

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Manajemen sumber daya manusia meliputi praktik-praktik yang terdiri dari beberapa praktik manajemen sumber daya manusia yang penting. Strategi yang mendasari praktik-praktik manajemen sumber daya manusia ini diarahkan untuk memaksimalkan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan.

Praktik manajemen sumber daya manusia meliputi menganalisis dan desain pekerjaan, menentukan kebutuhan sumber daya manusia (perencanaan SDM), menarik karyawan potensial (pengrekrutan), memilih karyawan (seleksi), menyiapkan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka sekarang dan membekali mereka untuk kepentingan melaksanakan pekerjaan pada masa yang akan datang (pelatihan dan pengembangan), memberi penghargaan kepada karyawan (kompensasi), mengevaluasi kinerja mereka (mengelola kinerja mereka), dan menciptakan suatu lingkungan kerja yang positif (hubungan karyawan). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu aktivitas perusahaan yang bernilai strategis karena manajemen sumber daya manusia telah mampu meningkatkan kinerja perusahaan dengan memberikan kontribusi kepada kepuasan karyawan dan pelanggan, inovasi, produktivitas, dan pengembangan reputasi yang menarik dalam komunitas perusahaan, (Suparyadi, 2015:2)

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Wirawan (2014: 7) Kepemimpinan merupakan sebagai proses pempinan menciptakan visi dan melakukan interaksi saling memengaruhi dengan para pengikutnya untuk merealisasikan visi. Kata kunci penting dalam definisi kepemimpinan adalah pemimpin. Pemimpin adalah tokoh atau elit anggota sistem sosial yang dikenal oleh dan berupaya memengaruhi para pengikutnya secara langsung atau tidak langsung. Pemimpin adalah tokoh anggota masyarakat yang dikenal secara langsung atau tidak langsung oleh para pengikutnya, (Wirawan, 2014: 9).

Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya di arahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu. Hal ini memberikan suatu perspektif bahwa seorang manajer dapat berperilaku sebagai seorang pemimpin, asalkan dia mampu mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. (Afandi, 2017: 103).

(Wirawan, 2014:378) mengemukakan sejumlah teori mengenai Kepemimpinan salah satunya adalah teori kepemimpinan kontijensi. Teori kepemimpinan kontijensi disusun berdasarkan asumsi bahwa agar efektif pemimpin harus mampu mengubah perilakunya menyesuaikan dengan karakteristik para pengikutnya dan situasi lingkungan dimana kepemimpinan berlangsung.

2.1.2.2 Indikator Kepemimpinan

Ada beberapa Indikator Kepemimpinan yang dikemukakan oleh (Wirawan,2014:360) yaitu:

a. Penyelesaian Konflik (*Conflict Solving*)

Dalam proses kepemimpinan sering terjadi konflik. Konflik dapat destruktif atau destruktif atau kreatif dan konstruktif tergantung pada bagaimana memenejanya. Pemimpin yang dapat menyelesaikan konflik dengan kesepakatan bersama menghasilkan rasa hormat. Ketidakmampuan menyelesaikan konflik secara konstruktif dan kecenderungan untuk menghindari konflik dapat menimbulkan rasa tidak hormat dan meningkatkan antagonis dan kekerasan.

b. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif adalah upaya untuk memulai suatu aktivitas yang belum terjadi dan menghentikan sesuatu yang sedang terjadi atau mengubah arah dan sifat upayanya. Pemimpin dapat mengambil inisiatif atau menghindari untuk mengambil inisiatif bahkan ketika orang mengharapkannya. Inisiatif adalah karakteristik dan intensitas upaya atau dorongan dan dukungan tindakan yang diambil.

c. Penelitian (*Inquiry*)

Penelitian memungkinkan pemimpin memperoleh fakta dan data. Kualitas penelitian tergantung pada kecermatan dan ketelitian. Pemimpin yang tidak cermat dan tidak teliti mengabaikan penelitian. Pemimpin yang ingin mencapai standar terbaik menunjukkan keinginan untuk meneliti dan mempelajari aktivitas kerja.

d. Advokasi (*Advocacy*)

Advokasi adalah mengambil suatu posisi, mengemukakan pendapat, sikap dan keyakinan. Orang dapat mempunyai keyakinan akan tetapi tidak mau mengambil resiko untuk menyatakannya. Mungkin juga tidak mengemukakannya karena tidak

mempunyai pendapat atau keyakinan. Advokasi pemimpin terhadap posisi, pendapat dan keyakinan merupakan salah satu aspek dari Kepemimpinan.

e. Kritik (*Critique*)

Kritik menunjukkan eksaminasi dan reksaminasi aktivitas-aktivitas. Merupakan salah satu cara untuk mengevaluasi aktivitas pencapaian tujuan. Kritik untuk belajar dari pengalaman memberikan dasar untuk bekerja lebih efektif dengan atau melalui orang lain untuk mencapai tujuan.

f. Motivasi (*Motivation*)

Motivasi yaitu dimensi yang menjelaskan motivasi apa yang mendorong orang mempergunakan Kepemimpinan tertentu.

g. Pembuatan Keputusan (*Decion Making*)

Dalam Kepemimpinan melalui pembuatan keputusan sumber-sumber diterapkan untuk kinerja.

2.1.2.3 Klasifikasi Kepemimpinan

(Wirawan, 2014:380) mengemukakan ada lima pola perilaku pemimpin Kepemimpinan dalam memimpin para pengikutnya yaitu: otokratik, paternalistik, partisipatif, demokratis dan pemimpin terima beres.

a. Gaya Otokratik

Dalam kepemimpinan ini pemimpin mempunyai kekuasaan mutlak sedangkan para pengikut tidak mempunyai kebebasan untuk menggunakan kekuasaannya.

b. Kepemimpinan Paternalistik

Dalam Kepemimpinan paternalistik, pemimpin dianggap sebagai orang tua dan pengikut sebagai anak-anak yang perlu dibimbing ke arah kedewasaan.

c. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif merupakan gaya yang terletak di tengah-tengah di mana

jumlah kekuasaan dan kebebasan untuk menggunakan kekuasaan pemimpin dan para pengikut sama besar. Pemimpin dan para pengikutnya harus berpartisipasi secara aktif dalam menyusun perencanaan, melaksanakan, dan mengevaluasi hasilnya. Kepemimpinan ini dapat disebut sebagai Kepemimpinan Gotong Royong, pemimpin dan para pengikutnya sama-sama menggotong dan sama-sama meroyong kegiatan dan hasil.

d. Kepemimpinan Demokratik

Dalam Kepemimpinan demokratik jumlah kekuasaan dan kebebasan untuk menggunakannya para pengikut lebih besar daripada pemimpin mereka. Pemimpin tidak dapat melakukan sesuatu tanpa bantuan para pengikutnya.

e. Kepemimpinan pemimpin terima beres

Kepemimpinan pemimpin terima beres disebut juga free rein atau laissez faire. Dalam Kepemimpinan bukan berarti kepemimpinan tanpa pemimpin, pemimpin tetap ada dan diperlukan akan tetapi peranannya minimal.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:93) “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”. Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Menurut Hartatik (2019: 162) Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki.

Menurut Robbins (2003:156) dalam Wibowo (2016:322) mengemukakan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian.

Dengan definisi diatas, maka dapat disimpulkan motivasi adalah suatu proses untuk mempengaruhi untuk mendorong seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan berdasarkan harapan sehingga sesuatu pekerjaan dapat terselesaikan secara efektif dan efisien. Teori Motivasi Hierarki Kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow yang berpendapat bahwa hierarki kebutuhan manusia dapat dipakai untuk melukiskan dan meramalkan motivasinya.

Menurut Mangkunegara (2013:94-100) mengungkapkan teori motivasi sebagai berikut :

a. Teori kebutuhan

Teori kebutuhan (Abraham Maslow) dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang di alami antara sesuatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila karyawan kebutuhannya tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan menunjukkan sikap kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhan terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperhatikan perilaku yang gembira sebagai bentuk dari rasa puasnya.

b. Teori *insting*

Teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori evolusi Charles Darwin berpendapat bahwa tindakan yang intelegen merupakan reflek dari insting yang diwariskan. Oleh karena itu tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

c. Teori *drive*

Woodworth mengungkapkan konsep tersebut sebagai energy yang mendorong suatu organisasi untuk melakukan tindakan. Motivasi diartikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidak seimbang atau tekanan.

d. Teori lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan konitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seseorang karyawan ketimbang pada insting.

2.1.3.2 Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi menurut Hartatik (2019:162) adalah sebagai berikut.

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.3.3 Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja

Terdapat beberapa Prinsip dalam memotivasi kerja menurut Mangkunegara (2013: 100)

a. Prinsip partisipasi

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

b. Prinsip Komunikasi

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

c. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d. Prinsip pendelagasian wewenang

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

e. Prinsip memberi perhatian

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

2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini indikator motivasi kerja menurut Daryanto (2017:88), terdiri dari empat yaitu.

- a. Gaji Bulanan, motivasi pertama adalah mendapatkan gaji bulanan tak peduli sebagai pegawai negeri sipil, karyawan tetap atau karyawan kontrak, penghasilan bulanan adalah satu hal yang di cari.
- b. Sasaran Karier, motivasi kedua adalah mencapai sasaran karier. Mereka yang memiliki motivasi seperti ini akan bekerja secara baik dan bahkan melebihi deskripsi kerjanya karena ada posisi lebih tinggi yang diincarnya.
- c. Berkarya, selain mendapatkan gaji dan mencapai sasaran karier, motivasi karyawan yang lain adalah berkarya. Mereka yang memiliki motivasi ini adalah mereka yang menghayati makna karyawan, yaitu orang yang berkarya.

- d. Pengalaman, mencari pengalaman merupakan motivasi kerja yang dimiliki oleh mereka yang baru lulus atau bekerja sebagai karyawan kontraktor, karyawan honorer, atau karyawan magang.
- e. Beribadah, motivasi ini dimiliki oleh mereka yang tingkat spiritualitasnya tinggi.

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:193) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Mangkunegara (2013: 129) Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.

2.1.4.2 Faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hartatik (2019: 197).

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, yaitu yang berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

b. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses belajar yang dilakukan secara terus-menerus. Agar proses pembelajaran berjalan efektif, pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka.

2.1.4.3 Indikator disiplin kerja

Indikator-indikator Disiplin kerja menurut Hasibuan (2019:194). Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan suatu organisasi, di antaranya:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

b. Teladan pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainya.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin kerja karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara disiplin kerja karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantar sesama karyawan ikut menciptakan disiplin kerja yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

2.1.5 Kinerja

2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Menurut Wibowo (2016: 3) Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan

seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan.

Pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas.

Menurut Mangkunegara (2013:67) juga menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu.

a) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui

pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antar pekerjaan dan kemampuan.

2.1.5.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Setiap karyawan memiliki kinerja yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut, Wibowo (2016 :84) adalah sebagai berikut.

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

2.1.5.3 Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2016: 85), terdapat tujuh indikator kinerja yaitu.

a. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan juga merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan-tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mencapai standar yang ditentukan atau disampaikan bersama antara atasan dan bawahan.

c. Umpan balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika mempertimbangkan “*real goals*” atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga. Umpan balik merupakan masukan dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

d. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang

diberikan kepadanya dengan baik. Seseorang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

f. **Motif**

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, merupakan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

g. **Peluang**

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau keputusan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

2.6.1 Hubungan Antar Variabel Penelitian

2.6.1.1 Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya, sebagai contoh perilaku pimpinan yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang

diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya, demikian juga jika perilaku pimpinan yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja (Kasmir, 2017 :191).

2.6.1.2 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang, Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun. (Kasmir, 2017:190).

2.6.1.3 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru

Hasibuan (2019:193) menjelaskan bahwa peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan instansi dan karyawan. Jelasnya instansi sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan instansi tersebut. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi instansi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit instansi untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya.

2.7 Penelitian Sebelumnya

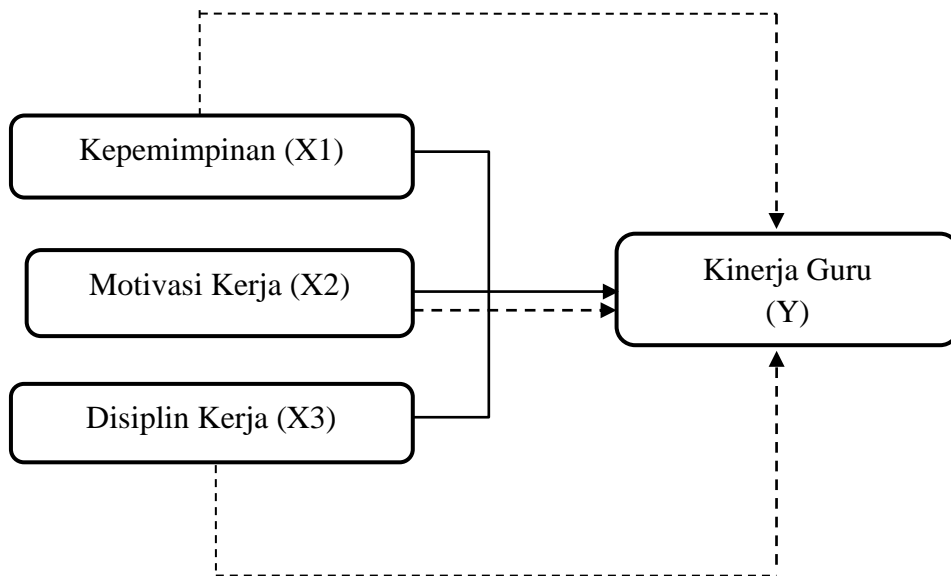
Bungawati (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar. Teknik analisis yang digunakan adalah deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar.

Ngiode (2016) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs.N Batudaa Kabupaten Gorontalo. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif. Hasil penelitian menunjukan bahwa; 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru 4) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di MTsN Batudaa Kabupaten Gorontalo

Umami, dkk (2021) melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja guru terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Tanjung Raja. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa 1) ada pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Tanjung Raja 2) ada pengaruh motivasi kerja guru terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Tanjung Raja 3) ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Tanjung Raja.

2.8 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pengaruh Kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Nahdlotul Muslimin Ogan Komerling Ulu, Kerangka pemikiran ini dapat di gambarkan sebagai berikut :



Keterangan

Parsial : - - - - -

Simultan : —————

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.9 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah di duga ada pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Nahdlotul Muslimin Ogan Komerling Ulu baik secara parsial maupun simultan.