

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian

Menurut Ulfatin, Nurul Triwiyanto (2016) disiplin guru adalah: Ungkapan tepat dan biasa yang dituntut oleh pendidik dalam bekerja di sekolah, tanpa pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun secara tersirat secara tidak langsung untuk dirinya sendiri, murid-muridnya, mitranya, dan ke sekolah dan masyarakat secara keseluruhan. Dalam PP No 53 Tahun 2010 dalam kaitannya dengan Mengajar dinyatakan bahwa kedisiplinan PNS adalah kapasitas PNS untuk memenuhi komitmen dan menjauhi larangan yang ditentukan dalam pedoman hukum dan tambahan pedoman resmi jika tidak dipatuhi atau disalahgunakan tunduk pada disiplin.

Disiplin kerja harus terlihat sebagai sesuatu yang sangat membantu, dengan cara yang sama untuk melayani sekolah dan untuk para pendidik. Untuk sekolah ada disiplin pekerjaan akan menjamin pemeliharaan permintaan dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang ideal. Tentang instruktur akan mendapatkan udara kerja yang menyenangkan dengan tujuan agar dapat mengembangkan jiwa kerja didalamnya melakukan kewajibannya dengan penuh perhatian dan dapat menciptakantenaga dan otak sebanyak yang bisa diharapkan untuk pengakuan tujuan sekolah.

Sehingga cenderung disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah cara seseorang dalam berperilaku kesepakatan dengan pedoman, metodologi atau disiplin kerja yang ada adalah disposisi, tingkah laku, dan kegiatan sesuai dengan standar sekolah yang layak tersusun atau tidak tertulis. Akibatnya, jika pedoman dari sekolah baik tertulis maupun tidak tertulis dalam banyak kasus disalahgunakan, maka, pada saat itu, pendidik telah melakukannya disiplin kerja yang buruk. Bergantian, jika pendidik mematuhi semua pedoman dari sekolah dikenal sebagai keadaan disiplin yang baik.

Menurut Sinambela Poltak (2016) Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-prilaku seseorang konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan kelalaian disebabkan karena kurang perhatian ketidakmampuan dan keterlambatan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima (5) yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Berikut adalah uraiannya:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan

pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya

3) Kompensasi

Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.

4) Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

5) Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sinambela Poltak (2016) indikator disiplin kerja adalah:

1) Kehadiran

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

2) Ketaatan pada peraturan kerja

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

3) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besar tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi

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

5) Bekerja etis

Setiap guru dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama guru.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian

Menurut Mangkunegara (2015) menyatakan motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Begitu juga di sekolah, jika sekolah dapat memotivasi guru sehingga guru bekerja dengan

senang dan penuh semangat, maka diharapkan hasil kerja guru akan optimal.

Menurut Wibasuri and Arpan (2015) berdasarkan pembahasan tentang berbagai pengertian motivasi, maka dapat diartikan bahwa motivasi kerja melingkupi beberapa komponen yaitu:

- 1) Kebutuhan, hal ini terjadi bila seseorang individu merasa tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan yang diharapkan.
- 2) Dorongan merupakan kekuatan mental untuk melakukan perbuatan atau kegiatan tertentu.
- 3) Tujuan merupakan hal yang ingin dicapai oleh individu. Seseorang yang memiliki tujuan tertentu dalam melakukan suatu pekerjaan, maka ia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan antusias dan penuh semangat, termasuk dalam pencapaian cita-cita yang diinginkan.

Tujuan Motivasi Seseorang memerlukan motivasi agar orang tersebut mau melakukan suatu pekerjaan, Hasibuan (2017) menyatakan tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d) Peningkatan kedisiplinan karyawan.
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f) Mencitakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Hasibuan (2017) faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

- 1) Faktor Eksternal: Lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinannya, tuntunan perkembangan organisasi atau tugas, dorongan atau bimbingan atasan.
- 2) Faktor Internal: Pembawaan individu, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, keinginan atau harapan masa depan.

Mengingat setiap individu dalam sekolah berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka akan sangat penting bagi sekolah untuk melihat kebutuhan dan harapan guru, bakat dan keterampilan yang dimilikinya, dan rencana guru tersebut pada masa mendatang. Jika pihak sekolah dapat mengetahui hal-hal tersebut, akan lebih mudah untuk mendapatkan guru pada posisi yang paling tepat sehingga akan lebih meningkatkan motivasi bagi guru itu sendiri Hidayat (2019).

c. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan. Adapun indikator-indikator motivasi kerja menurut Wilson (2018) meliputi :

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Usaha untuk maju
- 4) Rekan kerja

3. Kinerja Guru

a. Pengertian

Menurut Arifin (2014) menyatakan kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.

Menurut Mangkunegara (2015) juga mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sama halnya dengan yang dikemukakan Hasibuan (2017) bahwa kinerja atau potensi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan seras waktu.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Hasibuan (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Sikap Mental
- 2) Pendidikan
- 3) Keterampilan
- 4) Manajemen Kepemimpinan
- 5) Tingkat Penghasilan
- 6) Gaji Dan Kesehatan
- 7) Jaminan Social

- 8) Iklim Kerja
- 9) Sarana Prasarana
- 10) Teknologi
- 11) Kesempatan Berprestasi

c. Manfaat Penilaian Kinerja

Suatu penilaian tentu ada banyak manfaatnya, salah satunya adalah dapat digunakan sebagai alat dalam penyesuaian-penyesuaian kompetensi, perbaikan kinerja, kebutuhan latihan dan pengembangan, pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja, untuk kepentingan penelitian kepegawaian, membantu mendiagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

d. Tujuan penilaian kinerja

Setiap penilaian kinerja guru harus memiliki tujuan yang jelas tentang apa yang ingin dicapai untuk membantu dalam pengembangan profesi dan karier guru, pengambilan kebijaksanaan per sekolah, cara meningkatkan kinerja guru, penugasan yang lebih sesuai dengan karier guru, mengidentifikasi potensi guru untuk program *in-service training*, jasa bimbingan dan penyuluhan terhadap kinerja guru yang mempunyai masalah kinerja, penyempurnaan manajemen sekolah, penyediaan informasi untuk sekolah.

e. Indikator Kinerja

Indikator berarti ukuran-ukuran atau kriteria-kriteria mengenai baik buruknya atau tinggi rendahnya sesuatu. Melalui indikator maka akan dapat diukur apakah kinerja di organisasi atau perusahaan sudah berkualitas baik atau belum. Kinerja dapat diukur dalam beberapa hal menurut Wilson (2018) yaitu:

- 1) Kualitas
- 2) Ketepatan waktu
- 3) Efektivitas
- 4) Kemandirian

B. Penelitian Terdahulu

Dibawah ini merupakan beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan:

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No	Judul Penelitian	Nama dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian
1.	PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, TERHADAP KINERJA GURU	Wahyudi, Thomas, and Setiyani (2019)	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara simultan dan parsial disiplin kerja, motivasi kerja, terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA/MA Se- Kota Magelang
2.	PENGARUH DISIPLIN DAN TUNJANGAN KINERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KECAMATAN SUKARAME PROVINSI LAMPUNG	Tilaar (2021)	hasil dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel (X1) sebesar 3.136 (Prob.sig. = 0,000) dan untuk variabel (X2) sebesar 3.798 (Prob.sig. = 0,000) yang berarti t hitung > t table dengan tingkat signifikansi 95% (persen). Hal ini menunjukkan bahwa koefisien masing variabel bebas adalah penting secara statistik pengaruhnya terhadap variabel tak bebasnya atau dengan kata

			lain bahwa berpengaruh Signifikan baik secara parsial maupun simultan.
3.	PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI 21 PALEMBANG	Dahlan (2021)	Hasil uji t pada variabel motivasi menunjukkan bahwa nilai t hitung $(-1,202) \geq t \text{ tabel}(0,380)$ atau nilai sig $\geq \alpha (0,242 \geq 0,05) = H_0$ ditolak, artinya secara parsial atau individu variable motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri 21 Palembang.
4.	PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI SE-KOTA BIMA.	Mahfud (2020)	1. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru 2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru 3. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru 4. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru
5.	PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (STUDI DI KANTOR DINAS SOSIAL PROVINSI JAWA TENGAH).	Sutrisno (2013)	Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS dengan mengambil sampel 167 responden dari 323 Pegawai Negeri Sipil di kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah dapat di tarik beberapa kesimpulan sbb:1.Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah termasuk dalam kategori cukup baik 2. Besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, sesuai uji statistik hanya sebesar sebesar 58 %, artinya masih sebesar 42 % dari variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja, sehingga perlu ditindaklanjuti dengan penelitian berikutnya.
6.	PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD DI KABUPATEN CILACAP.	Astuti (2017)	Tidak ada pengaruh antara disiplin dengan kinerja guru SD di Kabupaten Cilacap. Semangat pengabdian yang tinggi merupakan salah satu faktor yang menunjang kinerja guru.

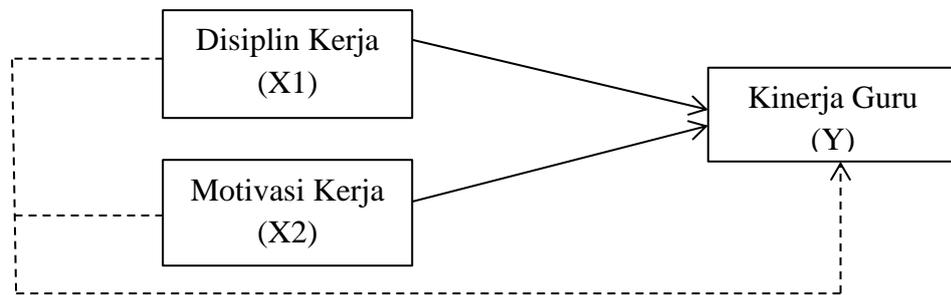
7.	PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJAKARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KANJURUHAN MALANG	SETIAWAN (2013)	Disiplin Kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya jika disiplin kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang tinggi maka belum tentu meningkatkan Kinerja para karyawannya. Walaupun disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan tetapi Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan tidak setengah-setengah dalam menerapkan kedisiplinan pada karyawannya. Hal ini terbukti pada saat penulis melakukan observasi dalam rangka penyebaran kuesioner, semua karyawan mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan, jam istirahat, dan jam pulang, serta atribut perlengkapan yang digunakan karyawan baik yang PNS (Pegawai Negeri Sipil) maupun yang bukan PNS.
8.	PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SMAN 1 PUNDUH PEDADA PESAWARAN DIMASA COVID-19	Dita (2021)	Variabel Disiplin kerja (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) pada SMAN 1 Punduh Pedada Pesawaran sebesar 71,2 persen dan sisanya 28,8 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

C. Kerangka Teori

Keberhasilan suatu organisasi sekolah sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi sekolah akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, seperti disiplin kerja dan motivasi kerja.

Gambar 2. 1 Kerangka Teori



Keterangan: —————> Pengaruh parsial
-----> Pengaruh Simultan

1. Pengaruh Parsial

Parsial adalah untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya digambarkan dengan uji t.

2. Pengaruh Simultan

Simultan adalah pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel-variabel bebas jika digabungkan terhadap variabel terikat. Dalam istilah statistik pengaruh simultan sendiri digambarkan dengan uji F.

D. Hipotesis

Kata "*hypo*", yang berarti "di bawah", dan kata "*thesa*", yang berarti "kebenaran", adalah asal mula hipotesis. Oleh karena itu, dari sudut pandang *etimologis*, hipotesis adalah sesuatu yang kurang (hypo) daripada keyakinan tentang kebenaran (tesis).

Dengan kata lain hipotesis adalah sebuah simpulan yang belum final karena harus diuji kebenarannya atau bisa disebut juga sebagai jawaban sementara terhadap masalah yang tengah diteliti Safitri (2021).

Model hipotesis yang akan digunakan sebagai berikut:

Ha1 : Adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Guru di SD Negeri 61 Krui.

Ha2 : Adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 61 Krui.

Ha3 : Adanya pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 61 Krui.