

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam berfungsinya organisasi, maju mundurnya organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Jadi sumber daya manusia atau pegawai organisasi akan menjadi perhatian penting bagi keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu dari modal dan memegang prasarana penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.

Pendidikan merupakan salah satu upaya bangsa untuk memberikan warga negaranya wawasan yang luas dan pemikiran yang progresif melalui kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Melalui pendidikan diharapkan sumber daya manusia suatu negara menjadi berdaya saing dan mampu menjawab segala tantangan era globalisasi. Guru sebagai sumber daya manusia merupakan kunci terpenting dan memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan sekolah.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 ayat 2 menyebutkan bahwa pendidik bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran menilai hasil pembelajaran melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Oleh karena itu, khususnya dalam dunia pendidikan dan masyarakat pada umumnya,

dimana pendidikan dan pengembangan peserta didik dipercayakan kepada sekolah dan guru, maka diperlukan kinerja yang tinggi dari guru yang mampu mewujudkan dan mewujudkan keinginan dan tuntutan berbagai pemangku kepentingan.

Sekolah sebagai tempat berlangsungnya proses interaksi antar seluruh personel sekolah harus mampu memberikan layanan yang memungkinkan siswa mengembangkan potensi dirinya dan menghasilkan outcome yang berkualitas. Kinerja guru merupakan syarat utama keberhasilan, karena upaya mencapai hasil yang berkualitas sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja guru pada dasarnya mengacu pada kinerja yang diberikan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru sangat menentukan kualitas hasil pendidikan. Hal ini dikarenakan guru merupakan pihak yang paling banyak berhubungan langsung dengan peserta didik selama proses belajar mengajar di lembaga pendidikan.

Menurut Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa, kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Priansa (2018:269) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam mencapai tujuan, baik itu oleh individu maupun organisasi yang dinilai dari beberapa aspek seperti pencapaian hasil, produktivitas, kualitas, kuantitas, serta faktor lain yang terkait dengan prestasi. Salah satu yang mempengaruhi kinerja ialah motivasi.

Menurut Nasutio dan priangkatara (2022) *motivation is an effort that can encourage someone to take the action, while the motive is a person's driving force to act because a person's behavior tends to be goal-oriented and driven by desire to achieve specific*. Motivasi adalah cara untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu ini adalah kekuatan pendorong dalam diri seseorang yang merangsang individu untuk melakukan sesuatu sampai tingkat target untuk memenuhi beberapa kebutuhan atau harapan.

Menurut Affandi (2018:83) dalam Tarigan ddk (2023) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika". tugas utama guru sebagai pendidik profesional bukan hanya mendidik dan mengajar, namun mengarahkan membimbing, dan melakukan evaluasi pada siswa. Guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah dan menggambarkan adanya suatu yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau daya gerak yang mempengaruhi perilaku seseorang baik secara aktif maupun pasif untuk mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan individu maupun organisasi. Selain motivasi, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja. Mendefinisikan motivasi sebagai proses yang membutuhkan memperhitungkan individu, intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Robbin (2013) dalam N.M.R. Tarigan dkk (2022) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang membutuhkan memperhitungan individu intensitas arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Davis (Ignatius Jeffrey & Mahmud Soleman, 2017:107) menyatakan bahwa : “ *work discipline is the implementation of management to strengthen organizational guidelines. Discipline is the sixth operative function of the most important human resource management because the better the discipline of the employee, the higher the work achievement that can be achieved. Without good employee discipline, it is difficult for an organization to achieve optimal result*”

Disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperkuat perdoman organisasi. Disiplin adalah fungsi keenam pengelolaan sumber daya manusia yang paling penting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin tinggi pula penghargaan pekerjaan yang akan dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai hasil yang optimal

Yayasan Pendidikan Nurul Ittihadiyah Madrasah Tsanawiyah merupakan salah satu lembaga pendidikan swasta yang berlokasi di Kota

Lubuk pakam, Sumatera utara, yayasan ini memiliki visi untuk menjadi lembaga pendidikan yang unggul dalam bidang akademik dan non-akademik.

Untuk mencapai visi tersebut Yayasan Pendidikan Nurul Ittihadiyah Madrasah Tsanawiyah Lubuk Pakam perlu memiliki pegawai yang memiliki kinerja tinggi. Yayasan Pendidikan Nurul Ittihadiyah Madrasah Tsanawiyah terus berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang unggul dan ahli dibidangnya. Sumber daya manusia atau pegawai merupakan faktor yang menentukan dalam aktivitas sekolah. Dengan memiliki pegawai yang berkompeten dalam bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan baik, penilaian kinerjanya pegawai Yayasan Nurul Ittihadiyah Madrasah Tsanawiyah.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Yayasan Pendidikan Nurul ittihadiyah Madrasah Tsanawiyah adalah motivasi. Keberhasilan di organisasi tentunya tidak lepas dari faktor motivasi yang di miliki seorang pegawai. Motivasi menurut menurut Hasibuan (2016:111) mengemukakan Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala dan upayanya untuk mencapai kepuasan. dalam sebuah organisasi, motivasi kerja pegawai akan meningkat apabila peran dari seorang pemimpin dalam memberikan rangsangan dan dorongan agar pegawainya semakin termotivasi dalam menghasilkan output yang memuaskan dan terus berusaha lebih meningkatkan lagi hasil kerjanya. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini diantaranya Tarigan, Panggabean (2022)

dan Nery (2020) yang hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Selain motivasi, maka faktor disiplin kerja juga dapat mempengaruhi guru Yayasan Pendidikan Nurul Ittihadiyah Madrasah Tsanawiyah Lubuk Pakam. Disiplin kerja menurut Drever (1952) (Mulyanto, 2018:1279) adalah kemampuan untuk mengontrol perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang sesuai dengan apa yang diatur oleh norma-norma eksternal atau yang ada organisasi berkewajiban untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menjaga keberadaan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. Menurut Macquerrie (2012) dalam Mulyanto (2018:1279) Disiplin adalah sesuatu kemauan dan perbuatan seseorang dalam mematuhi seluruh aturan yang telah terangkai dalam tujuan tertentu. Yang hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja melibatkan kontrol perilaku sesuai dengan aturan yang ada di organisasi serta kemauan dan tindakan untuk menaati aturan-aturan tersebut demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini diantaranya dari Utari, Rasto (2019) dan Kencana (2021) hasil penelitian menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Yayasan pendidikan Nurul Ittihadiyah Madrasah Tsanawiyah Lubuk pakam merupakan sekolah swasta yang berada di naungan Kementerian agama. Yayasan ini didirikan ada tahun 1962 yang mana pada masa itu masih berada

di naungan Nahdatul Ulama (NU) di Tanjung Morawa kemudian membuka cabang di Lubuk Pakam ada tahun 1992.

Untuk mengungkap fenomena masalah yang terjadi tentang kinerja Yayasan Pendidikan Nurul Ittihadiyah Madrasah Tsanawiyah Lubuk Pakam, penulis melakukan pra riset dengan melakukan wawancara dengan guru Yayasan Pendidikan Nurul Ittihadiyah Madrasah Tsanawiyah Lubuk Pakam .

Hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa masih terdapat guru yang kekurangan kebutuhan sosialnya, kurangnya pelatihan yang di berikan sehingga pertumbuhan pegawai menjadi lambat, masih adanya guru yang hadirnya tidak tepat waktu membuat kinerja tidak optimal , masih banyak guru yang tidak hadir yang dapat membuat kinerja tidak berjalan dengan baik, dan masih terdapat guru yang merasa kurang dalam mendapatkan penghargaan sehingga membuat guru kurang bersemangat dalam melakukan aktivitasnya, masih adanya guru yang belum mampu melakukan pekerjaannya dengan aturan atau tidak ada kesalahan.

Berdasarkan uraian di atas, bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai keterkaitan satu sama lain yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Pendidikan Nurul Ittihadiyah Madrasah Tsanawiyah Lubuk Pakam."**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Kurangnya kebutuhan sosial yang dimiliki oleh guru

2. Kurangnya pelatihan dan pengembangan membuat kinerja guru lama bertumbuh.
3. Tingkat kinerja menurun dikarenakan masih terdapat guru yang datang ke kantor tidak tepat waktu.
4. Ketidakhadiran guru yang sering terjadi.
5. Kurangnya penghargaan yang di berikan membuat beberapa guru merasa kurang di pedulikan.
6. Masih ada guru yang belum mampu melakukan pekerjaannya dengan aturan atau tidak ada kesalahan.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis membatasi masalah yang akan dibahas yaitu Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Pendidikan Nurul Ittihadiyah Madrasah Tsanawiyah Lubuk Pakam.

1.3.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Nurul Ittihadiyah Madrasah Tsanawiyah Lubuk Pakam.
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Nurul Ittihadiyah Madrasah Tsanawiyah Lubuk Pakam.

3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Nurul Ittihadiyah Madrasah Tsanawiyah Lubuk Pakam.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Nurul Ittihadiyah Madrasah Tsanawiyah Lubuk Pakam.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Nurul Ittihadiyah Madrasah Tsanawiyah lubuk Pakam.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Nurul Ittihadiyah Madrasah Tsanawiyah Lubuk Pakam.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi penelitian dan dapat menambah ilmu dan wawasan khususnya tentang Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Pendidikan Nurul Ittihadiyah Madrasah Tsanawiyah lubuk Pakam.

2. Manfaat Publik

Sebagai bahan untuk memberikan dan menambah pengetahuan kepada semua pihak yang bermanfaat bagi pembaca.

3. Manfaat Yayasan

Sebagai bahan atau masukan bagi sekolah untuk menetapkan kebijakan yang meningkatkan kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Nurul Ittihadiyah Madrasah Tsanawiyah Lubuk Pakam.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoretis

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Secara umum kinerja sering merujuk pada pengukuran prestasi seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja sering kali diukur berdasarkan pencapaian hasil, produktivitas, kualitas, dan faktor lain yang berkaitan dengan prestasi.

Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Sudarmanto (2018:7) kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas, dimana orang sering kali menggunakan istilah produktivitas untuk menyatakan kemampuan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan atas sasaran tertentu.

Menurut Bastian dalam Fahmi (2016:76) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi

organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Mangkunegara (2017:9) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut amstrong dalam Edison, Anwar dan Komariyah (2017:188), “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut Fahmi (2016:76), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriental* dan *non profit oriental* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Dari berbagai definisi yang telah disebutkan di atas, saya dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam mencapai tujuan, baik itu oleh individu maupun organisasi, yang di nilai dari beberapa aspek seperti pencapaian hasil, produktivitas, kualitas, serta faktor lain yang terkait dengan prestasi.

2.1.1.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016: 189-193), antara lain sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar yang sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik dan tepat akan memberikan hasil pekerjaan yang baik dan demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya, jika suatu pekerjaan memiliki 18 rancangan yang tersusun baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara benar dan tepat.

4. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakteristik yang dimiliki seseorang. Setiap orang pasti memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara bersungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika seseorang memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terangsang untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi. Kebiasaan-kebiasaan ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu Perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasa senang untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil.

10. Lingkungan kerja

Suasana atau kondisi di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan

sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik. Namun sebaliknya, jika suasana lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

2.1.1.3 Indikator Kinerja

Adapun menurut Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariyah (2017:186) menyatakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut:

1. Target
 - a. Fokus pada pencapaian target
 - b. Target menantang dan realistis
2. Kualitas
 - a. Kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.
 - b. Anggota memiliki komitmen tentang pencapaian kualitas.
 - c. Memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas.
 - d. Pelanggan (internal/eksternal) puas atas kualitas yang dihasilkan.
3. Waktu
 - a. Pekerjaan selesai tepat waktu.
 - b. Pelanggan (internal/eksternal) puas atas waktu penyelesaian.
 - c. Anggota berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu.

4. Taat asas
 - a. Dilakukan dengan cara yang benar.
 - b. Transparan dan dapat dipertanggung jawabkan

Adapun menurut Mangkunegara (2017:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Pekerjaan. Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja. Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas. Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab. Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

Dari beberapa pendapat diatas, saya menyimpulkan bahwa indikator dari kinerja meliputi aspek pencapaian target, kualitas pekerjaan, ketaatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditinjau dari hasil yang dicapai tetapi juga di berbagai aspek lain seperti kualitas, waktu, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.1.4 Standar Kinerja Yang Efektif

Standar kinerja yang efektif didasarkan pada pekerjaan yang tersedia, dipahami, disepakati, spesifik dan terukur, berorientasi pada waktu, terdokumentasi, dan terbuka terhadap pekerjaan. Dengan cara ini, standar kinerja dapat ditetapkan secara komprehensif dan karyawan dapat termotivasi untuk memenuhi atau melampauinya.

Fauzi (2020:54) menyatakan bahwa standar kinerja efektif hendaknya bersifat :

1. *Relevance*, berarti terdapat hubungan jelas antara kinerja dengan suatu pekerjaan dan tujuan-tujuan organisasi, serta hubungan yang jelas antara elemen-elemen pekerjaan kritis yang diidentifikasi melalui analisis pekerjaan (*jobanalysis*) dan dimensi-dimensi yang dinilai pada bentuk (*form*) penilaian.
2. *Sensitivity*, mengimplikasikan bahwa System penilaian kinerja mampu membedakan yang efektif dan tidak, sehingga karyawan-karyawan yang mempunyai nilai baik dan tidak baik, tidak dinilai sama.
3. *Reliability*, dapat diandalkan baik oleh supervisor, rekan, maupun relawan.
4. *Acceptability*, dapat diterima oleh semua pihak, baik manajer, supervisor, maupun bawahan.
5. *Particality*, mengimplikasikan bahwa instrumen-instrumen penilaian mudah dipahami dan digunakan oleh manajer dan pegawai.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa standar kinerja yang efektif harus relevan, sensitif, dapat diandalkan, di terima oleh semua pihak, dan praktis dalam penggunaannya. dengan cara ini, standar kinerja dapat ditetapkan secara komprehensif dan karyawan dapat termotivasi untuk memenuhi atau melampauinya.

2.1.1.5 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi yang dilakukan atasan terhadap pegawai untuk menilai seberapa baik mereka dalam mencapai tujuan dan standar kinerja yang ditentukan. Penilaian kinerja membantu supervisor mengevaluasi kinerja pegawai secara objektif. Hal ini membantu menentukan sejauh mana pegawai telah mencapai tujuan yang ditetapkan atau memenuhi standar yang ada.

Menurut Bintoro (2017:127) “penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota – anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap ke efektifitas pelaksanaan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia dalam Perusahaan, seperti promosi, kompensasi, pelatihan, pengembangan karier dan lain-lain. Hal ini disebabkan karena penilaian kinerja dapat memberikan informasi penting kepada Perusahaan untuk memperbaiki keputusan dan menyediakan umpan balik kepada para pegawai tentang kinerja mereka yang sesungguhnya”.

Menurut Setiobudi (2017) penilaian kinerja adalah sebuah system yang formal digunakan dalam beberapa periode waktu tertentu untuk menilai prestasi kerja seseorang karyawan.

Menurut Dessler (2015:330) penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja pegawai di masa sekarang atau di masa lalu secara relatif terhadap standar kinerja.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan proses evaluasi yang dilakukan atasan terhadap pegawai untuk menilai seberapa baik mereka dalam mencapai tujuan dan standar kinerja yang ditentukan. selain itu, penilaian kinerja membantu supervisor mengevaluasi kinerja pegawai secara objektif dan membantu menentukan sejauh mana pegawai telah mencapai tujuan yang ditetapkan atau memenuhi standar yang ada. kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan aktivitas sumber daya manusia dalam organisasi, seperti promosi, kompensasi, pelatihan, pengembangan karier, dan lain-lain. Hal ini disebabkan karena penilaian kinerja dapat memberikan informasi penting kepada organisasi untuk memperbaiki keputusan dan menyediakan umpan balik kepada para pegawai tentang kinerja mereka yang sesungguhnya. selain itu, penilaian kinerja juga merupakan sistem formal yang digunakan dalam beberapa periode waktu tertentu untuk menilai prestasi Kerja seseorang karyawan. dari berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja merupakan proses evaluasi yang mendalam dan berkelanjutan terhadap kinerja pegawai untuk memastikan

pencapaian tujuan perusahaan serta pengembangan sumber daya manusia secara efektif.

2.1.1.6 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pembantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai. mengetahui kekuatan dan kelemahan mereka memungkinkan atasan untuk memberikan umpan balik yang tepat dan merencanakan penetapan staf di masa depan. hasil evaluasi kinerja menjadi dasar pengambilan keputusan mengenai promosi kenaikan gaji atau insentif pegawai. pegawai yang berkinerja baik mencapai tujuan biasanya diberi kesempatan promosi dan insentif yang lebih besar.

Menurut Hamali (2018:120) menyatakan tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. administrasi penggajian.
2. Umpan balik kinerja.
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu.
4. Mendokumentasikan keputusan karyawan.
5. Penghargaan anter hadap kinerja individu.
6. Mengidentifikasi kinerja buruk.
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan.
8. Menetapkan keputusan promosi.
9. Pemberhentian karyawan.
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan.

Menurut Sedermayanti (2017:64) menyatakan bahwa manfaat kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Meningkatkan prestasi kerja.

Dengan adanya penilaian kinerja, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.

2. Memberikan kesempatan kerja yang adil.

Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi pegawai yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian kompensasi.

Melakukan penilaian kinerja, pemimpin dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi dan sebagainya.

5. Keputusan promosi dan demosi.

Hasil dari penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendominasi kan pegawai.

6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan.

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi.

Kinerja yang rendah dari karyawan baru dapat mencerminkan adanya penyimpangan dalam proses rekrutmen dan seleksi.

Sedangkan menurut Dessler (2015:330), terdapat beberapa manfaat dari penilaian kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. sebagai sumber pekerjaan mendasarkan keputusan bayaran, promosi, dan retensi dalam penilaian pegawai.
2. Penilaian memainkan peran sentral dalam proses Manajemen Kinerja pemberian kerja. Manajemen Kinerja berarti secara terus-menerus memastikan bahwa kinerja setiap karyawan sesuai dengan sasaran keseluruhan perusahaan.
3. Penilaian memungkinkan pimpinan dan bawahannya mengembangkan rencana untuk mengoreksi adanya defisiensi dan, untuk menguatkan kekuatan bawahan.
4. Penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau secara karir pegawai dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan yang ditampilkan.
5. Penilaian memungkinkan penyelia untuk mengidentifikasi adanya kebutuhan akan pelatihan, dan langkah-langkah perbaikan yang dibutuhkan.

Dari pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah keberhasilan orang dalam melakukan pekerjaannya baik

secara kuantitatif maupun kualitatif dalam suatu organisasi, yang dapat berupa kinerja tugas fungsional dan struktural dari individu dan kelompok kerja pegawai serta serta seluruh lini dari karyawan organisasi. penilaian kinerja dalam organisasi adalah proses dimana suatu organisasi mengevaluasi atau efisiensi jabatan.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Definisi Motivasi

Motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yaitu *Movere* yang berarti dorongan atau daya gerak. Menurut beberapa pendapat ahli memiliki beragam penjabaran mengenai pengertian motivasi. Menurut Griffin (2008) dalam Hanifah (2015 : 171) mengatakan motivasi adalah proses berulang yang mempengaruhi kebutuhan batin dan secara aktif mempromosikan, memelihara, dan memelihara perilaku. Kinerja ditentukan oleh tiga faktor : Kemampuan, Motivasi, dan lingkungan. Pendekatan motivasi, yaitu pendekatan tradisional (*traditional approach*: Unsur uang yang memotivasi pegawai), unsur hubungan kerjasama (*relationship approach*), saling mendukung (memotivasi pegawai), dan *people resource approach* (pendekatan manusia sebagai sumber yang harus dimotivasi).

Menurut Nasution dan priangkitara (2022) *motivasi is an effort that can encourage someone to take the desired action, while the motive is a person's driving force to act because a person's behavior tends to be goal-oriented and driven by a desire to achieve specific goals.* Motivasi

merupakan upaya yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang diinginkan, sedangkan motif merupakan daya penggerak seseorang untuk bertindak karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Jucius (2015) dalam Gustina ddk. (2020) menyebutkan motivasi sebagai kegiatan memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Motivasi adalah gejala psikologis dalam bentuk dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.

Hasibuan (2014:141) pengertian motivasi adalah persoalan bagaimana cara mendorong daerah kerja bawahan, mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau daya gerak yang mempengaruhi perilaku seseorang, baik secara aktif maupun pasif, untuk mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai

Pada dasarnya setiap pekerjaan mempunyai keinginan yang berbeda-beda namun terdapat persamaan pada kebutuhan yaitu setiap orang

ingin hidup, dan untuk hidup membutuhkan makanan, dan orang normal mempunyai harga diri. kebutuhan dan keinginan manusia ini menjadikan terpenuhi dan memperoleh kepuasan kerja. tentu saja seseorang pegawai mengharapkan kompetensi atas kinerja dan ingin mendapatkan pujian dan perlakuan yang baik dari atasannya.

Menurut Fahmi (2017:100) faktor-faktor motivasi yaitu :

1. Faktor intrinsik

Faktor intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri seseorang, yang selanjutnya kemudian akan mempengaruhi seseorang tersebut dalam melakukan suatu cara bernilai dan berarti.

2. Faktor ekstrinsik

Faktor ekstrinsik adalah motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki oleh seseorang tersebut.

Sedangkan menurut Edison et.al (2017:180) mendefinisikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu pengaruh pemimpin yang dominan dalam berbagai aspek, dapat menimbulkan rasa suka atau tidak suka, kagum atau sebaliknya dari para karyawannya, tidak kalah pentingnya dalam memotivasi, sebab kegagalan dalam memotivasi dengan membiarkan

karyawan menghadapi masalah atau memberi jarak kepada mereka yang dianggap salah, justru sangat kontra produktif.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai akan termotivasi dalam melakukan tugasnya Jika ada faktor-faktor yang mendukung baik faktor dari internal maupun faktor-faktor dari eksternal pegawai. motivasi memiliki hubungan yang erat dengan pegawai, motivasi dapat menimbulkan rasa suka atau tidak suka terhadap kerjaan yang telah diberikan.

2.1.2.3 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:150) berkata ada dua jenis motivasi, yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif yaitu saat manajer memberikan motivasi karyawannya. Mereka yang bekerja dengan sangat baik akan diberikan penghargaan.

2. Motivasi negatif

Motivasi Negatif yaitu ketika manajer memberikan motivasi ke karyawan sesuai dengan standarnya mereka memberikan sanksi terhadap bawahannya. Dengan motivasi negatif jangka pendek kerja bawahannya dapat meningkat dan dapat berefek buruk untuk jangka panjang

2.1.2.4 Metode Motivasi Kerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2014:222) metode-metode motivasi ada dua yaitu:

1. Metode langsung (*direct motivation*)

Motivasi (*material dan non-material*) yang diberikan secara langsung kepada individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan. misalnya piagam, memberikan pujian.

2. Metode tidak langsung (*indirect motivation*)

Motivasi yang diberikan yaitu merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. misalnya kursi yang

Organisasi yang memberikan motivasi melalui metode langsung atau tidak langsung dapat membuat karyawan termotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

2.1.2.5 Prinsip - Prinsip Dalam Motivasi Kerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2016:100) menyatakan bahwa terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja yaitu:

1. prinsip partisipasi

dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam membentuk tujuan yang ingin dicapai oleh pemimpin

2. prinsip komunikasi

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

3. Prinsip mengakui andil bahannya

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

4. Prinsip pendelegasian wewenang

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

5. Prinsip memberikan perhatian pemimpin

Memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai. Dengan perhatian yang di berikan tersebut bawahan akan termotivasi kerja untuk bekerja seperti apa yang diharapkan oleh pimpinan

2.1.2.6 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow (1943) yang dikutip dalam Sutrisno (2017:122), indikator motivasi kerja terdiri dari:

1. kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)

salah satu kebutuhan paling dasar dan pokok manusia adalah kebutuhan Fisiologis, yang mencakup sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan seseorang.

2. Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*)

Rasa aman adalah kebutuhan yang mencakup perlakuan adil di tempat kerja dan keamanan fisik dan psikologis.

3. Kebutuhan sosial (*Social Needs*)

setelah memenuhi kebutuhan rasa aman, muncul kebutuhan ketiga, yaitu kebutuhan sosial. Karena manusia adalah makhluk sosial, mereka tidak dapat melepaskan kebutuhan interpersonal mereka sendiri.

4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Penghargaan diri berarti mengetahui bahwa seseorang perlu dihargai dan di hormati oleh orang lain, mengetahui seberapa baik mereka bekerja.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

Proses pengembangan potensi untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi seseorang di kenal sebagai kebutuhan Aktualisasi diri

2.1.2.7 Hubungan Motivasi Dengan Kinerja

Donnelly, Gibson dan Ivancevich (Hanafih, 2015 : 168) menyatakan bahwa kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan dalam melakukan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. teori

keseimbangan di atas menunjukkan bahwa jika karyawan masa keadilan, mereka akan mendapatkan kinerja yang optimal beberapa indikator karyawan di mana karyawan bisa merasakan manfaatnya. Selain itu, pegawai perlu dalam bentuk motivasi untuk menjalankan tugasnya. salah satu contohnya pembagian tugas dan insentif yang adil.

Menurut Gibson (dalam Agnus, 2020:3), Kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. faktor motivasi mempunyai hubungan langsung. dengan kinerja individu karyawan dengan adanya motivasi, kinerja pegawai dapat maksimal.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja

Menurut Davis (Ignatius Jeffrey & Mahmud Soleman, 2017:107) Menyatakan bahwa: “ *work discipline is the implementation of Management to streng the norganizational guide lines. Discipline is the sixth operative function of the most important human resource Management because the better the discipline of the employee, the higher the work achievement that can beachieved. Without good employee discipline, it is dificultfor a organization to achieve optimal result* “

Disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi. Disiplin adalah fungsi keenam pengelolaan sumber daya manusia yang paling penting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi pula penghargaan pekerjaan

yang akan dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin juga mempunyai makna yang sangat luas dan berbeda-beda, oleh karena itu disiplin mempunyai berbagai macam pengertian. Kata disiplin berasal dari bahasa latin yaitu *discere* yang berarti belajar, kemudian timbul kata *discipline* yang berarti pengajaran atau pelatihan. Disiplin kerja menurut Drever (1952) dalam Mulyanto, (2018:1279) adalah kemampuan untuk mengontrol perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang sesuai dengan apa yang diatur oleh norma-norma eksternal atau yang ada. Perusahaan (organisasi) berkewajiban untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menjaga keberadaan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. Menurut Macquarrie (2012) dalam Mulyanto (2018:1279) disiplin adalah sesuatu kemauan dan perbuatan seseorang dalam mematuhi seluruh peraturan yang telah terangkai dalam tujuan tertentu

Sigodimedjo (Sutrisno, 2016:86) berpendapat bahwa disiplin merupakan “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”.

2.1.3.2 Macam - Macam Disiplin Kerja

Ada beberapa dua disiplin kerja (Mangkunegara, 2015:129-130), yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif

- a) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja , aturan-aturan yang telah di gariskan perusahaan. Tujuan dasarnya adalah menggerakkan pegawai disiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan yang ada dalam organisasi.

Dengan disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasinya baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja

b) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah sesuatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan/organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.1.3.3 Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:130) ada 3 pendekatan disiplin, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan. Sebagai berikut :

1. Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan yaitu kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c. Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2. Pendekatan disiplin tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.

- b. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya
- c. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- d. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberikan hukuman yang lebih berat.

3. Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku
- c. Disiplin ditunjukkan untuk perubahan perilaku yang lebih baik
- d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.1.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri dan penegakan hukum secara berkala terhadap pegawai dan hal tersebut menunjukkan keseriusan pegawai dalam organisasi. Disiplin kerja seorang pegawai ditentukan oleh sejauh mana faktor yang mempengaruhi pegawai itu sendiri. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Menurut Sutrisno (2015:89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi organisasi. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga menyebabkan sering mangkir, sering minta izin keluar.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang di buat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua pegawai akan benar benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan/organisasi.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan/organisasi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.

Sedangkan menurut Afandi (2016:10) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi, diantaranya adalah :

1. faktor kepemimpinan
2. faktor sistem penghargaan
3. faktor kemampuan
4. faktor keadilan
5. faktor pengawasan melekat
6. faktor sanksi hukuman
7. faktor ketegasan
8. faktor hubungan kemanusiaan

Berdasarkan perkataan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai terdiri dari besarnya gaji yang dibayarkan kepada pegawai, keberanian pihak pimpinan dalam melakukan tindakan , dan adanya tindakan ada atau tidaknya perhatian kepada pegawai.

2.1.3.5 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator dalam suatu organisasi yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Alfred R.lateiner (Permatasari, Musadieg dan Mayowan, 2015:3) antara lain :

1. Tingkat kehadiran

Jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan/organisasi yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai.

2. Tata cara kerja

Aturan atau ketentuan yang harus di penuhi oleh seluruh anggota organisasi

3. Ketaatan pada atasan

Ketaatan pada atasan adalah mengikuti apa yang di arahkan oleh atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran bekerja

Sikap seorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan karena paksaan.

5. Tanggung jawab

Kesediaan pegawai mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

2.1.3.6 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja

Sutrisno (207:47) mengemukakan : "semakin baik disiplin kerja seseorang pegawai/karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai". teori yang sama menurut David (1985:366) dalam Mangkunegara (2015:129) mengemukakan " *Discipline is management as action to enforce organization standards*" (disiplin kerja dapat dijelaskan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperkuat pedoman-pedoman pada suatu organisasi). singkatnya, semakin baik disiplin pegawai maka

semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang di capai sehingga dapat memperkuat pedoman-pedoman pada suatu organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

| | Peneliti/Tahun | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|---|------------------------------------|---|---|
| 1 | Hidayat, Murniati, Abdullah (2022) | Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja guru SMK Negeri Se-kabupaten Pekalongan. | Menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri Se-kabupaten Pekalongan. |
| 2 | Selvia, Azhar, Gimin (2021) | Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kecamatan Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir. | Menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kecamatan Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir. |
| 3 | Satria, Haryadi (2023) | The influence of Motivation and Work discipline on teacher's performance in private junior high school | The results showed that: there was a positive and significant influence between work motivation and Work discipline among teachers on their performance together. |
| 4 | Diya Andira Nanda Pertiwi (2019) | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa. | Menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa. |
| | Penelitian/Tahun | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
| 5 | Fitri Sovia Nery (2020) | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tebing Tinggi. | Hasil penelitian menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru Madrasah |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | Aliyah Negeri (MAN) Tebing Tinggi. |
| 6 | Tarigan, Panggabean (2022) | Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja guru-guru di SMK Negeri 7 Medan. | Menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru-guru di SMK Negeri 7 Medan. |
| 7 | Utari, Rasti (2019) | Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kota Cimahi. | Menunjukkan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kota Cimahi. |
| 8 | Indria Mega Kencana (2021) | Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kec. Seberida Kab. Indragiri Hulu. | Menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kec. Seberida Kab. Indragiri Hulu. |
| 9 | Melani, Mulyanti, Partimah, Fa'uzobihi (2025) | The Influence of Work discipline on Teacher's Performance at Harapan Baru III State Elementary School, Bekasi City. | Shows that Work Discipline has a positive and significant effect on teacher Performance at Harapan Baru III State Elementary School, Bekasi City. |

Sumber : Hidayat, Murniati, Abdullah (2022), Selvia, Azhar, Gimin (2021), Satria, Haryadi (2023), Diya Andira Nanda Pertiwi (2019), Fitri Sovia Nery (2020), Tarigan, Panggabean (2022), Utari, Rasti (2019), Indria Mega Kencana (2021), Melani, Mulyanti, Partimah, Fa'uzobihi (2024). Data diolah penulis, 2024

2.3 Kerangka Konseptual

2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (2016:271), yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

$$\textit{Human performance} = \textit{Ability+Motivation}$$

$$\textit{Motivation} = \textit{Attitude+Situation}$$

$$\textit{Ability} = \textit{Knowledge+skill}$$

Faktor kemampuan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi yang disebut IQ (*intelligent Quotient*) dan kemampuan reality (*Knowlegde+skill*). Artinya, pegawai dengan IQ tinggi dan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Selanjutnya faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap secara psikofisik (siap mental, fisik, tujuan dan situasi).

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh yang hasil penyelidikan menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Tarigan, Panggabean (2022) dan Nery (2020) Motivasi yang

tinggi diberikan kepada guru akan meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2.3.2 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja

Pelaksanaan disiplin dalam suatu organisasi merupakan suatu keharusan karena disiplin itu sendiri dijadikan sebagai suatu aturan atau pedoman dalam mengelola manajemen organisasi. Menurut Afrilia (2023) Disiplin kerja merupakan kesadaran atau ketaatan dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dicapainya. ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya.

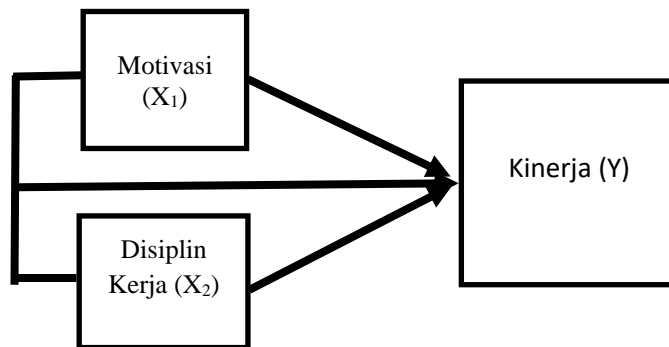
Hal ini dibuktikan penelitian terdahulu oleh Utari, Rasto (2019) dan Kencana (2021) yang hasilnya penilitan menyatakan bahwa disiplin kerja bersifat positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin baik disiplin guru maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang dicapai sehingga dapat memperkuat pedoman-pedoman pada suatu organisasi.

2.3.3 Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi is an effort that can encourage someone to take the desired action, while the motive is a person's driving force to act because a person's behavior tends to be goal-oriented and driven by a desire to achieve specific goals. Motivasi merupakan upaya yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang diinginkan, sedangkan motif merupakan daya penggerak seseorang untuk bertindak karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. (Nasution dan Priangkatara :2022)

Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja guru, menurut Agustini (2019:89) Disiplin adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini dibuktikan penelitian terdahulu oleh Hidayat, Murniati, Abdullah (2022) dan Satria, Haryadi (2023) yang hasil penelitian menyatakan bahwa pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan adanya motivasi dan disiplin kerja dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja guru sehingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Sugiyono (2017) mengatakan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka konseptual diatas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Yayasan Pendidikan Nurul Ittihadiyah madrasah Tsanawiyah Lubuk Pakam.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Yayasan Pendidikan Nurul Ittihadiyah Madrasah Tsanawiyah Lubuk Pakam.
3. Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru Yayasan Pendidikan Nurul Ittihadiyah Madrasah Tsanawiyah Lubuk Pakam.