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkannya dari prestasi belajar peserta didik[12].

Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung, kinerja juga merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada hasil kerjanya. 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 [11]

Berdasarkan defenisi di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian 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.

### **2.1.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan 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[11]:

#### **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 kerjanya, 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 disertai 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 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.

Disisi 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. Kerja sama 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

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.

#### **2.1.2.3. Penilaian Kinerja tenaga pengajar**

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[13]:

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, iniatatif, 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[12].

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 dengan orang lain, membawa guru melakukan negosiasi.

Agar penilaian kinerja guru mudah dilaksanakan serta membawa manfaat diperlukan pedoman dalam penilaian terhadap kinerja guru mencakup [12]:

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 (*methodological skills* atau *technical skills*).
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 tenaga pengajar**

Untuk melihat hasil kinerja guru apakah kinerjanya baik atau buruk maka ada beberapa Indikator Kinerja Guru adalah sebagai berikut[14]:

##### **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 pembelajaran, 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 guru dapat memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

## 2.1.3. Disiplin

### 2.1.3.1. Pengertian Disiplin

Disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan organisasi. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, sendau gurau atau pencurian[9].

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi[9].

Secara keseluruhan dapat disimpulkan Disiplin Kerja adalah ketersediaan guru dalam menaati semua peraturan yang telah ditetapkan oleh sekolah agar menghasilkan

suatu kinerja yang efektif dan efisien. Apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan kinerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan kedisiplinan dari para pegawai.

### **2.1.3.2. Tipe dan Prinsip Pendisiplinan**

Tipe kegiatan pendisiplinan ada tiga, yaitu[15]:

- 1) Disiplin preventif adalah tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai mentaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran. Sasaran pokok dari kegiatan ini adalah untuk mendorong disiplin antara karyawan/pegawai. Dengan cara ini karyawan/pegawai diharapkan dapat bekerja dengan ikhlas bukan karena paksaan manajemen.
- 2) Disiplin korektif adalah tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan terhadap peraturan yang berlaku dan mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Contohnya dengan tindakan skorsing terhadap guru/karyawan.
- 3) Disiplin progresif adalah tindakan memberikan hukuman berat terhadap pelanggaran yang berulang. Dalam hal ini, pemimpin atau manajer memberikan hukuman yang semakin berat kepada karyawan yang telah melakukan kesalahan lebih dari satu kali. Contohnya: kepada seorang karyawan yang telah berkali-kali melakukan kesalahan, mula-mula diberi teguran lisan, kemudian Surat Peringatan (SP) I, II, III, pemotongan gaji, diturunkan pangkatnya, dan akhirnya dipecat atau dikeluarkan dari perusahaan.

Untuk mengkondisikan pegawai agar bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan sebagai berikut[15] :

- a) Pendisiplinan dilakukan secara pribadi
- b) Pendisiplinan harus bersifat membangun
- c) Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera
- d) keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu

### 2.1.3.3. Indikator Disiplin

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan/pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin itu adalah sebagai berikut [16]:

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 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. 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. Lingkungan kerja

#### 2.1.4.1. Pengertian Lingkungan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya pekerjaan sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok [17]. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan

dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan[17].

Lingkungan sekolah adalah segala sesuatu yang ada di sekitar manusia, baik berupa benda mati, makhluk hidup, ataupun peristiwa-peristiwa yang terjadi termasuk kondisi masyarakat terutama yang dapat memberikan pengaruh kuat kepada individu[18]. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja/sekolah merupakan segala yang berada di sekitar guru / karyawan yang mempengaruhi guru/karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan terutama yang dapat memberikan pengaruh kuat kepada individu.

#### **2.1.4.2 Jenis Lingkungan Sekolah**

Dilihat dari segi anak didik, tampak bahwa anak didik secara tetap hidup di dalam lingkungan masyarakat tertentu tempat ia mengalami pendidikan. lingkungan tersebut meliputi lingkungan keluarga, lingkungan sekolah, lingkungan masyarakat, yang disebut tripusat pendidikan atau lingkungan pendidikan [19]:

##### **1. Keluarga**

Keluarga merupakan pengelompokan primer yang terdiri dari sejumlah kecil orang karena hubungan searah. Keluarga itu dapat berbentuk keluarga inti ( ayah, ibu, dan anak ). Suasana kehidupan keluarga merupakan tempat yang sebaik-baiknya untuk melakukan pendidikan individual maupun pendidikan sosial. Keluarga merupakan lembaga pendidikan tertua, bersifat informal, yang pertama dan utama dialami oleh anak serta lembaga pendidikan yang bersifat kodrati orang tua bertanggung jawab memelihara, merawat, melindungi, dan mendidik anak agar tumbuh dan berkembang dengan baik. Pendidikan keluarga berfungsi :

- a) Sebagai pengalaman pertama masa kanak-kanak
- b) Menjamin kehidupan emosional anak
- c) Menanamkan dasar pendidikan moral
- d) Memberikan dasar pendidikan sosial
- e) Meletakkan dasar-dasar pendidikan agama bagi anak.

##### **2. Sekolah**

Tidak semua tugas mendidik dapat dilaksanakan oleh orang tua dalam keluarga, terutama dalam hal ilmu pengetahuan dan berbagai macam keterampilan. Oleh karena itu anak dikirimkan ke sekolah-sekolah formal. Sekolah merupakan sarana yang secara sengaja dirancang untuk melaksanakan pendidikan. Semakin maju suatu masyarakat semakin penting peran sekolah dalam mempersiapkan generasi muda sebelum masuk dalam proses pembangunan masyarakat. Sekolah bertanggung jawab atas pendidikan anak-anak selama mereka diserahkan kepadanya. Karena itu sebagai sumbangan sekolah sebagai lembaga terhadap pendidikan, diantaranya sebagai berikut :

- a) Sekolah membantu orang tua mengerjakan kebiasaan-kebiasaan yang baik serta menanamkan budi pekerti yang baik.
- b) Sekolah memberikan pendidikan untuk kehidupan di dalam masyarakat yang sukar atau tidak dapat diberikan di rumah.
- c) Sekolah melatih anak-anak memperoleh kecakapan-kecakapan seperti membaca, menulis, berhitung, menggambar serta ilmu-ilmu lain sifatnya mengembangkan kecerdasan dan pengetahuan.
- d) Di sekolah diberikan pelajaran etika, keagamaan, estetika, membenarkan benar atau salah, dan sebagainya.

Suatu alternatif yang mungkin dilakukan sesuai situasi dan kondisi sekolah antara lain :

- 1) Pengajaran yang mendidik.
- 2) Peningkatan dan pemantapan pelaksanaan program bimbingan dan penyuluhan (BP) di sekolah.
- 3) Pengembangan perpustakaan sekolah menjadi suatu pusat/sumber belajar (PSB).
- 4) Peningkatan dan pemantapan program pengelolaan sekolah.

### 3. Masyarakat

Dalam konteks pendidikan, masyarakat merupakan lingkungan di luar lingkungan keluarga dan sekolah. Pendidikan yang dialami dalam masyarakat ini, telah dimulai beberapa waktu ketika anak-anak telah lepas dari asuhan keluarga dan berada di luar dari pendidikan sekolah. Dengan demikian, berarti pengaruh pendidikan tersebut

tampaknya lebih luas. Corak dan ragam pendidikan yang dialami seseorang dalam masyarakat banyak sekali, ini meliputi segala bidang, baik pembentukan kebiasaan-kebiasaan, pembentukan pengertian-pengertian (pengetahuan), sikap dan minat, maupun pembentukan kesusilaan dan keagamaan. Kaitan antara masyarakat dan pendidikan dapat ditinjau dari tiga sisi, yaitu :

- 1) Masyarakat sebagai penyelenggara pendidikan.
- 2) Lembaga-lembaga kemasyarakatan dan/atau kelompok sosial di masyarakat.
- 3) Dalam masyarakat tersedia berbagai sumber belajar baik yang dirancang (*by design*), maupun yang dimanfaatkan (*utility*).

Paling sedikit dapat dibedakan menjadi enam tipe sosial-budaya sebagai berikut :

- 1) Tipe masyarakat berdasarkan sistem berkebun yang amat sederhana.
- 2) Tipe masyarakat pedesaan berdasarkan bercocok tanam di ladang atau sawah dengan tanaman pokok padi.
- 3) Tipe masyarakat pedesaan berdasarkan sistem bercocok tanam di ladang atau sawah.
- 4) Tipe masyarakat pedesaan berdasarkan sistem bercocok tanam di sawah dengan tanaman.

Secara umum fungsi lingkungan pendidikan adalah membantu peserta didik dalam interaksi dengan berbagai lingkungan sekitarnya, utamanya berbagai sumber daya pendidikan yang tersedia, agar dapat mencapai tujuan pendidikan yang optimal. Terdapat hubungan timbal balik dan saling mempengaruhi antara lingkungan yang satu dengan lingkungan yang lain.

#### **2.1.4.3. Indikator Lingkungan Sekolah**

Untuk menciptakan lingkungan yang baik ada beberapa Indikator yang harus diperhatikan yaitu [20]:

1. Penerangan cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

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 system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri tersebut ada batasnya.

### 3. Kelembapan di Tempat Kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara. Dan secara bersama-sama antara temperature udara, kelembapan, kecepatan udara dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

### 4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar 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.

### 5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dalam mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

### 6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

## 7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman .

## 8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

## 9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

## 10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat kerja dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuai music yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

## 11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu factor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengamanan (SATPAM).

## **2.1.5. Budaya Kerja**

### **2.1.5.1 Pengertian Budaya Kerja**

Budayakerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja[21]. Kebiasaan yang dilakukan berulang ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan[22].

Kemudian, budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan[22].

Jadi, dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah suatu gagasan yang didasari pandangan hidup dan tercermin dalam sikap para anggota organisasi. Dengan memiliki budaya kerja maka anggotanya akan memiliki cita-cita yang sama dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu budaya kerja akan mendorong para karyawan bekerja lebih baik dan memiliki motivasi yang tinggi.

### **2.1.5.2. Terbentuknya Budaya Kerja**

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga tersebut. Namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan

setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing masing.

Jika ingin memperbaiki budaya kerja agar menjadi lebih baik membutuhkan waktu bertahun tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya, terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi.

### **2.1.5.3 Unsur-unsur Budaya Kerja**

Unsur-unsur budaya kerja menurut Taliziduhu Ndraha (2012:209), yaitu :

#### **1. Anggapan dasar tentang kerja**

Pendirian atau anggapan dasar atau kepercayaan dasar tentang kerja, terbentuknya melalui konstruksi pemikiran silogistik. Premisnya adalah pengalaman hidup empiris, dan kesimpulan.

#### **2. Sikap terhadap pekerjaan**

Manusia menunjukkan berbagai sikap terhadap kerja. Sikap adalah kecenderungan jiwa terhadap sesuatu. Kecenderungan itu berkisar antara menerima sepenuhnya atau menolak sekeras kerasnya.

#### **3. Perilaku ketika bekerja**

Dan sikap terhadap bekerja, lahir perilaku ketika bekerja. Perilaku menunjukkan bagaimana seseorang bekerja.

#### **4. Lingkungan kerja dan alat kerja**

Dalam lingkungan, manusia membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menggunakan alat (teknologi) agar ia bekerja efektif, efisien dan produktif.

### 2.1.5.4 Indikator Budaya Kerja

Indikator budaya kerja.

#### 1. Kebiasaan

Kebiasaan kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dapat dianggap lebih kuat ketimbang sikap, yaitu pendirian, jika sikap bisa berubah pendiriannya diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau kekuatannya. Maka dapat diartikan bahwa sikap merupakan cermin pola tingkah laku atau sikap yang sering dilakukan baik keadaan sadar atau pun tidak sadar, kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahirnya, namun dapat di atasi dengan adanya aturan aturan yang tegas baik dari organisasi atau perusahaan.

#### 2. Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan. Sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekuensi dengan peraturan yang berlaku baik dalam organisasi ataupun lembaga pendidikan.

#### 3. Nilai nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan. Maka penilaian dirasakan sangat penting untuk memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas.

## 2.1.6.Motivasi

### 2.1.6.1.Pengertian motivasi

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[24]. Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja[25]. 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 [6].

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor yang penting dalam mendorong seseorang untuk menggerakkan, mengarahkan dan membangkitkan segala potensi yang dimiliki, menciptakan sikap antusiasme dan keinginan yang tinggi serta meningkatkan semangat sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

### 2.1.6.2.Bentuk-bentuk Motivasi

Adapun bentuk-bentuk motivasi terbagi menjadi 2, diantaranya adalah [26]:

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 intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan. Bahkan mereka dapat memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi oleh orang lain. Semua ini terjadi karena ada prinsip tertentu yang mempengaruhi mereka.
2. Motivasi eksternal, adalah kebalikannya dari motivasi intrinsik, 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 berbuatsesuatu karena motivasi ekstrinsik.

Adapun bentuk-bentuk motivasi yang sering dilakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan, diantaranya adalah[27]:

1. Kompensasi bentuk uang

Salah satu yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berwujud uang.

2. Pengarahan dan pengendalian

Pengarahan dimaksudkan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan.

3. Penetapan pola kerja yang efektif

Penyesuaian yang efektif dari pola kerja pada kebutuhan karyawan yang meningkat tidak mungkin terjadi, minimum pada ukuran yang besar, tanpa perubahan besar dalam budaya intern perusahaan. Perubahan yang demikian lamban sifatnya dan cenderung ketinggalan dibelakang kebutuhan perusahaan tersebut. Untuk jangka waktu yang cukup lama, mungkin akan terus tampak suatu pola kerja yang tidak rata.

4. Kebajikan

Kebajikan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan. Dengan kata lain, kebijakan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia.

**2.1.6.3. Tujuan Pemberian Motivasi**

Adapun tujuan pemberian motivasi kepada karyawan sebagai berikut[28]:

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 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 kedisiplinan 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 memenuhi 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. Oleh karena itu, meskipun perusahaan telah memberikan gaji yang tinggi pada karyawan, belum tentu ia akan loyal dan betah pada perusahaan tersebut. Sehingga loyalitas karyawan menjadi suatu barang yang mahal bagi sebuah perusahaan.

8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan 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.

#### 2.1.6.4. Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi adalah sebagai berikut[29]:

1. Prestasi kerja

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

2. 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

3. 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 perusahaan kepada pegawai yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula.

#### 4. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya.

#### 2.1.6.4. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern sebagai berikut [28]:

##### 1. Faktor Internal

Faktor Internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

##### a. Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan meliputi kebutuhan untuk:

1. Memperoleh kompensasi.
2. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
3. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

##### b. Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaannya.

##### c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
  2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
  3. Pimpinan yang adil dan bijaksana; dan
  4. Perusahaan/instansi pemerintahan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- e. Keinginan untuk berkuasa dan mendorong seseorang untuk bekerja.

Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam bekerja terdapat:

1. Hak otonomi.
  2. Variasi dalam melakukan pekerjaan.
  3. Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran.
  4. Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.
2. Faktor Eksternal
- a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c. Supervisi yang memadai

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan penghargaan, membimbing kerja para pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Jaminan karier

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada padadirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan bagi setiap pegawai dalam bekerja.

f. Peraturan yang fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

## 2.2 Review Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan sudah ada yang meneliti tentang Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja, budaya kerjadan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. Hal tersebut dikemukakan sebagai berikut:

A. Dwi Agung Nugroho Arianto (2013), melakukan penelitian yang berjudul : Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pengajar Yaspenlub Demak. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara bersama-sama ke-disiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar[29].

B. Hadi Sumarsono, Untung Sriwidodo (2010) 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[30].

C. Atik Noviyanti, Agus Wahyudin, Rediana Setiyani (2012) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru. Secara simultan Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara Parsial Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara Parsial Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru[31]

D. Yeni Absah, Prihatin Lumbanraja (2014) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Pandan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Secara Parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru[32].

E. Ester Manik, Kamal Bustomi (2011), melakukan penelitian yang berjudul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 3 Rancaekek. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis, dengan jumlah responden 70 orang guru (populasi). Analisis hasil penelitian ini menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 3 Rancaekek. Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 3 Rancaekek. Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 3 Rancaekek. Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara

bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 3 Rancaekek[33].

- F. Superno, Imam Suseno, Ina Miranti (2014) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris SMP DKI JAKARTA. Hasil penelitian ini menunjukkan 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.[34].
- G. Titik handayani, Aliyah A. Rasyid (2015) melakukan penelitian yang berjudul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Secara parsial Motivasi Guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru [35].
- H. Enni Pudjiastuti, Untung Sriwidodo (2014) melakukan penelitian yang berjudul : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Smp Negeri 1 Purwodadi Grobogan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh negative signifikan terhadap Kinerja Guru dan Secara simultan Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Smp Negeri 1 purwodadi [36]
- I. Firmawati, Yusrizal, Nasil Usma (2017) melakukan penelitian yang berjudul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kinerja Guru SMA N 7 Banda Aceh. Hasil penelitian ini menggunakan metode Asosiatif. Hasil yang diperoleh baik secara parsial dan simultan variabel Kepemimpinana dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan [37]

J. Nefrida (2016) melakukan penelitian yang berjudul : Pengaruh Kompetensi Guru Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Kota Jambi. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah guru SMK Negeri I Kota Jambi sebanyak 65 Orang. Teknik analisis data menggunakan analisis persamaan regresi linier sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi guru, lingkungan kerja, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan negeri 1 kota jambi [38].

**Tabel 2.1 Review Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dwi Agung Nugroho Arianto (2013)	Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar.	X <sub>1</sub> : Kedisiplinan X <sub>2</sub> : lingkungan kerja X <sub>3</sub> : budaya kerja	Secara parsial : bahwa kedisiplinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sementara budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar Secara simultan: kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.

Tabel 2.1 Sambungan

2	Hadi Sumarsono, Untung Sriwidodo(2010)	Pengaruh Supervisi, Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Karanganyar	X <sub>1</sub> :Supervisi X <sub>2</sub> : Motivasi X <sub>3</sub> : Kedisiplinan Y : Kinerja Guru	secara simultan : Supervisi, Motivasi dan Kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial: supervise tidak berpengaruh signifikan terhadap kiner guru. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3	Atik Noviyanti, Agus Wahyudin, Rediana Setiyani (2012)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru.	X <sub>1</sub> : Kepemimpinan X <sub>2</sub> : Lingkungan Kerja X <sub>3</sub> : Pendidikan dan Pelatihan Y : Kinerja Guru	Secara simultan: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara Parsial: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
4	Yeni Absah, Prihatin Lumbanraja (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Pandan.	X <sub>1</sub> :Gaya kepemimpinan. X <sub>2</sub> : Motivasi Kerja Y: Kinerja Guru	Secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Secara Parsial :Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Tabel 2.1 Sambungan

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
5	Ester manik, Kamal Bustomi (2011)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 3 Rancaekek.	X <sub>1</sub> : kepemimpinan Kepala Sekolah X <sub>2</sub> : Budaya Organisasi X <sub>3</sub> : Motivasi Kerja Y : Kinerja Guru	Secara parsial :Kepemimpinan Kepala Sekolah, budaya organisasi, motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru . Secara simultan : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru.
6	Superno, Imam Suseno, Ina Miranti (2014)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris SMP DKI JAKARTA	X <sub>1</sub> : Motivasi X <sub>2</sub> : Disiplin Kerja X <sub>3</sub> : Gaya Kepemimpinan Y : Kinerja Guru	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.

Tabel 2.1 sambungan

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
7	Titik handayani, Aliyah A. Rasyid (2015)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo.	X <sub>1</sub> :Kepemimpina n Kepala Sekolah X <sub>2</sub> : Motivasi Guru X <sub>3</sub> : Budaya Organisasi Y : Kinerja Guru	Secara simultan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Secara parsial Motivasi Guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru
8	Enni Pudjiastuti, Untung Sriwidodo (2014)	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Smp Negeri 1 Purwodadi Grobogan	X <sub>1</sub> : Kompetensi X <sub>2</sub> : Disiplin Kerja X <sub>3</sub> : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Guru	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh negative signifikan terhadap Kinerja Guru dan Secara simultan Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Smp Negeri 1 purwodadi

Tabel 2.1 Sambungan

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
9	Firmawati, Yusrizal, Nasil Usma (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA N 7 Banda Aceh.	X <sub>1</sub> : Kepemimpinan X <sub>2</sub> : Motivasi Y: Kinerja Guru	Secara Parsial : Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara Simultan : Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
10	Nefrida (2016))	Pengaruh Kompetensi Guru Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Kota Jambi.	X <sub>1</sub> : Kompetensi Guru. X <sub>2</sub> : Lingkungan Kerja Y: Kinerja Guru	Secara parsial : Kompetensi Guru dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Secara Simultan : Kompetensi Guru dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru

### 2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual adalah suatu kerangka pemikiran agar penelitian dapat berjalan pada lingkup yang telah ditentukan dan bertujuan untuk mengarahkan jalannya penelitian agar tidak menyimpang dari pokok masalah.

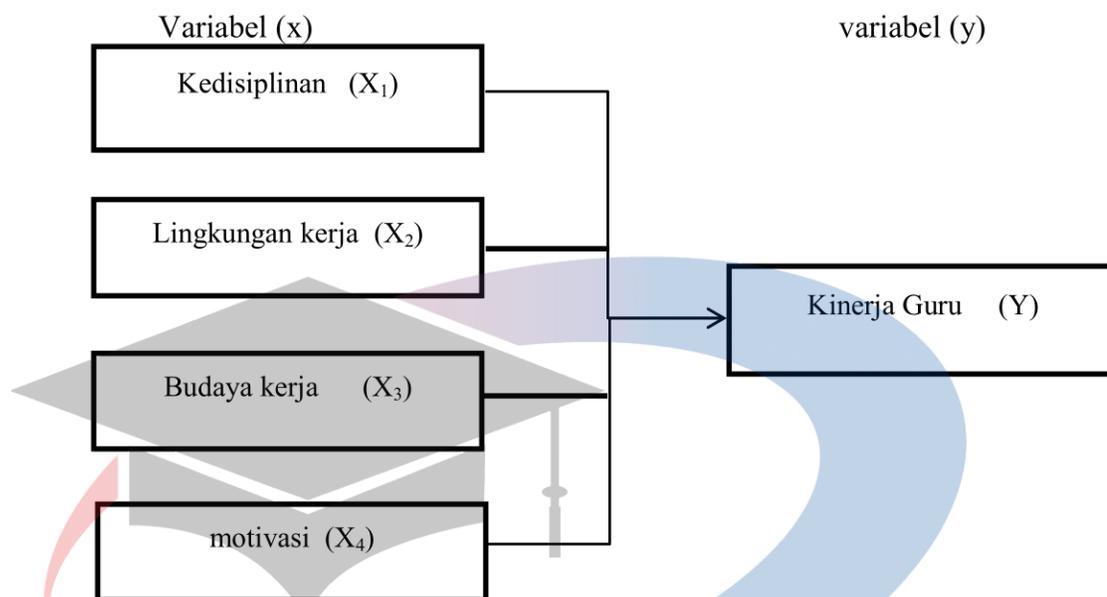
Disiplin adalah sebagai latihan yang bertujuan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib, yang akan membuat seseorang tahu dan membedakan hal-hal apa yang dilakukan dan yang wajib dilakukan serta yang boleh dilakukan yang tak sepatutnya dilakukan karena merupakan hal-hal yang dilarang. Disiplin perlu diterapkan oleh guru untuk keberlangsungan proses pembelajaran yang optimal dan kinerja guru menjadi berarti untuk para siswa dalam menimba ilmu dan seiring berjalannya waktu disiplin kerja jika dilakukan akan memberi dampak yang baik yaitu kebiasaan yang akan melekat pada diri guru.

Lingkungan sekolah merupakan kesatuan ruangan dimana ada usaha dalam mewujudkan suasana belajar mengajar agar siswa dapat mengembangkan potensi siswa agar memiliki kekuatan spiritual keagamaan, emosional, pengendalian diri, kepribadian dan kecerdasan. Lingkungan sekolah yang kondusif, nyaman akan mendukung proses belajar mengajar di sekolah dan kinerja guru akan menjadi optimal apabila kondisi lingkungan sekolah membuat warga sekolah bisa merefreshing pikiran dan bermain di sela sela waktu rehat belajar mengajar.

Budaya kerja tidak begitu saja terbentuk tetapi kebanyakan berasal dari apa yang telah dilakukan sebelumnya dan tingkat usaha yang telah dilakukan yang bersumber dari para pendiri organisasi dan menjadikannya sebagai budaya awal organisasi tersebut. budaya yang kuat dalam organisasi memberikan dorongan kepada karyawan untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Agar dapat mencapai tujuan sekolah dengan kinerja guru yang berkualitas gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting untuk membangun motivasi guru dalam mengajar, dengan adanya motivasi yang diterapkan pemimpin karena motivasi merupakan perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan untuk berperilaku terhadap pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang peneliti dan rumusan masalah yang dituliskan, maka penulis membuat kerangka konseptual yang menunjukkan hubungan antara kedisiplinan, lingkungan kerja, budaya kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru sebagai berikut

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

#### 2.4. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan[31].

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah:

##### 1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar

Disiplin adalah kepatuhan mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan [17]. 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 menunaikan tugas dan tanggung jawab. Dan terlaksananya disiplin kerja akan menciptakan kinerja guru yang sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru [29].

H<sub>1</sub> .Disiplin berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar SMP Negeri 1 Namorambe Deliserdang.

##### 2. Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar

Lingkungan pendidikan adalah segala sesuatu yang ada disekitar manusia, baik berupa benda mati, makhluk hidup, ataupun peristiwa-peristiwa yang terjadi termasuk kondisi masyarakat terutama yang dapat memberikan pengaruh kuat kepada individu[23].

Lingkungan sekolah yang sehat bersih dan indah dapat menciptakan kondisi yang nyaman dan memberikan dampak yang baik untuk kinerja para guru dan siswa yang ada disekolah tersebut. Terwujudnya lingkungan sekolah yang baik memerlukan dukungan dari guru, murid dan pekerja lainnya dengan begitu pelaksanaan kegiatan belajar dan mengajar menjadi lebih kondusif. Berdasarkan penelitian terdahulu menyatakan bahwa lingkungan berpengaruh terhadap kinerja[27].

H<sub>2</sub>: Lingkungan Sekolah berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar SMP Negeri 1 Namorambe Deliserdang.

### **3. Pengaruh budaya kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar**

Budaya kerja merupakan nilai-nilai yang dianut oleh orang-orang yang ada di dalam organisasi. Budaya kerja mampu menggerakkan nurani dan pikiran untuk melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Dengan adanya budaya dalam organisasi membuat karyawan mengerti akan pekerjaan dan tanggung jawab serta arah karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan budaya yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu, dimana penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H<sub>3</sub>: Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar SMP N 1 Namorambe Deliserdang.

### **4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar**

Tanpa motivasi, seseorang tidak mungkin akan melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang hebat, Motivasi adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan untuk berperilaku terhadap pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi. sehingga tanpa motivasi seseorang tidak akan memiliki kinerja yang hebat. Dengan demikian para guru juga 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<sub>4</sub> : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar SMP Negeri 1 Namorambe Deliserdang

### **5. Pengaruh kedisiplinan, lingkungan, budaya, dan motivasi terhadap kinerja tenaga pengajar**

Untuk mencapai kinerja guru yang diharapkan oleh sekolah maka diperlukan adanya disiplin guru yang baik, lingkungan sekolah yang nyaman, dan dimana apabila seorang guru disiplin maka guru telah mengikuti budaya kerja yang ada serta adanya motivasi yang diberikan agar pegawai dapat meningkatkan kerjanya, Dimana motivasi adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan untuk berperilaku terhadap pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi

H<sub>5</sub> .Disiplin, Lingkungan,budaya,motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar SMP Negeri 1 Namorambe Deliserdang

UNIVERSITAS  
MIKROSKIL