

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Kinerja

##### 2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh guru sesuai dengan peran dalam sekolah. Usaha itu merupakan perilaku seseorang dalam rangka mencapai tujuan. Seseorang yang memiliki perilaku yang baik pasti akan berusaha dengan sekuat tenaga melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Dharma, (2009 : 25) mengatakan manajemen kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelolah kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standard an persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. Dengan demikian manajemen kinerja adalah sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai, dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang.

Menurut Mangkunegara, (2007 : 67) istilah kinerja berasal dari kata *job Performance* atau *actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Kesetiaan.

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

b. Prestasi Kerja

Yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambilnya.

d. Ketaatan

Yang dimaksud dengan ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

e. Kejujuran

Yang dimaksud dengan kejujuran adalah ketulusan hati dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

f. Kerja sama

Kerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

g. Prakarsa/ inisiatif

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkan atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya.

h. Kepemimpinan

Yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

Beberapa sifat yang paling umum diadakan penilaian dari para tenaga kerja, yakni sebagai berikut: yang bekerja dengan tangan atau tenaga kerja dibidang produksi, tenaga kerja administratif, dan tenaga kerja yang memiliki kedudukan sebagai anggota organisasi, diantaranya adalah di bidang administrasi  
Siswanto, (2005 : 236) :

- a. Kuantitas kerja (*quantity of work*);
- b. Ketergantungan (*dependability*);
- c. Kualitas kerja (*quality of work*);
- d. pengetahuan tentang pekerjaan (*knowledge fot job*);
- e. kerjasama (*cooperation*);



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- f. Inisiatif/prakarsa (*initiative*);
- g. Adaptasi/penyesuaian diri (*adaptability*);
- h. Pendapat/pengambilan keputusan (*judgement*);
- i. Kehadirannya/prestasi (*attendance*);
- j. Kesehatan (*health*).

### 2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wahjosumidjo (2005: 433) yakni faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah: Kewibawaan (*power*), sifat-sifat atau keterampilan, perilaku, dan fleksibilitas pemimpin.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah a) *Human performance*, b) Motivasi dan c) *Ability*. Untuk itu dapat dijelaskan sebagai berikut (Mangkunegara, 2007 : 67) :

- a. *Human performance* atau bahasa lainnya adalah penampilan seseorang. Penampilan juga berpengaruh terhadap kinerja, seseorang yang memiliki penampilan rapi dan teratur akan berpengaruh terhadap kinerjanya.
- b. Motivasi merupakan suatu dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas atau pekerjaan. Seseorang yang memiliki motivasi yang kuat atau tinggi maka bisa dikatakan hasil kerjanya juga akan lebih baik dibandingkan dengan seseorang yang bekerja dengan motivasi yang rendah.
- c. *Ability* atau kemampuan adalah suatu hal yang juga turut mempengaruhi kinerja seseorang. Bagaimanapun kinerja seseorang akan meningkat apabila didukung oleh kemampuan yang memadai. Adalah suatu hal yang mustahil menginginkan hasil kerja yang optimal tapi tidak didukung oleh kemampuan yang memadai.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron, (1998) dalam Wibowo, (2008 : 74) yaitu :

- a. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- b. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. *Contextual / situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

### 2.1.3 Indikator Kinerja Guru

Wahab dan Umiarso (2010:122) mengatakan bahwa indikator kinerja guru meliputi antara lain:

- a. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
- b. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada anak
- c. Penguasaan metode dan strategi mengajar
- d. Pemberian tugas-tugas kepada anak
- e. Kemampuan mengelola kelas
- f. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

## 2.2 Disiplin Kerja

### 2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan cerminan sejauh mana besarnya rasa tanggung jawab dan pengabdian seseorang terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris “*discipline*” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Sinungan, (2005 : 145). Menyatakan disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Disiplin kerja adalah kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, atau ketertiban (Tulus, 2004:31).

Menurut Depdikbud, (2002 : 268) kata disiplin mengandung arti tata tertib di sekolah, di kantor, kemiliteran dan lembaga lainnya. Disiplin juga mengandung arti sebagai ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan tata tertib yang berlaku disekitarnya. Dalam hal ini disiplin dapat dipandang sebagai sikap patuh seseorang terhadap aturan-aturan yang berlaku.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap mental seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jika dia akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Menurut Rivai dan Sagala, (2009 : 825).

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Sedangkan pendapat Sastrohadiwiryo, (2005:291). Menyatakan disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya.

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara, (2007 : 129). Menyatakan bahwa *dicipline is management action to enforce organization standarts*. (Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi). Hal ini merupakan sesuatu yang berkenaan dengan pengendalian diri seseorang terhadap bentuk-bentuk aturan. Kepatuhan dalam melaksanakan peraturan yang disebabkan oleh rasa takut terhadap sanksi yang akan diberikan belumlah dapat disebut seseorang disiplin dengan baik. Seseorang dikatakan berdisiplin dengan baik apabila ia dengan kesadarannya melaksanakan peraturan tersebut, karena ia mengetahui manfaat dari peraturan yang ditetapkan tersebut. Disinilah perlu disosialisasikannya segala peraturan itu kepada guru atau anggota organisasi.

Menurut Anoraga, (2009 : 46) disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Pada pengertian disiplin juga tersimpul dua faktor yang penting, yaitu faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan. Didalam suatu organisasi,

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



usaha-usaha untuk menciptakan disiplin, selain adanya tata tertib/peraturan yang jelas, juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap anggota organisasi.

Menurut Sastrohadiwiryono, (2005 : 291). Disiplin adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan demikian penerapan disiplin bertujuan untuk menegakkan tata tertib dan peraturan agar guru dalam bekerja patuh dan taat terhadap seluruh aturan yang telah disepakati dalam organisasi. Jadi, disiplin merupakan suatu proses latihan dan belajar untuk meningkatkan kemampuan dalam bertindak, berfikir dan bekerja yang aktif dan kreatif. Disiplin juga merupakan suatu kepatuhan dari orang-orang dalam suatu organisasi terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sehingga menimbulkan keadaan tertib.

Menurut Fathoni, (2006 : 126). Mengatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Nurmansyah, (2011 : 260). Mengatakan disiplin adalah tindakan manajemen yang dilaksanakan agar sikap dan perilaku serta perbuatan karyawan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sesuai dengan peraturan dan standar organisasi, dengan perkataan lain disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu sikap perilaku perbuatan karyawan sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Apabila sebagian besar karyawan mematuhi peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, maka ini berarti salah satu bentuk kedisiplinan dalam suatu perusahaan sudah dapat ditegakkan. Bila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai ataupun bila tercapai dirasakan kurang efektif dan efisien ketidakpatuhan (indisipliner) karyawan merupakan suatu perilaku yang tidak dapat diterima karena dipandang dapat menyebabkan kinerja yang tidak memuaskan atau bahkan bisa membahayakan perusahaan, rekan kerja atau atasan. Perilaku tidak dapat diterima ini merupakan pelanggaran terus menerus dan disengaja terhadap peraturan perusahaan, termasuk di antaranya adalah pencurian, keributan, dan ketidakpatuhan terhadap prosedur kerja. Dessler, (2007 : 26).

Sementara itu Hasibuan, (2012 : 193) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran diri melaksanakan pekerjaan, bekerja sesuai dengan tuntutan tugas, mematuhi peraturan. Menurutnya, ketaatan merupakan perilaku seseorang yang bersedia dan mempunyai kesadaran untuk mematuhi segala peraturan dan tata tertib serta norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Sementara itu kesediaan menunjukkan perilaku dan perbuatan seseorang dengan tanpa paksaan mengindahkan dan mengikuti peraturan dan norma yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedangkan kesadaran menunjukkan adanya sikap pengendalian diri yang ditandai dengan adanya mental dan moral kerja yang baik.

Dengan tingkat disiplin kerja yang baik akan terlihat pada keadaan sebagai berikut:

- a. Tingginya semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Tingginya tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Tingginya tingkat kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- d. Tingginya tingkat solidaritas di kalangan karyawan.
- e. Meningkatnya rasa memiliki di kalangan karyawan.
- f. Meningkatnya efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan.
- g. Meningkatnya produktivitas kerja karyawan. (Nurmansyah 2011 : 261)

Demikian pula bila terjadi lemahnya tingkat disiplin kerja karyawan akan terlihat dengan keadaan sebagai berikut

- a. Menurunnya semangat dan kegairahan kerja karyawan.
- b. Tingginya tingkat absensi karyawan.
- c. Seringnya keterlambatan karyawan datang masuk kerja.
- d. Pulang cepat sebelum waktu yang telah ditentukan.
- e. Sering merasa saling curiga dan saling melempar tanggung jawab.
- f. Sering terjadi konflik antar karyawan dan pimpinan.
- g. Sering penyelesaian pekerjaan terlambat dari jadwal yang telah ditentukan.
- h. Pengawasan pekerjaan tidak berjalan dengan baik. (Nurmansyah, 2011 : 262)

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selanjutnya bila karyawan melakukan pekerjaan tanpa disiplin akan berpengaruh negatif pada perusahaan, seperti :

- a. Tidak tercapainya target pekerjaan yang sudah ditetapkan.
- b. Terjadinya pemborosan dalam pemakaian material.
- c. Terjadinya kerusakan peralatan kerja milik perusahaan.
- d. Tingginya tingkat kecelakaan kerja.
- e. Kurangnya rasa hormat antara karyawan dengan pimpinan.
- f. Tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.
- g. Menurunnya kualitas pekerjaan.
- h. Menurunnya produktivitas kerja.
- i. Menurunnya moral kerja. (Nurmansyah, 2011 : 262)

Menurut Sudarmanto, (2009 : 103) disiplin tidak dapat dilakukan apabila pada diri masing-masing anggota organisasi tidak terdapat komitmen tinggi untuk melaksanakannya. Komitmen sendiri didefinisikan sebagai tanggung jawab atau kemauan yang tinggi untuk menjalankan tugas atau pekerjaan, sehingga adanya komitmen pada diri karyawan akan berpengaruh kepada kedisiplinannya. Setiap pimpinan pasti menginginkan setiap anggotanya memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, sebab komitmen yang tinggi, selain menimbulkan loyalitas, juga dapat menimbulkan kepatuhan (kedisiplinan) pada diri individu untuk mematuhi peraturan yang telah menjadi nilai atau budaya perusahaan.



## 2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Widodo, (2001:98) hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan untuk memelihara disiplin pegawainya antara lain :

- a. Mengadakan pengawasan yang konsisten dan kontinyu
- b. Memberi koreksi terhadap berbagai kekurangan dan atau kekeliruan
- c. Memberi *reward* atau penghargaan.
- d. Mengadakan komunikasi intensif dengan bawahan.
- e. Mengubah pengetahuan bawahan, sehingga dapat meningkatkan nilai dirinya untuk kepentingan maupun organisasi atau lembaga tempat bekerja
- f. Memberikan kesempatan berdialog demi meningkatkan keakraban antara pimpinan dan bawahan.

Menurut Nurmansyah, (2011 : 262). Mengatakan faktor-faktor yang dapat menunjang kedisiplinan tersebut adalah sebagai berikut :

- a) Adanya peraturan yang pasti dan jelas untuk dijadikan pegangan seluruh karyawan.
- b) Adanya ketegasan terhadap pelanggaran disiplin.
- c) Adanya ancaman atau sanksi yang diberikan terhadap pelanggaran disiplin.
- d) Memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan.
- e) Adanya partisipasi karyawan.
- f) Menunjang tugas serta sesuai dengan kemampuan karyawan.
- g) Adanya keteladanan dari pemimpin

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan, (2012 : 194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Keadilan
4. Pengawasan melekat
5. Sanksi hukuman
6. Ketegasan
7. Hubungan kemanusiaan

## 2.3 Kepemimpinan

### 2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memotivasi orang lain agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain, kepemimpinan juga merupakan perilaku atau cara yang dipilih atau digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya.

Menurut Toha, (2007 : 264) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi manusia baik perorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut Stoner dalam Handoko, (2008 : 295) kepemimpinan adalah suatu proses

pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.

Menurut Sutrisno, (2014 : 216) kepemimpinan adalah gejala universal yang ada pada setiap kelompok manusia sebagai sebuah system social, mulai dari kelompok kecil yang terdiri dari beberapa orang sampai pada kelompok yang dinamakan bangsa. Selanjutnya Siagian, (2009 : 62) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Fahmi, (2013 : 16) menyatakan pemimpin dan kepemimpinan adalah ibarat sekeping mata uang logam yang tidak bisa dipisahkan, dalam arti bisa dikaji secara terpisah namun harus dilihat sebagai satu kesatuan. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan, dan jiwa kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin tidak bisa diperoleh dengan cepat dan segera namun sebuah proses yang terbentuk dari waktu ke waktu hingga akhirnya mengkrystal dalam sebuah karakteristik.

Kepemimpinan bisaanya didefinisikan oleh para ahli menurut pandangan pribadi mereka, serta aspek-aspek fenomena dari kepentingan yang paling baik bagi pakar yang bersangkutan. Yulk, (2006 : 2 - 5) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari suatu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. Sementara itu, Nawawi, (2006 : 72) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan menggerakkan, memberikan

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

motivasi, dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan.

Edwin Ghiselli dalam Handoko, (2008 : 297) mengemukakan teori mereka tentang teori kesifatan atau sifat kepemimpinan. Edwin Ghiselli mengemukakan 6 (enam) sifat kepemimpinan yaitu :

- a. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksana fungsi-fungsi dasar manajemen.
- b. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
- c. Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir
- d. Ketegasan, atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
- e. Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sehingga mampu untuk menghadapi masalah.
- f. Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi.

Lebih lanjut Sutrisno, (2014 : 223) menyatakan adapun gaya kepemimpinan yang ada diantaranya :

- a. Gaya *persuasif*, yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggunakan perasaa, pikiran, atau dengan katalain dengan menggunakan ajakan atau bujukan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Gaya *refresif*, yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.
- c. Gaya *partisipasif*, yaitu gaya kepemimpinan dimana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk secara aktif baik mental, spiritual, fisik, maupun materil dalam kiprahnya di organisasi.
- d. Gaya inovatif, yaitu pemimpin yang berusaha keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, atau setiap produk terikat dengan kebutuhan manusia.
- e. Gaya *investigative*, yaitu gaya kepemimpinan yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.
- f. Gaya *inspektif*, yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pimpinan yang senang apabila dihormati.
- g. Gaya *motivatif*, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan formasi mengenai ide-idenya, program-program dan kebijakan kepada bawahan dengan baik.
- h. Gaya *naratif*, yaitu pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang dia kerjakan atau dengan kata lain dia sedikit bekerja.
- i. Gaya *edukatif*, yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

j. Gaya *retrogresif*, yaitu pemimpin tidak suka melihat maju bawahannya apalaigi melebihi dirinya.

Menurut Robbins, (2006 : 448) mengidentifikasi empat gaya kepemimpinan yang dibedakan sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan direktif yaitu gaya kepemimpinan yang mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan dan harapan bawahan.
- b. Kepemimpinan suportif, yaitu kepemimpinan yang selalu bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahan, mudah didekati dan memuaskan hati para karyawan.
- c. Kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang meminta dan menggunakan saran-saran bawahan dalam rangka mengambil keputusan.
- d. Kepemimpinan orientasi prestasi, yaitu kepemimpinan yang mengajukan tantangan yang menarik bagi bawahan dan merangsang untuk mencapai tujuan, serta melaksanakan dengan baik.

### 2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Purwanto, (2005 : 33). Mengemukakan mengenai faktor yang mempengaruhi perilaku kepemimpinan itu adalah sebagai berikut:

- a. Perilaku kepemimpinan struktur tugas:
  - 1) Mengutamakan tercapainya tujuan organisasi
  - 2) Mementingkan produksi yang tinggi
  - 3) Mengutamakan penyelesaian tugas menurut jadwal yang telah ditetapkan
  - 4) Lebih banyak melakukan pengarahan
  - 5) Melaksanakan tugas dengan melalui prosedur kerja yang ketat
  - 6) Melakukan pengawasan dengan ketat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 7) Penilaian terhadap bawahan semata-mata berdasarkan hasil kerja.
- b. Perilaku kepemimpinan tenggang rasa:
  - 1) Memperhatikan kebutuhan bawahan
  - 2) Berusaha menciptakan suasana saling mempercayai
  - 3) Berusaha menciptakan suasana saling menghargai
  - 4) Simpati terhadap perasaan bawahan
  - 5) Menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan dan kegiatan lain
  - 6) Mengutamakan pengarahan diri, disiplin diri, dan pengontrolan diri

### 2.3.3 Indikator Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo, (2005:83). Kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu kepribadian (personality) seseorang yang mendatangkan keinginan pada kelompok orang-orang untuk mencontohnya atau mengikutinya, atau yang memancarkan suatu pengaruh yang tertentu, suatu kekuatan atau wibawa, yang demikian rupa sehingga membuat sekelompok orang mau melakukan apa yang dikehendaknya, dan semua itu dapat ditunjukkan oleh beberapa indikator yaitu:

- a. Menggerakkan adalah membangkitkan atau membangunkan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai tujuan dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.
- b. Mengarahkan adalah membimbing atau melakukan pembinaan yang memberi pengaruh kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan dengan tugasnya agar bekerja dengan produktif dan mencapai sasaran yang dituju.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Memotivasi adalah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia termotivasi untuk bekerja dengan baik dan benar untuk mencapai tujuan.
- d. Memberdayakan adalah Memberikan acuan kerja agar sesuai dengan aturan yang berlaku agar bekerja dengan semangat sehingga tercapailah tujuan yang diinginkan.

## 2.4 Tinjauan Penelitian Terdahulu

**Tabel II.1. Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Adi Irawan	2012	Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Karyawan PT. Citra Insulindo Abadi Cabang Pekanbaru	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin karyawan, (2) Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin karyawan
2	Regina Aditya Reza	2010	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara	Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3	Christian Widjaya	2008	Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Leo Agung Raya Semarang	Hasil penelitian bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan perubahan komitmen organisasional tidak berdampak pada disiplin kerja karyawan, dan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan
4	Sri Murni Widarni	2017	Pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja	Hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Kompetensi, motivasi dan disiplin



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		karyawan di pt. Jatim jaya perkasa	berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jatim Jaya Perkasa. Secara simultan menunjukkan bahwa Kompetensi, Motivasi dan Disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jatim Jaya Perkasa Kec Kubu Babussalam terbukti tergolong baik, hal ini dapat di lihat para karyawan PT. Jatim Jaya Perkasa menunjukan kualitas kerja yang baik saat melaksanakan pekerjaan
5	Hesti Yolanda Prima	2015 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smkn 4 Pekanbaru	Hasil Penelitian menunjukkan dengan Ujiregresi linier sederhana terdapat positif antara kepemimpinan terhadap kinerja guru yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,741 dengan persamaan regresinya $Y = 8.970 + 0.741 X$ . Dengan menggunakan uji, bahwa $t_{hitung}$ sebesar 9.115 berarti $t_{hitung} = 9.115 > t_{tabel} = 2.002$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja guru. Sedangkan nilai koefisien determinan (R Square) sebesar 0.602. hal ini berarti bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 60.2% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 60.2 = 39.8\%)$ dipengaruhi oleh variabel lain yang diluar dari variabel kepemimpinan ini

Perbedaan penelitian terdahulu dengan peneliti, yaitu penelitian yang dilakukan Adi Irawan variabel X nya yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja dan vaiabel Y nya yaitu disiplin. Penelitian yang dilakukan oleh Adi Irawan dilakukan di PT. Citra Insulindo Abadi Cabang Pekanbaru pada tahun 2012. Sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti, variabel X nya yaitu disiplin kerja dan



يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, ta'atilah Allah dan ta'atilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu*". (an-Nisaa:59)

Disiplin adalah kunci mencapai kinerja yang baik, sebab dalam disiplin akan tumbuh sifat yang teguh dalam memegang prinsip, tekun dalam usaha maupun belajar, pantang mundur dalam kebenaran, dan rela berkorban untuk kepentingan agama dan jauh darisifat putus asa. Perlu kita sadari bahwa betapa pentingnya disiplin dan betapa besar pengaruh kedisiplinan dalam kehidupan, baik dalam kehidupan pribadi, bermasyarakat, berbangsa maupun kehidupan bernegara. Disiplin dalam penggunaan waktu perlu diperhatikan dengan seksama. Waktu yang sudah berlalu tak mungkin dapat kembali lagi.

Selanjutnya Ibrahim, (2013 : 127). Mengatkan fungsi kepemimpinan dalam islam adalah fakta sosial yang tidak bisa dihindarkan untuk mengatur hubungan antara individu yang terhubung dalam satu masyarakat. Munculnya seorang pemimpin dalam satu masyarakat adalah keniscayaan, sebagaimana diriwayatkan dari Rasulullah dalam sabdanya : *"Tidak dihalalkan bagi 3 orang yang berada diatas tanah dimuka bumi ni, kecuali salah seorang dari mereka menjadi pemimpin."* Dalam hadis lain diriwayatkan : *"Ketika 3 orang keluar melakukan perjalanan, maka perintahkanlah salah seorang dari mereka untuk menjadi pemimpin."*

Menurut Ibrahim, (2013 : 121) mengatakan persoalan krusial dalam hubungan antara atasan dan bawahan pada suatu organisasi tertentu. Allah memberika dorongan untuk memberikan inisiatif bagi orang yang mampu

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menunjukkan kinerja optimal (baik). Allah berfirman dalam surat (Al-Nahl, [16] :97).

مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ  
حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا  
يَعْمَلُونَ ﴿١٧﴾

Artinya : “Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik (ditekankan dalam ayat ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam islam dapat pahala yang sama dan amal saleh harus disertai dengan iman) dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang mereka kerjakan”(Al-Nahl, [16] :97).

Selanjutnya dalam ayat lain allah berfirman surat (Al-Kahfi, [18] : 30).

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ  
أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾

Artinya : “Seungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah kami tidak akan menyalakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalnya dengan yang baik” (Al-Kahfi, [18] :30).

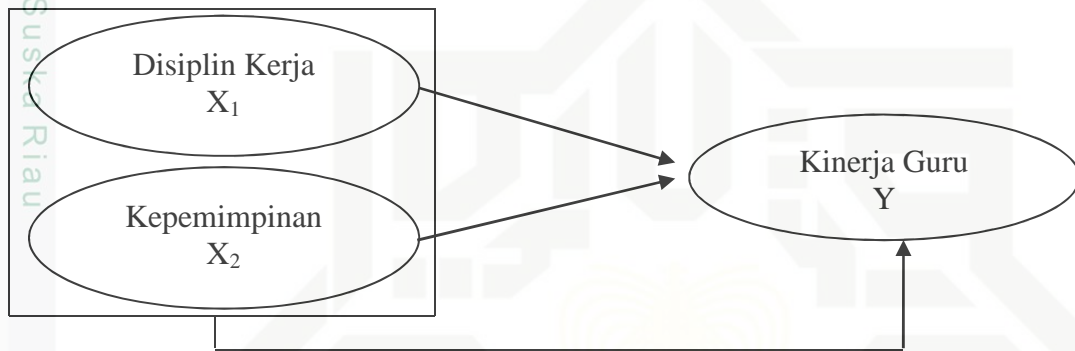
## 2.6 Kerangka Pemikiran

Menurut Stoner, 1981, dalam Notoatmodjo, (2009 : 125) kinerja seorang karyawan atau tenaga kerja dipengaruhi oleh : Motivasi, Kemampuan, Faktor persepsi. Baik Gibson maupun Stoner berpendapat bahwa motivasi adalah merupakan faktor yang berpengaruh dalam kinerja seorang karyawan atau tenaga kerja. Selanjutnya (Siagian, 2008 : 222) bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Namun berdasarkan pra survey peneliti di SMA N 2 Kampar, menemukan



faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah variabel disiplin kerja dan kepemimpinan.

Dari penjelasan tersebut, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran tentang pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMA N 2 Kampar sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru  
 Sumber : Stoner, 1981, dalam Notoatmodjo, (2009 : 125) dan Siagian, (2008 : 222)

## 2.7 Variabel dan Definisi Operasional Penelitian

### 2.7.1 Variabel penelitian

- a. Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebagai variabel bebas
- b. Kepemimpinan ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas
- c. Kinerja Guru (Y) sebagai variabel terikat

### 2.7.2 Definisi Operasional Penelitian

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini ialah Variabel bebas (X) merupakan yang tidak terpengaruh dengan variabel lain, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ). Sedangkan Variabel terikat Kinerja Guru (Y). Adapun tabel tentang definisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel.II.2 Defenisi Oprasional**

No	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala
1	(Y) Kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan penilai untuk menilai kinerja dengan cara membandingkan kinerja atas pekerjaan suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. (Siswanto, 2005 : 231)	1. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar 2. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada anak 3. Penguasaan metode dan strategi mengajar 4. Pemberian tugas-tugas kepada anak 5. Kemampuan mengelola kelas 6. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi (Wahab dan Umiarso, 2010:122)	Likert
2	(X <sub>1</sub> ) Disiplin kerja adalah kesadaran diri melaksanakan pekerjaan, bekerja sesuai dengan tuntutan tugas, mematuhi peraturan. (Hasibuan, 2012 : 193)	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Keadilan 4. Pengawasan melekat 5. Sanksi hukuman 6. Ketegasan 7. Hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2012 : 194)	Likert
3	(X <sub>2</sub> ) Kepemimpinan adalah ibarat sekeping mata uang logam yang tidak bisa dipisahkan, dalam arti bisaa dikajai secara terpisah namun harus dilihat sebagai satu kesatuan. (Fahmi, 2013 : 16)	1. Menggerakkan 2. Mengarahkan 3. Memotivasi 4. Memberdayakan (Wahjosumidjo, 2005 : 83)	Likert

**2.8 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori diatas, maka peneliti mengangkat hipotesis, yaitu :

1. Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di SMA N 2 Kampar.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Diduga kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di SMA N 2 Kampar.
3. Diduga disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di SMA N 2 Kampar.

