

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sekolah adalah forum pendidikan yang didesain buat pengajaran siswa yang di bawah pengawasan guru. Sekolah pula merupakan organisasi nirlaba atau non profit yang artinya suatu organisasi yg bersasaran utama untuk mendukung suatu info atau wacana di dalam menarik perhatian publik buat suatu tujuan yg tidak komersil, tanpa terdapat perhatian terhadap hal-halyangbersifat mencari untung. Sekolah dipimpin oleh kepala sekolah. kepala sekolah merupakan pengajar yang diberikan tugas tambahan selain sebagai memimpin suatu sekolah sekaligus untuk sebagai mendisiplinkan diri dan para pegawai guru lainnya yg diselenggarakan sebagai proses belajar-mengajar atau daerah terjadi interaksi antara pengajar yg memberi pelajaran serta anak didik yg mendapatkan pelajaran.

Guru atau pegawai merupakan salah satu unsur dari aparaturnegara yg menjadi komponen penting dalam usaha mencapai tujuan pendidikan. guru langsung berhadapan dengan para siswa dalam proses belajar mengajar dikelas. Maka dari itu, kepala sekolah dan guru harus mempertinggi kinerjanya agar mampu mewujudkan sumber daya insan yang berkualitas.

Pegawai Pengajar ialah komponen primer dalam melaksanakan pendidikan yang ada disekolah. Pengajar di sekolah artinya salah satu unsur serta faktor yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan di sekolah. Akan tetapi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya menjadi pendidik di sekolah, guru

wajib mempunyai disiplin kerja yang baik agar kinerjanya meningkat. Sebagaimana menurut Hasibuan (2009:193) .Berpandangan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan institusi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik akan mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini, pegawai dituntut untuk bisa disiplin dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar dapat dicontoh bagi para peserta didik. Pada hakekatnya disiplin ialah kemampuan untuk mengendalikan diri pada bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak melanggar hukum-hukum yg sudah ditetapkan serta melakukan sesuatu yang didukung serta melindungi sesuatu yang telah ditetapkan.

Jika pegawai pengajar memiliki sikap disiplin kerja yang baik, maka pegawai pengajar akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin yang baik yang diterapkan oleh pengajar bisa dicontoh oleh para siswa dan ini yang dibutuhkan semua pihak dalam proses perkembangan individu peserta didik. Disiplin kerja yg baik bisa digunakan menjadi bahan mengukur kinerja guru.

Kepala sekolah harus berusaha mengupayakan peningkatan kinerja pegawainya supaya siswa atau murid dalam sekolah tersebut mendapatkan hasil yang maksimal. Berharap siswa peserta didik ini menjadi sumber daya manusia yang berkualitas yang bisa bersaing pada era globalisasi ketika ini. Oleh karena itu, staf

pegawai pengajar harus memiliki kepribadian, kemampuan dan keterampilan untuk mendisiplinkan sebuah lembaga pendidikan.

Kedisiplinan seorang pegawai pengajar dalam hal ini merupakan faktor yang mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sebagaimana Menurut Supardi (2013:54). Mengemukakan kinerja pengajar atau guru sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang pengajar dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas. Kinerja guru dapat diukur dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. Artinya guru harus mampu melakukan tugasnya dengan baik sesuai standard kompetensi yang telah ditetapkan.

Kinerja staf pegawai pengajar tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin saja, melainkan dipengaruhi oleh faktor lain, salah satunya sikap kerja pegawai. Sebagaimana menurut pendapat Rakhmat (2004: 52) mengemukakan bahwa sikap adalah kecenderungan bertindak, berpersepsi, berfikir dan merasa dalam objek, ide, situasi atau nilai. Sikap bukan perilaku tetapi merupakan kecenderungan untuk berperilaku dengan cara-cara tertentu terhadap objek sikap.

Dalam mewujudkan dunia pendidikan yang baik pasti terdapat berbagai kendala. salah satu kendalanya ialah kinerja pengajar itu sendiri. Ada beberapa persoalan yang berkaitan dengan kinerja pengajar yang baik, antara lain: masih terdapat hambatan dalam menjalin hubungan antara guru dan komponen sekolah yang lainnya dengan baik, pengajar keluar masuk kelas di waktu pelajaran masih

berlangsung, guru terlambat masuk kelas serta mengakhiri dengan cepat pada waktu pelajaran belum terselesaikan.

Oleh karena itu, peneliti berniat untuk melakukan penelitian ini di karenakan Faktor kedisiplinan dan sikap kerja memiliki peranan yang sangat penting bagi kinerja guru. Maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul: “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Perguruan SMA Swasta Al-Azhar Medan*”.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini:

1. Masih adanya kendala dalam menjalin hubungan antara pengajar dan komponen sekolah yang lainnya dengan baik.
2. Adanya pengajar yang masih keluar masuk kelas pada waktu pelajaran masih berlangsung.
3. Pengajar terlambat masuk kelas dan mengakhiri dengan cepat di saat pelajaran belum terselesaikan.
4. Kinerja pengajar yang tidak sesuai dengan prosedur sekolah akan mempengaruhi perkembangan sekolah.

1.3 Batasan Masalah

Karena keterbatasan waktu dan kemampuan penulis, maka masalah dibatasi dalam penelitian ini adalah mengenai Disiplin Kerja dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

1.4 Rumusan Masalah

- Bagaimana Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Perguruan SMA Swasta Al-Azhar Medan?
- Bagaimana Sikap Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Perguruan SMA Swasta Al-Azhar Medan?
- Bagaimana Disiplin Kerja dan Sikap kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Perguruan SMA Swasta Al-Azhar Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai SMA Swasta Al-Azhar Medan.
- Untuk mengetahui pengaruh Sikap kerja terhadap kinerja Pegawai SMA Swasta Al-Azhar Medan.
- Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai SMA Swasta Al-Azhar Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapatkan dari hasil penelitian ini adalah

1. Bagi penulis, bisa menambah ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan khususnya perihal pengaruh Disiplin Kerja serta Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
2. Bagi lembaga, diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat bagi SMA Swasta Al-Azhar Medan tentang pengaruh Disiplin kerja dan Sikap kerja terhadap Kinerja Pegawai.
3. Bagi pihak lain, diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1. Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja ialah sikap yang harus diterapkan oleh karyawan atau anggota organisasi buat mampu bekerja dengan aturan yang sudah dibuat oleh organisasi supaya tercapainya tujuan organisasi. Menurut kamus besar Indonesia Depdikbud, (2002:268). Kata disiplin diartikan sebagai tata tertib di sekolah, di kantor, di kemiliteran dan sebagainya. Disiplin juga sebagai ketaatan terhadap tata tertib atau rambu-rambu yang telah ditetapkan. Dalam kasus ini disiplin dapat disimpulkan sebagai sikap taat atau patuh seseorang terhadap aturan-aturan atau rambu-rambu yang telah di tetapkan.

Menurut Nurmansyah (2011:260). Disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu sikap dan perilaku serta perbuatan karyawan sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Hadari Nawawi, (2000:104). Mengemukakan pendapatnya bahwa disiplin ialah sebagai usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok orang dapat dihindari.

Sedangkan menurut Davis, (2011:129). Mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Jadi, disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas-tugas bagi karyawannya.

dari beberapa pendapat tersebut, maka bisa disimpulkan bahwa disiplin kerja artinya perilaku taat serta patuh seseorang untuk mentaati dan mematuhi peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan guna mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran serta bersedia menerima hukuman bila melakukan pelanggaran demi berlangsungnya kehidupan yang tertib, aman, dan teratur demi tercapainya tujuan perusahaan. perilaku disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Tanpa adanya disiplin kerja ini sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal.

2.1.1.2 Bentuk-bentuk Kedisiplinan

Bentuk-bentuk kedisiplinan menurut Simamora (2004:611) ada tiga yaitu:

- 1) Disiplin Manajerial, segala sesuatu tergantung pada pemimpin mulai dari awal hingga akhir
- 2) Disiplin Tim, kesempurnaan kinerja bermuara dari ketergantungan satu sama lain dan ketergantungan ini berkecambah dari suatu komitmen setiap anggota terhadap seluruh organisasi

- 3) Disiplin Diri, dimana pelaksana tunggal sepenuhnya tergantung pada pelatihan, ketangkasan, dan kendali diri.

2.1.1.3 Syarat-syarat Disiplin Kerja

Soejono dalam Sari (2011:37), syarat disiplin kerja dikatakan baik yang sekaligus sebagai indikator disiplin kerja yaitu :

- a) Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib, teratur dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sangat penting bagi guru. Untuk menjadi guru teladan maka yang harus dilakukan adalah guru diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebelum batas waktu.

- b) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

- c) Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

- d) Ketaatan terhadap aturan kantor

Ketaatan memiliki arti selalu melaksanakan segala peraturan yang telah ditetapkan. Ketaatan yang dilakukan dengan sungguh-sungguh maka

akan mewujudkan ketertiban dalam suatu organisasi. Ketaatan terhadap aturan dapat dilihat dari pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal, membuat izin apabila tidak masuk kantor juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

2.1.2 Sikap Kerja

2.1.2.1 Pengertian Sikap Kerja

Berbicara masalah sikap, sebenarnya hal ini sudah merupakan sesuatu yang sangat populer serta peran penting, para ahli mengakui bahwa setiap sikap bisa terbentuk sebab adanya pengaruh dan peranan pembawaan serta lingkungan, yang keduanya memiliki fungsi yang sama, dalam arti bahwa sikap tidak di bawa manusia lahir. Sikap adalah keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan terhadap aspek lingkungannya. Menurut Secord dan Backman dalam Azwar S (2011:5) sikap adalah keteraturan tertentu dalam hal perasaan, pemikiran, dan predisposisi tindakan seseorang terhadap suatu aspek di lingkungan sekitarnya.

Menurut Notoadmodjo (2010:57) mengemukakan sikap merupakan organisasi pendapat, keyakinan seseorang mengenai objek, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar pada orang tersebut untuk merespon atau berperilaku dalam cara tertentu yang dipilihnya.

Sedangkan menurut Anoraga (2009:11) pengertian kerja adalah suatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan

penghasilan kerja dapat juga diartikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

Selanjutnya, menurut pendapat Kaswan (2015:84) menyatakan bahwa sikap kerja merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran yang dipegang orang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi. Sikap lebih spesifik daripada nilai dan tidak bersifat permanen karena cara orang memersepsi dan menghayati pekerjaan sering berubah seiring waktu. Misalnya, situasi kerja seseorang mungkin berubah disebabkan oleh transfer kerja atau karena promosinya diterima atau ditolak. Akibatnya, sikap kerjanya mungkin berubah.

Sikap kerja menjadi tindakan yang akan diambil karyawan serta kewajiban yang wajib dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan. sikap kerja bisa dijadikan indikator pada sebuah pekerjaan bisa berjalan lancar atau tidak, masalah antar karyawan ataupun atasan bisa mengakibatkan terabaikannya sikap kerja.

dari beberapa pendapat tersebut, bisa disimpulkan bahwa sikap kerja adalah pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dengan kecenderungan respon positif atau negatif untuk memperoleh hal yang diinginkannya pada pekerjaannya.

2.1.2.2 Komponen Sikap

Sikap mengandung beberapa komponen-komponen yang membentuk struktur sikap, Menurut Azwar S (2011:13) sikap mempunyai 3 komponen yang terdiri dari :

1. Komponen kognitif

Adalah representasi apa yang dipercayai oleh individu pemilik sikap, komponen kognitif berisi kepercayaan stereotipe yang dimiliki individu mengenai sesuatu bisa disamakan penanganan (opini) terutama jika menyangkut persoalan isu atau yang kontroversial.

2. Komponen afektif

Adalah perasaan yang menyangkut aspek emosional. Aspek emosional inilah yang umumnya berakar paling dalam menjadi komponen sikap dan merupakan aspek yang paling bertahan terhadap pengaruh-pengaruh yang mungkin artinya mengubah sikap seseorang komponen afektif disamakan dengan perasaan yang dimiliki seseorang terhadap sesuatu.

3. Komponen konatif

Adalah aspek kecenderungan berperilaku tertentu sesuai sikap yang dimiliki oleh seseorang. Aspek ini berisi kecenderungan atau kesamaan untuk bertindak atau bereaksi terhadap suatu dengan cara-cara tertentu.

2.1.2.3 Fungsi Sikap

Sikap mempunyai sejumlah fungsi psikologis yang berbeda, sesuai penelitian menurut Walgito (2010:111) terdapat empat fungsi sikap, yaitu :

1. Sikap berfungsi menjadi alat tuntuk menyesuaikan diri. Bahwa sikap adalah sesuatu yang bersifat *communicable*, artinya sesuatu yg praktis menjalar, sehingga mudah pula sebagai milik bersama.
2. Sikap berfungsi menjadi pengatur tingkah laku.
3. Sikap berfungsi menjadi alat ukur pengalaman-pengalaman. dalam hal ini perlu dikemukakan bahwa manusia di dalam menerima pengalaman-pengalaman dari dunia luar sikapnya tidak pasif, namun diterima secara aktif, yang artinya pengalaman yang berasal dari global luar itu tidak semuanya dilayani oleh manusia, namun manusia lebih menentukan mana yang perlu serta mana yang tidak perlu dilayani.
4. Sikap berfungsi sebagai pernyataan kepribadian. sikap sering mencerminkan pribadi seseorang. Ini sebabnya karena sikap tidak pernah terpisah asal pribadi yang mendukungnya.

2.1.2.4 Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Sikap Kerja

dalam hubungan sosial, individu membentuk pola sikap tertentu terhadap banyaknya obyek. Menurut Blum dan Nylon (2008:154) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi sikap kerja antara lain:

1. Kondisi kerja, meliputi lingkungan fisik maupun sosial berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja.
2. Pengawasan atasan, pengawasan dan perhatian yang baik dari atasan dapat mempengaruhi sikap dan semangat kerja

3. Kerjasama dari teman sekerja, adanya kerjasama dari teman sekerja juga berpengaruh dengan kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Kesempatan untuk maju, jaminan terhadap karir dan hari tua dapat dijadikan salah satu motivasi dalam sikap kerja.
5. Keamanan, rasa aman dan lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan dalam bekerja.

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Marwansyah (2010:229). Menyatakan bahwa kinerja adalah proses menyeluruh untuk mengamati kinerja karyawan dalam hubungan persyaratan jabatan selama jangka waktu tertentu yang mempunyai tujuan dimensi seperti menentukan relevansi kinerja individu dan kelompok dengan tujuan-tujuan organisasi, meningkatkan efektivitas unit kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Moehariono (2009:61). Menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu

organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau institusi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika.

Selanjutnya menurut Supardi (2013:41). Menyatakan kinerja merupakan kemampuan dalam melaksanakan aktivitas secara menyeluruh terhadap pekerjaan yang merupakan tanggung jawab seseorang dan lebih dari kinerja juga bermakna sebagai kerja yang menggambarkan produktivitas dan kualitas kerja seseorang dalam suatu organisasi.

Sedangkan menurut Robbins dalam Lijan (2012:5). Menyatakan bahwa kinerja merupakan kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu.

Maka bisa disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang yang mampu bertanggung jawab menuntaskan tugasnya menggunakan keahliannya sesuai standard yang sudah ditetapkan sesuai dengan moral serta etika yang berlaku guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

2.1.3.2 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Sastrohadiwiryo (2005:235). Mengungkapkan bahwa pada dasarnya unsur-unsur yang perlu diadakan pada proses evaluasi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kesetiaan artinya tekad dan kesanggupan menanti, melaksanakan serta mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab,
- 2) Prestasi kerja artinya kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas serta pekerjaan yang diberikan kepadanya,
- 3) Tanggung jawab artinya kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya serta tepat waktu dan berani memikul resiko atau keputusan yang sudah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
- 4) Ketaatan artinya kesanggupan seseorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan perundangan yang berlaku, menaati perintah perundangan yang diberikan atasan yang berwenang dan kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang sudah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.
- 5) Kejujuran merupakan ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas serta pekerjaan dan kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang sudah diberikan kepadanya.
- 6) kerja sama artinya kemampuan seorang tenaga kerja buat bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menuntaskan suatu tugas dan pekerjaan yang sudah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna serta hasil guna yang sebanyak-banyaknya.

- 7) Prakarsa artinya kemampuan seorang tenaga kerja buat mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas utama tanpa menunggu perintah bimbingan dari manajemen lininya.
- 8) Kepemimpinan artinya kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja buat meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga bisa dikerahkan secara maksimum buat melaksanakan tugas utama.

2.1.3.3 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Menurut Robbins (2003:105) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Kinerja (performance) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa.

Menurut Rivai (2004:309). Mengemukakan pendapat bahwa kinerja pengajar adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh pengajar sebagai prestasi kerja berdasarkan standard yang telah ditetapkan dan sesuai dengan perannya

disekolah. Peran pengajar yang dimaksud adalah berkaitan dengan tugas pegawai pengajar dalam proses pembelajaran sebagai faktor penentu yang sangat dominan dalam pendidikan pada umumnya, karena pegawai pengajar sangat berperan dalam proses pembelajaran kepada murid-muridnya, dimana proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan.

Menurut Sanjaya (2006:21). Peran pengajar dalam proses pembelajaran ada enam yaitu:

1) Sebagai sumber belajar

berkaitan dengan kemampuan pegawai pengajar dalam menguasai materi pelajaran. Sehingga ketika siswa bertanya, dengan sigap dan cepat tanggap, akan dapat langsung menjawabnya dengan bahasa yang mudah dimengerti oleh siswanya.

2) Sebagai Fasilitator

memberikan pelayanan kepada siswa untuk memudahkan siswa menerima materi pelajaran. Sehingga pembelajaran menjadi efektif dan efisien.

3) Sebagai Pengelola

Dalam proses pembelajaran, pengajar berperan untuk memegang kendali penuh atas iklim dalam suasana pembelajaran.

4) Sebagai Demonstrator

yang dimaksud disini adalah pengajar atau guru itu sebagai sosok yang berperan untuk menunjukkan sikap-sikap yang akan menginspirasi siswa untuk melakukan hal yang sama, bahkan lebih baik.

5) sebagai motivator

pengajar juga berperan penting dalam menumbuhkan motivasi dan semangat dalam diri siswa untuk belajar.

6) Setelah melakukan proses pembelajaran, pegawai pengajar harus mengevaluasi semua hasil yang telah dilakukan selama proses pembelajaran. Evaluasi ini tidak hanya mengevaluasi keberhasilan siswa dalam mencapai tujuan pembelajaran. Akan tetapi juga sebagai evaluasi keberhasilan pengajar melaksanakan kegiatan pembelajaran yang sudah dirancang.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu dijelaskan oleh Rusdy (2009:306), indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Seberapa banyak target kerja logis yang dibandingkan dengan kuantitas aktual. Serta Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2. Kualitas

Seberapa baik mutu hasil kerja yang ingin dicapai dibandingkan dengan realisasi. Kualitas kerja dapat juga diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

3. Waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang diperlukan agar sasaran kerja dapat tercapai.

4. Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan lembaga dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Tri Widari	2016	Pengaruh disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta)	Hasil Penelitian adalah Metode Analisis regresi berganda Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta)
Ery Teguh Prasetyo, Pusp Marlina	2019	Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Hasil Penelitian adalah (a) Terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (b) Terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (c) Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
Oki Dwi Cahyo	2015	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	Hasil Penelitian adalah (a) Terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai, (b) Terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai, (c) Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. (d) Terdapat pengaruh positif antara kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai.

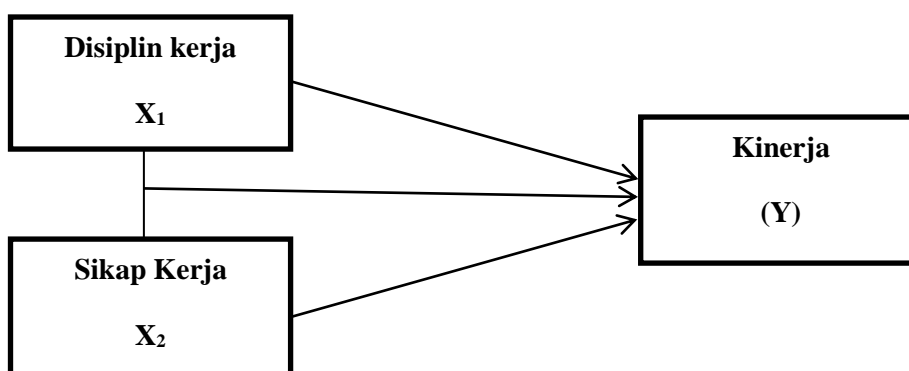
Sapran Renaldi	2015	PengaruhKepimpinan danSikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dapartemen SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang	Hasil Penelitian adalah Metode Regresi Linier BergandaHasil penelitianmenunjukkan bahwa pengaruh antara Kepemimpinan dan Sikap Kerja secara simultanterhadap kinerja karyawan
Dinaria br Sembiring	2018	Pengaruh Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja TerhadapKinerjaDosen Di Yayasan Perguruan Nasional Medicom	Hasil penelitian adalah (a) Terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara sikap kerja terhadap kinerja Dosen, (b)Terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja Dosen, (c) Terdapat pengaruh positif antara Sikap kerja dan Motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Dosen.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual sama dengan kerangka bangun berasal dari penelitian yang akan dilakukan. hubungan yang terjadi antara variabel, baik variabel yang terkait maupun variabel yang tidak terikat akan tampak pada kerangka konseptual ini. Hal sesuai dengan pendapat dari Sugiyono(2010:60). yang memberikan pengertian pengertian kerangka konseptual atau kerangka berfikir,“yaitu merupakan sintesa perihal hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang sudah di deskripsikan”. hubungan variabel yang terjadi, dihubungkan melalui indikator-indikator dari setiap variabel.

Untuk memahami lebih lanjut dalam kerangka konseptual dari penelitian ini, dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut ini :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.4 Hipotesis

Menurut Arikunto (2010:110). Hipotesis adalah sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Adapun Hipotesis yang dapat di ambil dari rumusan masalah yang telah di uraikan di atas adalah :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Perguruan SMA Swasta Al-Azhar Medan
2. Sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Perguruan SMA Swasta Al-Azhar Medan.
3. Disiplin kerja dan Sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Perguruan SMA Swasta Al-Azhar Medan.