

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian, sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan supaya dapat mengkaji penelitian ini. Dalam penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan judul penulis, yaitu dengan variable (X1) Kepemimpinan, (X2) Motivasi, (X3) Disiplin dan (Y) Kinerja adalah sebagai berikut:

Penelitian Tiara Sartika(2020) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP PGRI 1 Ciputat”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap Kinerja guru di SMP PGRI 1 Ciputat. Metode penelitian ini bersifat kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, dengan angket yang didukung studi dokumen dan wawancara untuk memperoleh hasil yang optimal. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP PGRI 1 Ciputat, sample yang diambil adalah 33 guru yakni seluruh guru di SMP PGRI 1 Ciputat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap Kinerja guru di SMP PGRI 1 Ciputat. Dilihat dari hasil uji Parsial (Uji-T), hasil nilai T hitung sebesar 3,232 dan nilai T table sebesar 2,042 dengan nilai signifikansi 0,003. Dengan kriteria pengujian T hitung > T table dan jika Signifikansi < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak sehingga terdapat pengaruh yang

Signifikan antara Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap Kinerja guru di SMP PGRI 1 Ciputat. Kemudian pada perhitungan Koefisien determinasi diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,252 yakni pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja guru di SMP PGRI 1 Ciputat sebesar 25,2%. Artinya pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja guru berada pada kategori rendah dari jumlah keseluruhan 100%. Namun demikian, dapat disarankan untuk kepala sekolah sebaiknya lebih mengontrol guru dalam pembuatan RPP dan memberikan pengawasan terhadap guru agar kinerjanya meningkat.

Penelitian Putri Lestari(2018) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Merbaujaya Indahraya Labuhanbatu Utara”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Merbaujaya Indahraya Labuhanbatu Utara. Jenis penelitian ini adalah Penelitian Asosiatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui pendekatan *survey* dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menyebar kuesioner kepada 62 responden, sedangkan populasi yang dijadikan dalam penelitian ini adalah Karyawan PT.Merbaujaya Indahraya Labuhantu Utara. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Alat analisis data yang digunakan pada penelitian menggunakan *SPSS (Statistic Product Software Solution)*. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis dengan menggunakan uji signifikan parsial (uji t), pengujian signifikan simultan (uji F), dan pengujian koefisien determinasi (R) . hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa secara parsial (uji t) diketahui bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Merbaujaya Indahraya Labuhanbatu Utara, Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Merbaujaya Indahraya Labuhanbatu Utara. Kemudian kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT.Merbaujaya Indahraya Labuhanbatu Utara. Pada pengujian secara simultan (uji F) diketahui bahwa Kepemimpinan, Kepuasan kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Merbaujaya Indahraya Labuhanbatu Utara. Melalui pengujian koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,419 berarti 41,9% faktor-faktor Kinerja Karyawan PT.Merbaujaya Indahraya Labuhanbatu Utara dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan, kepuasan kerja dan Kompetensi. Sedangkan sisanya 58,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian Sidanti,H (2015) dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat daripada Kabupaten Madiun”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja PNS DPRD Kabupaten Madiun, (2) Menganalisis pengaruh pada kinerja Disiplin kerja PNS DPRD Kabupaten Madiun, (3) Untuk menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja PNS DPRD Kabupaten Madiun, (4) Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin, Motivasi kerja bekerja bersama-sama terhadap kinerja PNS DPRD Kabupaten Madiun. Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data primer dan sekunder, sedangkan metode penelitian melibatkan dua variable: variable (kinerja karyawan) independen, dan variable dependen (lingkungan kerja,

disiplin kerja, motivasi kerja). Jenis penelitian adalah eksperimental desain. Sample athletesemployees / PNS DPRD Kabupaten Madiun. Ukuran populasi diambil sebagai sample 49, sampling penelitian menggunakan Sampling jenuh (Sensus) yaitu respondennya adalah seluruh karyawan yang ada. Analisis menggunakan uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Studi ini menyimpulkan: lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi untuk bekerja sama dan dampaknya secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS DPRD Kabupaten Madiun, ini terbukti dari hasil perhitungan SPSS yang t-hitungnya lebih besar dari t-tabel.

Penelitian Nursyifa Dewi (2015) dengan judul “Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SMAN 27 Bandung). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden atas disiplin kerja pada SMAN 27 Bandung dikatakan baik. Hal ini karena nilai rata-rata sebesar 3,883 yang berada pada interval 3,40-4,19. Lingkungan kerja pada SMAN 27 Bandung dikatakan baik. Hal ini karena nilai rata-rata sebesar 3,862 yang berada pada interval 3,40-4,19. Kinerja guru pada SMAN 27 Bandung dikatakan baik. Hal ini karena nilai rata-rata sebesar 3,857 yang berada pada interval 3,40-4,19. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja sebesar (0,270) dan signifikan karena nilai signifikan sebesar  $0,00 \leq 0,05$ . Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja guru sebesar (0,179) dan signifikan karena nilai signifikansi yaitu  $0,01 \leq 0,05$ . Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru pada SMAN 27 Bandung memiliki pengaruh signifikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variable Disiplin kerja dan Lingkungan kerja secara bersama-

sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru pada SMAN 27 Bandung. Variable Kinerja dapat dijelaskan oleh variable Disiplin kerja dan Lingkungan kerja sebesar 20,6% sedangkan sisanya sebesar 79,4% dijelaskan oleh variable yang tidak diteliti.

Penelitian Afriandi Syahputra (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Motivasi, Disiplin dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja guru di SMKN 1 Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu. Dengan variable independen adalah Motivasi (X1), Disiplin (X2), Lingkungan kerja (X3) dan dependen adalah Kinerja (Y). Metode analisis yang digunakan adalah uji validasi dan reliabilitas, metode deskriptif dan uji regresi linier berganda yang terdiri dari uji F, uji t dan *windows*. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Sample pada penelitian ini adalah seluruh guru SMKN 1 Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu yang berjumlah 56 orang. Berdasarkan hasil penelitian didapat persamaan regresi positif dan searah, yaitu  $Y = 1,010 + 0,344 X1 + 0,449 X2 + 0,203 X3$ , artinya Motivasi, Disiplin dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja guru di SMKN 1 Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu. Berdasarkan pada analisis hipotesis secara parsial (uji t), variable Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru dengan nilai thitung 2,636 > dari ttable 2,006 dan tingkat signifikan 0,011 < 0,05, variable Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru dengan nilai thitung 2,879 > dari t-table 2,006 dan tingkat signifikan 0,210 < 0,05. Berdasarkan uji signifikan secara simultan (uji F)

terhadap pengaruh signifikan antara Motivasi, Disiplin dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja guru dengan nilai  $24,391 > F_{table}$  2,78 dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) terlihat bahwa nilai  $R = 0,765$ , hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variable Motivasi, Disiplin dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja sebesar 76,5% yang berarti memiliki hubungan yang erat. Nilai adjusted R square sebesar 0,561. Hal ini menunjukkan bahwa 56,1% faktor-faktor Kinerja dapat dijelaskan oleh pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan kerja.

## **B. Uraian Teori**

### **1. Kepemimpinan**

#### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Pada dasarnya setiap manusia memiliki sifat Kepemimpinan, tetapi selalu memiliki gaya yang berbeda dalam menjalankan peran tersebut. Ada yang sifat Kepemimpinan yang cenderung lembut tetapi mampu mengayomi kelompok atau anggotanya, ada juga Kepemimpinan yang lebih keras tetapi dapat mendorong seseorang untuk lebih semangat dalam melakukan sesuatu yang tujuannya adalah sama yaitu mendapatkan hasil yang sesuai.

Menurut Sutisna, Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha kearah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. Soepardi lalu menambahkan bahwa Kepemimpinan sebagai kemampuan menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang dan bahkan menghukum (kalau perlu) serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan pun memegang peranan yang penting, dominan, krusial dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, baik pada tingkat individual maupun organisasi. Peran Kepemimpinan ini selalu kita temukan dalam kehidupan sehari-hari seperti lingkungan sepermainan, keluarga, sekolah bahkan kegiatan-kegiatan tertentu.

Dari ulasan pengertian dan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan merupakan sifat yang cenderung mampu membawa suatu organisasi untuk mencapai tujuan melalui gaya Kepemimpinannya, sehingga orang disekitarnya menjadi merasa memiliki tanggung jawab untuk melakukan sesuatu menjadi lebih baik untuk memenuhi tanggung jawab dan mencapai tujuan yang ditentukan.

#### **b. Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan**

Beberapa faktor-faktor penting yang mempengaruhi kepemimpinan tersebut, diantaranya adalah :

1. Faktor Kemampuan Personal
2. Faktor Jabatan
3. Faktor Situasi dan Kondisi

#### **c. Indikator Kepemimpinan**

Menurut Kartono (2014:159), kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajiban, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuatan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada

tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

#### 5. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bias diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

#### 6. Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

## 2. Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Pada dasarnya motivasi sangat berperan penting untuk setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang, motivasi merupakan sebuah dorongan untuk setiap orang agar melakukan sesuatu dengan lebih baik, baik dorongan dari diri sendiri ataupun dari orang lain.

Misalnya seseorang memiliki tujuan tertentu, sehingga timbullah yang namanya motivasi dari diri sendiri ataupun dari faktor luar/orang lain, entah itu idola ataupun pimpinan di suatu lingkungan yang menurut-nya itu penting sehingga ingin menjadi yang terbaik agar mencapai suatu target.

William J.Satanton (1981:101) dalam Mangkunegara (2013:93) mengemukakan pendapat bahwa “*A Motive is a stimulated need which a goal-*

*oriented individual seeks to satisfy*”, (Suatu motif adalah kebutuhan yang di stimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas).

Menurut Hasibuan (2013:141) bahwa “Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal”. Sedangkan menurut Samsudin dan Rahman (2016) bahwa “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Berdasarkan uraian menurut beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah gerakan, dorongan, perangsang dan hasrat dari dalam diri seseorang untuk mendukung manusia untuk bekerja lebih giat tanpa adanya paksaan sehingga menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

#### **b. Faktor yang mempengaruhi Motivasi**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Afandi(2018), yaitu:

##### 1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

##### 2. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Adapun menurut Swaminathan (Dewi,2015) bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu:

1. Faktor internal

Yaitu motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seseorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dan penilaian kinerja yang telah ditentukan. Hal ini akan berhubungan dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri. Self-efficacy merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan.

2. Faktor eksternal,

Yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mendukung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari

manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja.

### **c. Indikator Motivasi**

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2015:233-239) adalah sebagai berikut:

#### 1. Gaji (salary)

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

#### 2. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, jua pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

#### 3. Hubungan kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama peawai atau antara pegawai dengan atasan.

Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja.

4. Pengakuan atau penghargaan (recognition)

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya.

5. Keberhasilan (achievement)

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (achievement) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sifat positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

### **3. Disiplin**

#### **a. Pengertian Disiplin**

Disiplin adalah rasa patuh dan taat dari seseorang terhadap nilai yang dipercaya dan yang menjadi tanggung jawabnya, baik dalam lingkup keseharian maupun dalam sebuah perusahaan atau instansi. Untuk setiap perusahaan tentunya memiliki karakteristik tersendiri mengenai disiplin, maka setiap pegawai yang dibawah nya diwajibkan untuk mematuhi nya.

Kedisiplinan menjadi faktor yang penting dalam hal mendisiplinkan pegawai ataupun anggota yang berada dalam suatu instansi, organisasi dan perusahaan yang mana agar setiap orang memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas atau pekerjaan yang diberikan.

Menurut Siswanto 2001 dalam Dedi reiner (2017) yaitu “Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap aturan-aturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Keith Davis (1985:366) dalam Mangkunegara (2013:129) mengemukakan bahwa “*Discipline is management action to enforce organization standart*”. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan, Handoko (2014:208) mengemukakan bahwa “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar oranisasional”.

Dari pengertian disiplin yang dikemukakan oleh beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, Disiplin adalah sikap kesadaran, kesediaan, ketaatan terhadap aturan dan norma-norma yang dibuat oleh perusahaan atau lingkungan sekitar untuk setiap tanggung jawab yang diberikan.

#### **b. Faktor yang mempengaruhi disiplin**

Menurut Dharma 2008, berikut beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin antara lain sebagai berikut:

1. Kehadiran karyawan setiap hari

Karyawan wajib hadir di tempat ia bekerja sebelum jam kerja, dan pada biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi.

2. Ketepatan jam kerja

Penetapan hari kerja dan jam kerja diatur atau ditentukan oleh perusahaan. Karyawan diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja, dan wajib mengikuti aturan jam kerja per hari.

3. Mengenakan pakaian kerja dan pengenal

Seluruh karyawan wajib memakai pakaian yang rapi dan sopan, dan mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugas kedinasan. Bagi sebahagian besar perusahaan biasanya menyediakan pakaian seragam yang sama untuk semua karyawannya sebagai bentuk simbol dari kebersamaan dan keakraban di sebuah perusahaan.

### **c. Indikator Disiplin**

Indikator disiplin kerja menurut Malayu S.p Hasibuan (2017:194) yaitu :

#### **1. Kehadiran ditempat kerja**

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

#### **2. Ketaatan pada peraturan kerja**

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

#### **3. Ketaatan pada standar kerja**

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

#### **4. Tingkat kewaspadaan tinggi**

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

#### **5. Bekerja etis**

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

## **4. Kinerja**

### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil dan prestasi kerja seseorang yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tertentu dalam waktu dan tempat yang telah direncanakan. Kata kinerja itu sendiri merupakan singkatan dari Kinetika Energi Kerja yang dalam bahasa Inggris disebut dengan performance.

Menurut Mangkunegara (2013:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Sulistiyani (2013) “Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”, sedangkan menurut Fahmi (2018:2) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan. Kinerja juga merupakan prestasi, pencapaian sehingga mendapatkan hasil akhir yang nantinya menjadi pertimbangan oleh pimpinan atas prestasi tersebut.

### **b. Faktor yang mempengaruhi kinerja**

Mangkunegara (2013:67) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

**c. Indikator kinerja**

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kerja karyawan. Berikut beberapa indikatornya :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

### 3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

### 4. Efektivitas

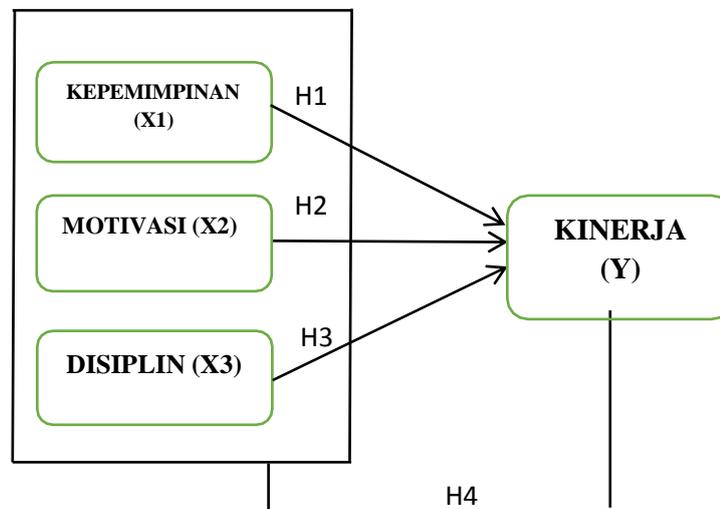
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

### 5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## **C. Kerangka Konseptual**

Menurut Sugiyono (2016:60) menyatakan “Kerangka konseptual merupakan model konseptual yang membahas tentang bagaimana teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang teridentifikasi sebagai suatu masalah yang penting”. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kerangka konseptual dapat di gambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
Kerangka Konseptual

#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2015:64). Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 2 Rantau Selatan
- H2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 2 Rantau Selatan
- H3 : Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 2 Rantau Selatan

H4 : Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 2 Rantau Selatan