

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

##### **2.1.1. Pengertian Kinerja Guru**

Guru adalah setiap orang yang dengan sengaja mempengaruhi orang lain untuk mencapai tingkat kemanusiaan yang lebih tinggi. (Sutari Imam barnadib,1995). Pendapat ahli lain mengatakan bahwa pendidik adalah orang yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pendidikan dengan sarana peserta didik (Umar Tirta Rahardja dan La Sulo,1994). Pendidik adalah orang yang dengan sengaja membantu orang lain untuk mencapai kedewasaan (Langeveld) (Dwi Siswoyo, 2008:119).

Guru adalah pendidik yang berada dilingkungan sekolah. Undang-undang nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebut guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Dwi Siswoyo, 2008:119).

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual*

*performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2005:75) menyatakan bahwa secara umum kinerja ada dua perbedaan, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah disepakati, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Menurut Rivai (2005:14), kata kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari kata *to perform* dengan beberapa entries yaitu:

1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*)
2. Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfil; as vow*)
3. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understanding*)
4. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh orang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Menurut Irawan (2000:17) menyatakan bahwa kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*. Pengertian kinerja atau

performance sebagai output seorang pekerja, sebuah output proses manajemen, atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana output tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

### **2.1.2. Penilaian Kinerja Guru**

Penilaian kinerja dilakukan untuk mendapatkan guru bermutu baik dan professional. Guru ideal dengan karakteristik tersebut tidak dapat dihasilkan dalam satu periode pembinaan atau pelatihan tertentu saja, tetapi diperlukan suatu upaya yang terus menerus dan berkesinambungan. Melalui upaya yang terus menerus dan berkesinambungan itu, diharapkan terjadi perbaikan kualitas yang berkesinambungan pula (*continuous quality improvement*) (Mulyasa, 2013:87).

Pada hakekatnya merupakan suatu kegiatan untuk membina dan mengembangkan guru professional 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. Hasil penilaian kerja tersebut dapat digunakan oleh guru, kepala sekolah, dan pengawas untuk melakukan refleksi terkait dengan tugas dan fungsinya dalam rangka memberikan layanan kepada masyarakat dan meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru (Mulyasa, 2013:88).

### **2.1.3. Fungsi Penilaian Kinerja Guru**

Kompetensi guru yang utuh dan menyeluruh mencakup kompetensi profesional, pedagogik, social dan personal. Dalam praktiknya, kompetensi tersebut akan membentuk kepribadian guru sangat menentukan kualitas pembelajaran dan pembimbinganpeserta didik, serta mendorong terlaksananya seluruh tugas tambahan secara proporsional dan profesional (Mulyasa, 2013:88-89).

Secara umum penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama, seperti yang dikemukakan Kemendiknas (2010) berikut ini (Mulyasa, 2013:89):

1. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan kompetensi dan keterampilan yang diperlukan dan pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, profil kinerja yang menggambarkan kekuatan dan kelemahan guru akan terindifikasi dan dimaknai setiap guru yang dapat digunakan sebagai basis untuk merencanakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan.

2. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut. Oleh karena itu, kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional.

#### **2.1.4. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

Seorang pemimpin harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan untuk manajemen bawahannya, karena sebagai pemimpin akan mempengaruhi suatu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005:23) Menurut Tjiptono (2006:161) Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara atau strategi yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku (perkataan serta tindakan) dari seorang pemimpin yang dapat dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004:29).

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu tentunya memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Setiap individu memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda pula. Pemimpin harus lebih fleksibel dalam memahami segala potensi maupun keahlian yang dimiliki oleh bawahannya dan berbagai permasalahan yang dihadapi bawahannya tersebut. Dengan melakukan pendekatan tersebut, maka pemimpin dengan mudah menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab kepada bawahannya dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri para guru. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan guru terhadap pekerjaannya serta dapat meningkatkan kinerja guru yang lebih efektif.

Terdapat lima gaya kepemimpinan menurut Siagian (2002), yaitu:

1. Tipe pemimpin yang otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang:

- a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
- b. Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- c. Menganggap bahwa sebagai alat semata-mata
- d. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
- e. Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya

f. Dalam tindaknya penggerakannya sering mempergunakan approach yang mengandung unsur paksaan dan punitif (bersifat menghukum)

## 2. Tipe pemimpin yang militeristik

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud seorang pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat:

- a. Dalam menggerakkan bawahannya sistem perintah yang sering dipergunakan
- b. Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan
- c. Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan
- d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya

## 3. Tipe pemimpin yang paternalistik

- a. Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa
- b. Bersikap terlalu melindungi
- c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan
- d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif
- e. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi

f. Sering bersikap mau tahu

#### 4. Tipe pemimpin yang kharismatik

Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.

#### 5. Tipe pemimpin yang demokratis

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratis lah yang paling tepat untuk organisasi modern karena:

- a. Ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan
- b. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama tim dalam usaha mencapai tujuan
- c. Selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya
- d. Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin

#### **2.1.5. Keterkaitan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Guru**

Menius Wisal (2014) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Theresiana 1 Semarang. Hasil penelitian menunjukkan (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hal ini berarti bahwa apabila pola kepemimpinan di kantor meningkat maka kinerja guru akan mengalami peningkatan, demikian



pula sebaliknya, jika guru tidak suka dengan pola kepemimpinan di kantor maka kinerja guru akan mengalami penurunan. (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hal ini berarti bahwa apabila guru motivasinya meningkat maka kinerja guru mengalami peningkatan tinggi, demikian pula sebaliknya, jika guru tidak bermotivasinya maka kinerja guru akan mengalami penurunan. (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja guru, hal ini berarti bahwa apabila situasi dan kondisi lingkungan kerja di sekolah meningkat, tetapi belum tentu kinerja guru akan mengalami peningkatan.

Luis Aparicio Guterres dan Wayan Gede Supartha (2016) melakukan penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hasil perhitungan analisis Regresi didapat kesimpulan, besarnya pengaruh gaya kepemimpinan ( X1 ) terhadap kinerja guru (Y) 0,571. Besarnya pengaruh motivasi yang secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,313. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara bersamaan sebesar 73,5 persen sementara sisanya 26,5 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian terdahulu Menius Wisal (2014) dan Dwi Luis Aparicio Guterres dan Wayan Gede Supartha (2016), peneliti

menyimpulkan bahwa diduga Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar.

Berdasarkan dari uraian diatas dirumuskan hipotesa diduga ada pengaruh Gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja guru di SMP 1 Pakis Aji ( Y).

## **2.1.6. Motivasi**

### **2.1.6.1. Pengertian Motivasi**

William J. Stanson mendefinisikan bahwa motivasi adalah “ *a motive is a stimulated need wich a goal-oriented individual seeks to satisfy*”. (suatu motif merupakan kebutuhan yang distimulasi serta berorientasi kepada sebuah tujuan individu dalam mencapai rasa puas). Selain itu Fillmore H. standford bahwa “*Motivation as an energizig condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*”. Motivasi sebagai salah suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah tujuan tertentu (Anwar Prabu Mangkunegara,th:93)

Motivasi adalah kekuatan atau motor pendorong kegiatan seseorang ke arah pencapaian tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya. Pada hakikatnya, motivasi pegawai dan pimpinan berbeda karena adanya perbedaan kepentingan maka perlu diciptakan motivasi yang searah untuk mencapai

tujuan bersama dalam rangka kelangsungan usaha dan ketenagakerjaan. dengan demikian, pegawai akan mengetahui fungsi, peranan, dan tanggung jawab dilingkungan kerjanya dan pihak pimpinan dapat menumbuhkan iklim kerja yang sehat dengan cara mengatur hak dan kewajiban pegawai sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan, dan tanggung jawab pegawai (Kadar Nurjaman, 2014:223)

#### **2.1.6.2.Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja Pegawai**

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai (Anwar Prabu Mangkunegara,th:100) adalah sebagai berikut:

##### **1. Prinsip Partisipasi**

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

##### **2. Prinsip komunikasi**

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

### 3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (guru) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. dengan pengakuan tersebut, guru akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

### 4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap kerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

### 5. Prinsip memberi perhatian

pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

#### **2.1.6.3. Teknik Motivasi Kerja Pegawai**

Beberapa teknik memotivasi kerja pegawai, antara lain sebagai berikut (Anwar Prabu Mangkunegara, th:101-102):

#### 1. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai

Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja pegawai tanpa memperhatikan apa yang menjadi kebutuhannya.

## 2. Teknik komunikasi persuasif

Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu cara memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstralogis. teknik yang dirumuskan : “AIDDAS”

A = *Attention* (Perhatian)

I = *Interest* (Minat)

D = *Desire* (Hasrat)

D = *Decision* (Keputusan)

A = *Action* (Aksi/Tindakan)

S = *Satisfaction* (Kepuasan)

Penggunaanya pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

### **2.1.7. Keterkaitan Motivasi Dengan Kinerja Guru**

Menius Wisal (2014) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Theresiana 1 Semarang. Hasil penelitian menunjukkan (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hal ini berarti bahwa apabila pola kepemimpinan di kantor meningkat maka kinerja guru akan mengalami peningkatan, demikian pula sebaliknya, jika guru tidak suka dengan pola kepemimpinan di kantor maka kinerja guru akan mengalami penurunan. (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hal ini berarti bahwa apabila guru motivasinya meningkat maka kinerja guru mengalami peningkatan tinggi, demikian pula sebaliknya, jika guru tidak bermotivasinya maka kinerja guru akan mengalami penurunan. (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja guru, hal ini berarti bahwa apabila situasi dan kondisi lingkungan kerja di sekolah meningkat, tetapi belum tentu kinerja guru akan mengalami peningkatan.

Roslina Septiana, Ngadiman, Elvia Ivada (2013) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari . Hasil penelitian yaitu (1) Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, (2) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap

kinerja guru, (3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari.

Hasil penelitian terdahulu Menius Wisal (2014) dan Roslena Septiana, Ngadiman, Elvia Ivada (2013), peneliti menyimpulkan bahwa diduga Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar.

Berdasarkan dari uraian diatas dirumuskan hipotesa diduga ada pengaruh Motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja guru di SMP 1 Pakis Aji (Y).

## **2.1.8. Disiplin Kerja**

### **2.1.8.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin yaitu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perseorangan, kelompok, atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma, dan kaidah yang berlaku. disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi peraturan yang telah ditentukan. Kedisiplinan dapat dilakukan dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Kadar Nurjaman, 2014:223) ciri disiplin adalah:

1. Hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat
2. Perilaku yang dikendalikan
3. Ketaatan (*obedience*)

Disiplin kerja diukur dalam wujud (Kadar Nurjaman, 2014:222):

1. Pimpinan atau pegawai datang dan pulang kantor tepat pada waktu yang ditentukan
2. Menghasilkan pekerjaan baik kuantitas maupun kualitas yang memuaskan.
3. Mematuhi semua peraturan yang ada
4. Melaksanakan tugas dengan penuh semangat

#### **2.1.8.2. Pendekatan Disiplin Kerja**

Ada tiga pendekatan disiplin, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi dan disiplin bertujuan.

##### **1. Pendekatan disiplin modern**

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. pendekatan ini berasumsi (1) disiplin modern, merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik, (2) melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada



proses hukum yang berlaku, (3) keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya. (4) melakukan protes terhadap keputusan yang memberatkan sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

## 2. Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin ini merupakan pendekatan disiplin dengan cara memberikan *punishmen*. pendekatan ini berasumsi: (1) disiplin dilakukan oleh pimpinannya kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan, (2) disiplin adalah *punishmen* untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat serta besarnya pelanggarannya. (3) pengaruh *punishmen* untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun pegawai lainnya. (4) peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan *punishmen* yang lebih keras. (5) pemberian *punishmen* terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi *punishmen* yang lebih berat.

## 3. Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai

- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku
- c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d. Disiplin pegawai bertujuan untuk mempertanggungjawabkan segala perbuatannya.

#### **2.1.9. Keterkaitan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Guru**

Sukadi (2016) melakukan penelitian mengenai Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Al Huda 1 Karangpandan . Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja gurur diperoleh persamaan regresi :  $Y = 6,769 + 0,401X_1 + 0,275X_2$ . Uji regresi diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $137,168 > 3,090$  (taraf signifikansi 5%) berarti antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Uji t untuk variabel motivasi kerja diperoleh  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  atau  $4,872 > 1,985$  dan untuk variabel disiplin kerja diperoleh  $t_{hitung} >$   $t_{tabel}$  atau  $8,172 > 1,985$  (taraf signifikansi 5%). Kedua variabel tersebut secara signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di MTs Al Huda Karangpandan.

Kaliri, (2008) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri di Kabupaten Pematang, hasil penelitian menunjukkan Ada

pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang, ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA negeri di kabupaten Pemalang, ada pengaruh yang signifikan disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA negeri di kabupaten Pemalang.

Ernawati, (2007) melakukan penelitian mengenai Pengaruh supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, hasil penelitian menunjukkan Variabel supervisi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Guru SD di Kecamatan Jenawi Kabupaten Karanganyar. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Guru SD di Kecamatan Jenawi Kabupaten Karanganyar.

Hasil penelitian terdahulu Sukadi (2016), Kaliri, (2008) dan Ernawati, (2007) peneliti menyimpulkan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan dari uraian diatas dirumuskan hipotesa diduga ada pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap kinerja guru di SMP 1 Pakis Aji (Y).

## **2.2. Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sangat penting untuk diungkapkan karena dapat dipakai sebagai bahan acuan dan pertimbangan serta informasi dalam penelitian. Berikut daftar penelitian terdahulu:

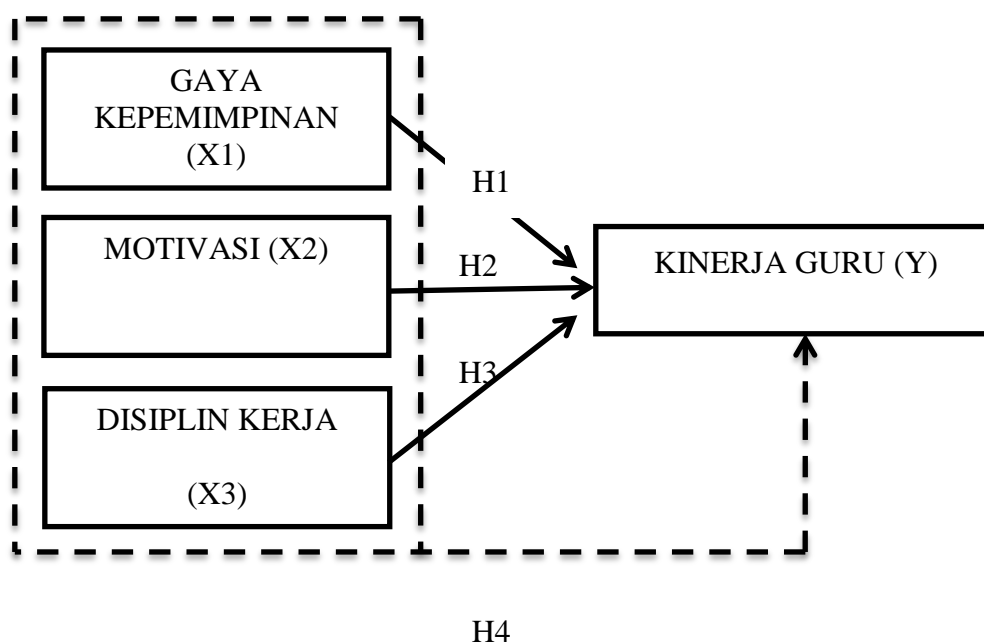
**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Penelitian Yang Relevan**

No.	Referensi/Judul Jurnal	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Theresiana 1 Semarang, Menius Wisal (2014)	Variabel independen - Kepemimpinan - Motivasi - Lingkungan kerja Variabel dependen - Kinerja guru	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja guru
2	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri di Kabupaten Pemalang, Kaliri, (2008)	Variabel independen - Disiplin - Motivasi Kerja Variabel dependen - Kinerja guru	Regresi Linier Berganda	Ada pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang, ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA negeri di kabupaten Pemalang, ada pengaruh yang signifikan disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA negeri di kabupaten Pemalang.
3	Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari, Roslena	Variabel independen - kepemimpinan - motivasi kerja Variabel dependen - kinerja guru	Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, Kepemimpinan kepala

	Septiana, Ngadiman, Elvia Ivada (2013)		sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari
--	--	--	---

### 2.3. Kerangka Penelitian Teoritis

Model penelitian yang akan di kembangkan pada penelitian ini mengacu pada latar belakang, rumusan masalah, dan telaah pustaka yang telah di uraikan pada sub bab sebelumnya.



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Keterangan:

→ : Uji secara parsial

- → : Uji secara simultan

Variabel-variabel diatas dapat digolongkan menjadi dua variabel yaitu variabel independen (X) yang terdiri dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi serta disiplin kerja dan variabel dependen (Y) yaitu kinerja guru. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Pakis Aji Jepara

H2: Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Pakis Aji Jepara.

H3: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Pakis Aji Jepara.

H4: Diduga gaya kepemimpinan, motivasi serta disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Pakis Aji Jepara.