

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORITIK**

#### **A. Deskripsi Konseptual**

##### **1. Variabel Terikat**

###### **a. Pengertian Kinerja Guru**

Pendidikan akan berhasil apabila sumber daya manusia yang ada didalamnya memiliki kualitas yang baik. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang ada di lembaga pendidikan. Peranan guru dalam menghasilkan pesertadidik yang berkualitas terlihat dari optimal atau tidak kinerja guru tersebut.

Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang didalamnya terdiri dari 3 aspek yaitu: Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; Kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud. Sedangkan menurut Fatah, kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan.

Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaannya dalam bidang pendidikan. Kinerja guru yang baik dapat dicapai apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam kinerja seorang guru terdapat

beberapa macam kompetensi guru, yakni sebagai berikut:

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2013:549). Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dengan standar yang telah ditetapkan.

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai seorang guru di sekolah.

Pendapat Wang (2010: 67) ini mengandung arti bahwa kinerja mengajar guru mengacu pada sejauh mana guru mencapai tujuan sekolah atau memuaskan nilai-nilai sekolah (Wang, 2010: 67). Karena kinerja mengajar adalah bagian terpenting dari kinerja guru. Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, terdapat Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang- Undang Republik Indonesi Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Kinerja guru dalam penelitian adalah hasil kerja kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh guru guna melaksanakan tugas kerja sesuai

dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hal ini tercermin pada kemampuan guru sehubungan dengan tugasnya dalam proses belajar dengan indikator sebagai berikut: (1) kemampuan menyusun program pengajaran, (2) kemampuan menyajikan program pengajaran, (3) kemampuan menganalisis hasil belajar, (4) kemampuan menyusun program perbaikan dan pengayaan, dan (5) kemampuan menyusun program bimbingan.

Terkait dengan kinerja guru, Mulyasa (2013: 226-251) menegaskan bahwa:

Kinerja guru dapat diukur menggunakan indikator yang meliputi: (1) mengenal karakteristik peserta didik, (2) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, (3) pengembangan kurikulum, (4) kegiatan pembelajaran yang mendidik, (5) memahami dan mengembangkan potensi, (6) komunikasi dengan peserta didik, (7) penilaian dan evaluasi, (8) bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia, (9) menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, (10) etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru, (11) bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif, (12) komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat, (13) penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, (14) mengembangkan keprofesionalitas melalui tindakan reflektif.

Penentuan aspek pengukuran kinerja guru dengan melihat relevansi, signifikansi, dan cakupan yang komprehensif terhadap kinerja guru tersebut untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien mengenai standar formal proses pembelajaran di sekolah

## **b. Faktor-Faktor Kinerja Guru**

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap

sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut.

1) Kepribadian dan dedikasi

Setiap guru mempunyai kepribadian masing-masing yang membedakan antara satu guru dengan guru yang lainnya. Kepribadian guru akan tercermin dalam sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing peserta didiknya. Semakin baik kepribadian guru, semakin baik dedikasinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru, ini berarti tercermin suatu dedikasi yang tinggi dari guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik.

2) Pengembangan profesi

Menurut Pidarta bahwa profesi ialah suatu jabatan atau pekerjaan biasa seperti halnya dengan pekerjaan-pekerjaan yang lain. Namun lebih lanjut, Pidarta mengemukakan ciri-ciri profesi sebagai berikut:

- (a) Pilihan jabatan itu didasari oleh motivasi yang kuat dan merupakan panggilan hidup orang yang bersangkutan
- (b) Telah memiliki ilmu, pengetahuan, dan keterampilan khusus, yang bersifat dinamis dan berkembang terus
- (c) Ilmu pengetahuan, dan keterampilan khusus tersebut diperoleh melalui studi dalam jangka waktu lama di perguruan tinggi.
- (d) Punya otonomi dalam bertindak ketika melayani klien
- (e) Mengabdikan kepada masyarakat atau berorientasi kepada layanan

sosial, bukan untuk mendapatkan keuntungan finansial Berdasarkan ciri-ciri profesi tersebut, profesi guru tidak mungkin dikenakan pada sembarangan orang yang dipandang masyarakat umum sebagai pendidik. 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. Pembinaan dan pengembangan profesi guru bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan dilakukan secara terus menerus sehingga mampu menciptakan kinerja sesuai dengan persyaratan yang diinginkan, disamping itu pembinaan harus sesuai arah dan tugas/atau fungsi yang bersangkutan dalam sekolah. Semakin sering profesi guru dikembangkan melalui berbagai kegiatan maka semakin mendekati guru pada pencapaian predikat guru yang profesional dalam menjalankan tugasnya sehingga harapan kinerja guru yang lebih baik akan tercapai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dapat diukur dari berbagai hal yaitu perencanaan program pembelajaran , pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi/ penilaian pembelajaran. Ketiga aspek tersebut bila dilaksanakan oleh guru TK Negeri di Kabupaten Banjarnegara dengan penuh tanggung jawab maka kinerja guru akan semakin optimal

## **2. Variabel Bebas**

### **a. Motivasi Kerja**

#### **1) Pengertian motivasi kerja**

Wahjosumidjo (1991: 154) menyatakan “motivasi kerja merupakan

suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap kebutuhan persepsi dan kepuasan yang terjadi pada diri seseorang. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni (1) Kemungkinan untuk berkembang, (2) Jenis pekerjaan, dan (3) Apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Disamping itu terdapat beberapa aspek yang terpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni: rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif. Lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik menantang, kelompok dan rekan-reka kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, output yang diharapkan serta, bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan dapat menjadi faktor pemicu kerja karyawan.

## 2) Teori-Teori Motivasi Kerja

Mc. Clelland (1987: 40) menyatakan bahwa ada tiga dasar yang memotivasi manusia, ketiga kebutuhan tersebut adalah:

- a) Kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*) orang yang mempunyai prestasi yang tinggi secara umum mereka memiliki ciri- ciri: suka dengan mudah mengambil tanggung jawab dapat dengan mudah menyelesaikan persoalan, suka menetapkan tanggung jawab yang moderat dan tujuan tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah, suka *feedback* yang berguna untuk evaluasi.
- b) Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*) yaitu motivasi kekuasaan seperti menginginkan posisi kepemimpinan.

- c) Kebutuhan akan afiliasi (*Need for affiliation*) manusia ingin berinteraksi dengan orang lain, mempunyai cita rasa, rasa ingin memiliki, mereka ingin kepercayaan yang jelas dan tegas, cenderung mencoba untuk mendapatkan saling pengertian bersama, menyenangkan hubungan persahabatan.

Teori Frederic Herzberg dalam Hasibuan (2014: 177) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik terjadi dari keberhasilan pelaksanaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, pengembangan dan tanggung jawab.

Dalam penelitian yang diteliti oleh Maslow, dijabarkan indikator motivasi kerja. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow dalam Sofyandi dan Garniwa (2007:102) terdiri dari:

- a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

- b) Kebutuhan rasa aman (*safety need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpenuhi, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

- c) Kebutuhan sosial (*social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi secara minimal,

maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam instansi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, *supervise* yang baik, rekreasi bersamadan sebagainya.

d) Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Motivasi Kerja Guru Menurut Djamarah (2011:149) motivasi kerja guru adalah dorongan atau ketertarikan untuk bekerja karena yakin bahwa harapan atau kebutuhannya akan terpenuhi melalui kerja yang dilakukan, sehingga upaya kerjanya lebih optimal. Motivasi kerja guru adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai guru yang dilaksanakan secara sistematis, berulang-ulang, *continue* dan *progresif*

untuk mencapai tujuan.

Menurut Djamarah (2011:149) konstruk variabel motivasi kerja guru yang dikembangkan mempunyai indikator adalah dimensi instrinsik dan ekstrinsik. Indikator dari dimensi instrinsik adalah kesadaran, kebutuhan dan harapan. Indikator dari dimensi ekstrinsik adalah pujian, hukuman dan aturan. Faktor motivasi kerja guru meliputi: keyakinan ketercapaian harapan (*expectancy*), ketertarikan terhadap pekerjaan (*valency*), dan upaya kerja (*instrumentality*).

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kebutuhan manusia pada dasarnya terdiri dari kebutuhan primer dan kebutuhan sekunder. Guru sebagai motivator dalam pembelajaran harus mempunyai prinsip-prinsip yang dapat membangkitkan motivasi belajar siswa. Teori motivasi guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Robbins et al., (2009: 54) berpendapat bahwa:

Artinya motivasi memainkan bagian penting dalam institusi karena meningkatkan efisiensi pekerja dan tujuan dapat dicapai dengan cara yang efektif. Perilaku pekerja dapat ditransformasikan melalui inspirasi dalam asosiasi apa pun. Motivasi juga bergabung dalam bagian vital bagi guru mengingat kenyataan bahwa hal itu mencapai tujuan dengan cara yang mahir.

Menurut Mustafa dan Othman (2010: 259) menyatakan bahwa motivasi guru sangat penting mengingat fakta bahwa itu meningkatkan kemampuan

dan informasi guru karena secara spesifik berdampak pada prestasi siswa.

Motivasi dapat bersifat intrinsik (dalam) atau ekstrinsik (luar).

Menurut Wigfield et al (2004) menyatakan bahwa motivasi intrinsik menyinggung inspirasi yang ditentukan oleh kepedulian atau kesenangan dalam pekerjaan itu sendiri, lebih jauh lagi, ada di dalam orang tersebut daripada berkonsentrasi pada kekuatan luar atau keinginan untuk hadiah. Karyawan yang didorong secara intrinsik cenderung melakukan tugasnya dengan antusias. Mereka juga cenderung menyelidiki metode untuk membuat langkah bakat dan kemampuan mereka. Sementara motivasi ekstrinsik menyinggung latihan di lingkungan yang berdampak seseorang untuk mengambil bagian dalam semacam perilaku. Itu berasal dari luar orang tersebut. Hadiah sebagai uang tunai atau posisi dan ancaman hukuman sebagai konsekuensi dari perilaku buruk adalah contoh dari motivasi ekstrinsik. Persaingan juga merupakan bantuan lahiriah karena ia memberdayakan pemain untuk berhasil serta mengalahkan yang lain, tidak hanya untuk menghargai imbalan normal gerakan. Kerumunan yang membesarkan hati dan kerinduan untuk memenangkan penghargaan juga merupakan motivasi ekstrinsik.

Menurut Menurut Adair (2009: 56) motivasi mencakup setiap motif yang membuat seseorang melakukan sesuatu dan juga yang negatif seperti ketakutan bersama dengan proses berpikir yang lebih afirmatif, misalnya uang, promosi atau pengakuan. Landasan motivasi adalah intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik terjadi ketika individu mengambil bagian dalam suatu tindakan tanpa dorongan dari luar. Mereka mendapatkan inspirasi ketika mereka dapat mengontrol ukuran aktivitas yang mereka lakukan karena mereka tahu hasil yang akan mereka peroleh, tidak akan dengan keberuntungan. Intrinsik adalah motivasi yang aktif melalui kepuasan

individu, keingintahuan, atau kebahagiaan.

Motivasi ekstrinsik perlu dilakukan dengan insentif. Para ahli sering menyeimbangkan inspirasi intrinsik dengan inspirasi asing, yang terinspirasi dari kemungkinan dukungan. Biasanya, guru menganggap inspirasi intrinsik lebih menarik dan membawa hasil pembelajaran yang lebih disukai daripada inspirasi ekstrinsik (Deci et al., 1999: 627).

Adelabu (2005: 56) menyatakan bahwa motivasi guru sangat buruk dan guru juga kecewa dengan situasi eksekutif dan pengaturan kompensasi mereka. Tujuan untuk mengurangi motivasi guru adalah mereka mendapat kompensasi pendek.

Motivasi kerja adalah suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap kebutuhan persepsi dan kepuasan yang terjadi pada diri seseorang. Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator dari Djamarah (2011:149) yang meliputi: instrinsik dan ekstrinsik. Indikator dari dimensi instrinsik adalah kesadaran, kebutuhan dan harapan. Indikator dari dimensi ekstrinsik adalah pujian, hukuman dan aturan.

Menurut Sutrisno (2015:110), motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.

Menurut Wilson (2012:313) mendefinisikan bahwa motivasi merupakan tugas bagi manager untuk mempengaruhi orang lain (pegawai) dalam suatu perusahaan atau organisasi. Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus-menerus individu menuju pencapaian tujuan.

Menurut Sutrisno (2015:116), motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain yaitu; keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern antara lain; kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel.

Motivasi merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan. Adapun indikator-indikator motivasi kerja menurut Wilson (2012:313) meliputi :

1. Kerja keras
2. Orientasi masa depan
3. Usaha untuk maju

#### 4. Rekan kerja

Dengan demikian dari uraian serta definisi yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dipengaruhi oleh dua buah faktor yaitu faktor instrinsik dan ekstrinsik. Indikator dari dimensi instrinsik adalah kesadaran, kebutuhan dan harapan. Indikator dari dimensi ekstrinsik adalah pujian, hukuman dan aturan. lembaga ataupun sekolah tidak saja mengharapkan pegawai mampu cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi yaitu dengan dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal melalui kesadaran yang tinggi. Kemampuan dan kecakapan pegawai atau guru yang berada di TK Negeri di Kabupaten Banjarnegara sangat berguna bagi lembaga/ sekolah dikarenakan TK Negeri yang ada di Kabupaten Banjarnegara hanya ada empat TK sehingga bila motivasi kerja baik maka bisa menjadi contoh bagi lembaga/ TK lain yang ada di Kabupaten Banjarnegara.

#### **b. Disiplin Guru**

##### **1) Pengertian Disiplin**

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga

dapat menghasilkan kinerja yang baik. Adapun pengertian disiplin menurut para ahli, meliputi:

- a) Arikunto (1990: 114) mengemukakan bahwa disiplin adalah menunjuk kepada kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya.
- b) Keith Davis yang dikutip oleh Santoso Sastro Poetro (1990: 288) mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu pengawasan terhadap diri pribadi untuk memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh pimpinan untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah disetujui/diterima sebagai suatu tanggung jawab.
- c) Bedjo Siswanto (1989: 278) menjelaskan bahwa disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan pernyataan tersebut kiranya jelas bahwa disiplin adalah suatu keadaan atau kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan baik itu tertulis maupun tidak tertulis yang dilakukan dengan senang hati, suka rela dan tanggung jawab berdasarkan kesadaran yang tumbuh dalam diri seseorang, serta tiada suatu pelanggaran- pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung, selama peraturan itu tidak melanggar norma-norma agama.

Pengertian Disiplin Guru Secara umum disiplin merupakan sikap patuh terhadap peraturan yang ada, yang bersumber dari dalam hati atau naluri seseorang. Dari pengertian secara umum disiplin juga banyak

dikemukakan oleh berbagai pihak tak terkecuali para ahli. Menurut Ali Imron (1995: 9) berpendapat bahwa disiplin guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap diri sendiri, teman, dan terhadap sekolah secara keseluruhan. Faktor-faktor Disiplin Guru yang dapat menyebabkan timbulnya disiplin, yaitu; (1). Kesiapan pegawai (2). Kompensasi/gaji yang diterima oleh pegawai (3). Hubungan antara pegawai (4). Peraturan Undang-undang (5). Keteladanan seorang pegawai.

Disiplin di sekolah tidak hanya berkaitan dengan masalah seputar kehadiran atau tidak, terlambat atau tidak. Hal itu lebih mengacu pada pembentukan sebuah lingkungan yang didalamnya ada aturan bersama yang dihormati, dan siapapun yang melanggar mesti berani bertanggungjawabkan perbuatannya. Setiap pelanggaran atas kepentingan umum didalam sekolah mesti diganjar dengan hukuman yang mendidik sehingga siswa mampu memahami bahwa nilai disiplin itu bukanlah bernilai demi disiplinnya itu sendiri, melainkan demi tujuan lain yang lebih luas, yaitu demi stabilitas dan kedamaian hidup bersama.

Sedangkan menurut Soejono (1986: 67) disiplin kerja dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat: (1) para karyawan datang tepat waktu, tertib dan teratur; (2) berpakaian rapi, (3) penggunaan perlengkapan atau peralatan kantor dengan hati-hati; (4) menghasilkan pekerjaan yang memuaskan; (5) kesetiaan atau patuh pada peraturan

yang ada; (6) memiliki tanggung jawab.

Berdasarkan pengertian disiplin kerja yang dikemukakan para pakar maka dapat disimpulkan definisi konsep disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sikap kehadiran seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu organisasi untuk tepat waktu, memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, mengikuti cara kerja yang telah ditentukan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi sehingga tercapai suatu tujuan.

## **2) Indikator Disiplin Guru**

Menurut Rivai (2005) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki 5 (lima) indikator seperti:

### **a) Kehadiran.**

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

### **b) Ketaatan pada peraturan kerja.**

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

### **c) Ketaatan pada standar kerja.**

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

### **d) 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.

e) Bekerja etis.

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan etika sebagai seorang pegawai yang sesuai dengan pekerjaannya. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Disiplin guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran- pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap diri sendiri, teman, dan terhadap sekolah secara keseluruhan. Disiplin guru dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator dari Rivai (2005) yang meliputi: Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

Kedisiplinan perlu diterapkan dan ditingkatkan untuk menunjang kelancaran tugas dari guru. Hasibuan (2014) menyatakan bahwa ada beberapa indikator yang mempengaruhi kedisiplinan, diantaranya :

- 1) Tujuan dan kemampuan,
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Pengawasan yang mekelat
- 6) Ketegasan
- 7) Hubungan kemanusiaan

Selanjutnya Sujono (2001) menyatakan ada beberapa indikator disiplin kerja yang dapat dijadikan ukuran kedisiplinan, yaitu :

- 1) Ketepatan waktu meliputi ketepatan jam pulang, ketepatan jam masuk, kepatuan pada jam kerja
- 2) Kestiaan atau patuh pada peraturan atau tata tertib yang ada, meliputi kepatuhan untuk memakai seragam, dan kepatuhan terhadap peraturan dan komitmen yang telah disepakati,
- 3) mempergunakan dan memelihara peralatan kantor.

Berdasarkan pendapat yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan kunci terwujudnya suatu tujuan. Begitu juga yang terdidi di sekolah, dengan disiplin yang baik berate guru sadar dan bersedia mengerjakan tugas yang telah menjadi tugas pokok dan fungsinya sebagai guru. Semakin tinggi tingka disiplin kerja diharapkan kinerja akan semakin baik.

## **B. Kajian Penelitian yang Relevan**

Beberapa kajian penelitian yang relevan adalah sebagai berikut:

1. Eti Hadiati (2018) tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Mtsse-Kota Bandar Lampung” Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTS Se-Kota Bandar Lampung, hal ini terbukti bahwa hasil perhitungan koefisien Determinasi (KD) atau R Square, diketahui nilai KD sebesar 0,624 (62,4%), artinya besar pengaruh disiplin guru (X) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 62,4% dan sisanya sebesar 37,6% yang dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Vela Miarri Nurma Arimbi (2011: 7) yang berjudul pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan (SMK) Negeri di Temanggung tahun ajaran 2011/2012. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Temanggung Tahun Ajaran 2011/2012.
3. Yi-Gean Chen (2017: 65) yang berjudul “*Exploring Differences from Principals’ Leaderships and Teachers’ Teaching Performances in Public and Private Schools*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang sama yang diadopsi oleh sekolah negeri dan sekolah swasta memiliki fungsi yang berbeda. Kepemimpinan instruksional dan kepemimpinan delegatif kepala sekolah dapat secara lebih efektif mempengaruhi kinerja mengajar guru; sedangkan kepemimpinan instruksional sedikit lebih efektif daripada kepemimpinan delegatif. Meskipun demikian kepemimpinan berorientasi struktur kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja mengajar guru.
4. Javed Hassan Akhtar & Irum Iqbal (2017: 53) melakukan penelitian tentang “*Impact of Motivation on Teachers’ Job Performance: A Case Study of a Public Sector University*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
5. Aida Rahmita Sari (2013) melakukan penelitian tentang “*Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta*”. Hasil penelitian ini menghasilkan data

bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan motivasi kerja dengan kinerja guru. Selanjutnya penelitian ini juga menggambarkan bahwa disiplin guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Peneliti juga memperoleh dengan uji linieritas berganda bahwa motivasi dan disiplin guru berpengaruh terhadap kinerja guru.

6. Asterina Fitri. (2019) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini mengandung implikasi bahwa peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan cara mengoptimalkan kepemimpinan kepala sekolah, dengan cara meningkatkan kompetensi yang terkait kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja. Hal ini mengandung implikasi bahwa peningkatan kinerja guru yang tinggi dapat diwujudkan dengan meningkatkan motivasi kerja. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan memiliki daya penggerak atau tenaga pendorong yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai guru yang dilaksanakan secara sistematis, berulang-ulang, *continue* dan *progresif* untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja yang tinggi dapat dicapai dengan cara: menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, bertanggungjawab, dan bekerja sesuai dengan

prosedur yang sudah ditetapkan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan prestasi belajar siswa.

### **C. Kerangka Pikir**

Guru memiliki tugas sebagai pengajar yang melakukan transfer pengetahuan. Selain itu, guru juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Untuk itu guru harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, yang bekerja dengan kinerja yang tinggi. Kinerja guru akan menjadi optimal, bila diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik kepala sekolah maupun sarana prasarana kerjayang memadai. Kepemimpinan yang efektif dapat tercipta apabila kepala sekolah memiliki sifat, perilaku dan keterampilan yang baik untuk memimpin sebuah organisasi sekolah. Dalam perannya sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu untuk mempengaruhi semua orang yang terlibat dalam proses pendidikan yaitu guru dan fasilitas kerja yang akhirnya mencapai tujuan dan kualitas sekolah.

#### **1. Impak Motivasi kerja terhadap kinerja guru.**

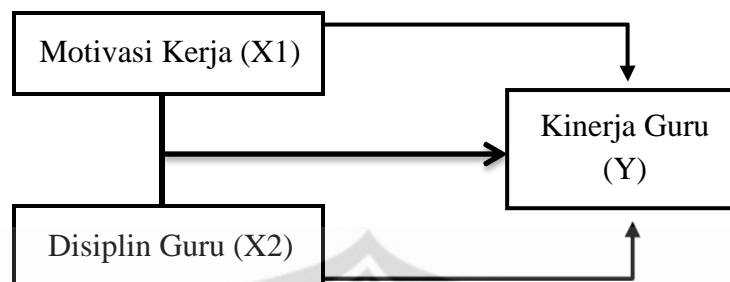
Motivasi kerja dalam pembelajaran agar efektif dan efisien serta tujuan yang diharapkan dapat tercapai secara optimal juga tidak dapat lepas dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin, sehingga kualitas pendidikan akan terwujud bila guru dapat melaksanakan tugas secara profesional, cara kerja yang profesional dapat menghasilkan prestasi

kerja yang optimal. Dengan demikian terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru sekolah dasar. Hal ini berarti pula diduga semakin baik etos kerja dalam melaksanakan tugasnya, maka akan semakin baik kinerja gurunya.

## 2. Impak disiplin guru terhadap kinerja guru.

Disiplin guru akan terciptanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan sekolah, maka diperlukan guru yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada peraturan yang berlaku dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tujuan sekolah. Dengan kata lain kedisiplinan para guru sangat diperlukan dalam meningkatkan tujuan sekolah. Untuk itu, menegakkan disiplin merupakan hal yang sangat penting, sebab dengan kedisiplinan dapat diketahui seberapa besar peraturan-peraturan dapat ditaati oleh guru. Dengan kedisiplinan di dalam mengajar guru proses pembelajaran akan terlaksana secara efektif dan efisien. Jika para guru memiliki kedisiplinan yang tinggi, Hal ini berarti diduga semakin baik disiplin para guru, maka akan semakin baik pula kinerja gurunya.

Secara ringkas kerangka berpikir penelitian ini dapat dilihat pada diagram berikut :



Gambar 2. 1. Paradigma Penelitian

Keterangan:

→ : garis regresi (Impak) X terhadap Y

#### D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul setelah menetapkan anggapan dasar maka lalu membuat teori sementara yang kebenarannya masih perlu diuji (Arikunto:1998:67). Dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat Impak motivasi kerja terhadap kinerja guru TK Negeri di Kabupaten Banjarnegara.
2. Terdapat Impak disiplin guru terhadap kinerja guru TK Negeri di Kabupaten Banjarnegara.
3. Terdapat Impak motivasi kerja dan disiplin guru terhadap kinerja guru TK Negeri di Kabupaten Banjarnegara.