BAB II
LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kinerja

Aprida,dkk (2020) menyatakan bahwa kinerja guru adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan siswa yang mencakup suasana kognitif, afektif, dan psikomotorik. Prasetyo dan Marlina (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Fransisco, dkk (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Gabriella dan Tannady (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Performa atau kinerja seorang karyawan amat mempengaruhi performa organisasi dimana ia bekerja. Komardi dan Ningsih, (2018) menyatakan bahwa kinerja yang adalah prestasi kerja pada penyelenggara lembaga pendidikan dalam melaksanakan program pendidikan mampu menghasilkan lulusan atau output yang semakin meningkat kualitasnya; (mampu

memperlihatkan / mempertunjukkan kepada masyarakat). Hatumena dan Pogo, (2018) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan.

2.2 Indikator Kinerja

Hatumena dan Pogo (2018) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja pegawai adalah

1. Kualitas kerja, yaitu seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas, yaitu seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai masing –masing
3. Kehandalan, yaitu seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan
4. Sikap dan perilaku, yaitu kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukannya

2.3 Pengertian Disiplin

Wibowo dan Febrianto (2021) menyatakan bahwa disiplin didefinisikan sebagai guru yang selalu datang dan pulang tepat waktu, melakukan semua pekerjaannya dengan baik, sesuai dengan semua aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku dan sikap disiplin yang tepat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang ditetapkan untuk guru. Ini

mendorong antusiasme untuk bekerja, dan mendukung terwujudnya tujuan pendidikan di sekolah. Alhusaini, dkk (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Damanik (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh para pimpinan untuk berkomunikasi dengan bawahan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma social.

Fransisco, dkk (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Gabriella dan Tannady (2019) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu bentuk pelatihan untuk meningkatkan dan membangun pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan, sehingga karyawan secara sukarela mencoba bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain. Hadiati (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap ketaatan atau patuh yang dimiliki oleh seseorang secara sadar terhadap aturan, norma-norma atau kaidah-kaidah yang berlaku terhadap suatu aturan agar

terhindar dari sanksi atau hukuman sehingga dapat tercapai tujuan yang dikehendaki.

2.4 Indikator Disiplin

Hatumena dan Pogo (2018) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur disiplin adalah

1. Taat terhadap aturan waktu, yaitu dapat Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan
2. Taat terhadap peraturan perusahaan, yaitu Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, yaitu Ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain

2.5 Pengertian Motivasi Kerja

Mahendra, dkk (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja guru didefinisikan sebagai kebutuhan yang mendorong dan menggerakkan guru pada upaya-upaya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan didasarkan pada kebebasan untuk mencoba ide baru, dan pencapaian tingkat tanggung jawab yang sesuai. Hayati, dkk (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan sehingga menyebabkan timbulnya kemauan untuk melaksanakan tugas dan kewajiban secara sukarela tanpa ada paksaan untuk mencapai tujuan. Nasution dan Pasaribu (2020) menyatakan bahwa motivasi

merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik.

Hidayat (2020) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu keadaan dimana seseorang mempunyai energi baik dari luar maupun dalam yang meunculkan keinginan orang tersebut untuk berbuat atau bertindak menuju sasaran yang telah ditetapkan. Aprida, dkk (2020) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan bagi individu baik dalam diri maupun dari luar yang dapat mempengaruhi etos kerja atau kualitas kerja individu tersebut. Hartanti dan Yuniarsih (2018) menytakan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang.

2.6 Indikator Motivasi Kerja

Darmayanti, dkk (2016) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur motivasi kerja adalah

1. Perhatian pekerjaan, yaitu organisasi perlu adanya perhatian kerja antar teman kerja maka akan membangun semangat kerja yang tinggi.
2. Nyaman bekerja, yaitu rasa nyaman muncul karena situasi lingkungan kerja yang ada, baik dan buruk lingkungan kerja tergantung pada teman kerja sekitar kita.
3. Semangat bekerja, yaitu dapat dilihat dari keseharian bekerja dan kehadiran maka muncul semangt kerja yang tinggi pula.

4. Memberi dorongan, yaitu suatu organisasi kerja perlu ada dorongan dari atasan pada bawahan, dorongan antar teman agar terjalin hubungan kerja yang baik.

2.7 Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut merupakan table penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

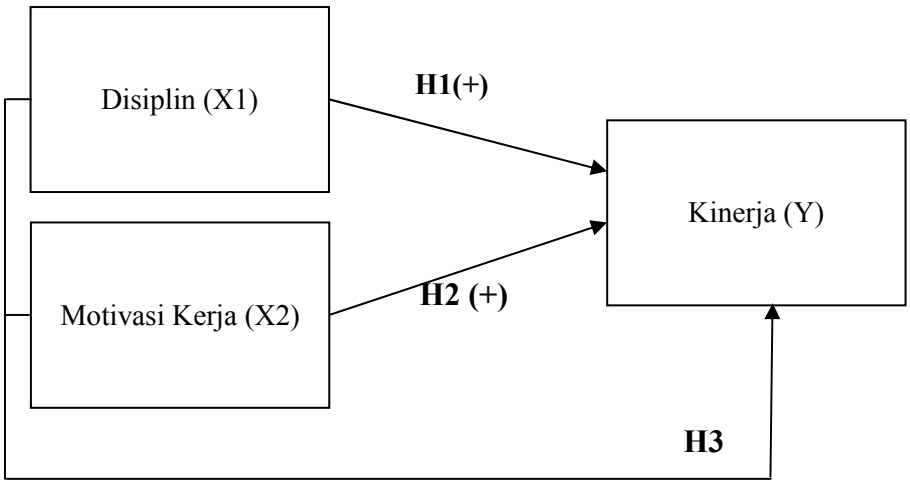
No	Nama	Judul	Metode Penelitian	Kesimpulan
1	Prasetyo dan Marlina (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nihon Plast Indonesia	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nihon Plast Indonesia
2	Fadhil dan Mayowan (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasaan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada AJB Bumi Putera Kota Malang
3	Supriyanto dan Mukzam (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang)	Regresi Linier Berganda	Berdasar hasil analisis regresi, motivasi kerja dan lingkungan kerja pada LPP RRI Stasiun Malang memiliki pengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang
4	Dalimunthe (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam	Regresi Linier Berganda	Hasil penilitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan usaha pembungkusan garam pada CV. Karya Pertiwi Medan

5	Tyas dan Sunuharyo (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara Simultan berpengaruh Terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap
6	Sugiharjo dan Aldata (2018)	Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian pada pengujian secara parsial (Uji-t). Menunjukan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
7	Zahara dan Hidayat (2017)	Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam	Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank BUMN di Batam
8	Arda (2017)	Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada bank rakyat indonesia Cabang putri hijau medan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan
9	Tuhumena, dkk (2017)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah V Manado
10	Sunarsi (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta	Regresi Linier Berganda	Hasil analisis simultan membuktikan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terbukti secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta

Sumber: Data diolah peneliti, 2020

2.8 Kerangka Pemikiran

Gambar di bawah ini merupakan kerangka pemikiran dalam model penelitian mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru :



Gambar 2.1

Kerangka Berpikir

2.9 Pengembangan Hipotesis

2.9.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Kedisiplinan karyawan merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu perusahaan, karena semakin tinggi tingkat kedisiplin pegawai maka semakin maksimal pula kinerja pegawai yang dihasilkan sehingga akan berdampak pada keberhasilan suatu instansi. Wibowo dan Febrianto (2021) menyatakan bahwa disiplin didefinisikan sebagai guru yang selalu datang dan pulang tepat waktu, melakukan semua pekerjaannya dengan baik, sesuai dengan semua aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku dan sikap disiplin yang tepat

mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang ditetapkan untuk guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dan Febrianto (2021) menyatakan bahwa disiplin dapat mempengaruhi kinerja guru, Juniarti, et al (2020) bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja, artinya jika kedisiplinan pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat, instansi yang memiliki pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi pada setiap perilaku dalam bekerja maka berdampak pada lebih maksimalnya hasil pekerjaan yang dilakukan.

2.9.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berhasil atau tidaknya suatu instansi sebagian besar ditentukan oleh prestasi kerja para pegawainya. Pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh karen itu sangat diperlukan motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja karyawan lebih maksimal. Mahendra, dkk (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja guru didefinisikan sebagai kebutuhan yang mendorong dan menggerakkan guru pada upaya-upaya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan didasarkan pada kebebasan untuk mencoba ide baru, dan pencapaian tingkat tanggung jawab yang sesuai.

Penelitian yang dilakukan oleh Hayati, dkk (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru. Karo, dkk (2020) motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan yang

berarti bahwa ketika kebutuhan seorang dipenuhi oleh faktor tertentu, orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi, artinya jika motivasi kerja pegawain dapat ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat, sebuah instansi harus dapat memberikan motivasi kerja yang sesuai harapan pegawainya karena dapat mendorong kinerja pegawai yang lebih maksimal.

2.9.3 Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Damanik (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh para pimpinan untuk berkomunikasi dengan bawahan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial. Hayati, dkk (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan sehingga menyebabkan timbulnya kemauan untuk melaksanakan tugas dan kewajiban secara sukarela tanpa ada paksaan untuk mencapai tujuan.

Penelitian yang dilakukan oleh Komardi dan Ningsih (2018) menyatakan bahwa disiplin dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru dan Penelitian yang dilakukan oleh Gabriella dan Tannady (2019) menyatakan bahwa disiplin dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru, artinya meningkat atau menurunnya kinerja guru diakibatkan oleh faktor kedisiplinan pegawai serta motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai.

2.10 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini digunakan dengan tujuan sebagai arahan serta pedoman bagi penelitian yang akan dilaksanakan. Berdasarkan kerangka berfikir diatas maka dapat di hipotesiskan sebagai berikut:

1. H1 : Diduga terdapat pengaruh disiplin (X1) terhadap kinerja guru (Y) SMP Negeri di Kota Bandar Lampung.
2. H2 : Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) SMP Negeri di Kota Bandar Lampung.
3. H3 : Diduga terdapat pengaruh secara bersama-sama antara disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) SMP Negeri di Kota Bandar Lampung.