

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Definisi kinerja

Menurut Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa kinerja memiliki arti hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2012) mengungkapkan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Wirawan dalam Lolowang dkk (2016) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Gupta *et al* dalam Mahendra dan Mujiati (2015) menyatakan, perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga sangat diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Bangun (2012) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu untuk mencapai tujuan yang disebut juga standart pekerjaan.

Menurut Lewa dan Subowo dalam Wirawan dan Sintaasih (2013) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Simanjuntak dalam Mahendra dan Mujiati (2015) menyatakan bahwa kinerja setiap karyawan dapat dipengaruhi banyak faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu:

1) Faktor kompetensi individu.

Setiap karyawan yang melaksanakan tugas dari organisasinya harus mempunyai ketrampilan dan kemampuan. Kompetensi seseorang sendiri dipengaruhi oleh faktor yang dikelompokkan menjadi 2 :

a) Kemampuan dan ketrampilan kerja

Dalam faktor ini dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan jiwa individu. Kesehatan fisik dan jiwa yang baik dapat mempengaruhi seseorang karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai kinerja yang maksimal.

b) Motivasi dan etos kerja

Dalam faktor ini yang mempengaruhi motivasi dan etos kerja dapat berasal dan dipengaruhi oleh keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya.

2) Faktor dukungan Organisasi.

Kinerja seseorang juga tergantung dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

3) Faktor Dukungan Manajemen.

Kinerja seseorang dan kinerja suatu perusahaan juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industri yang aman dan harmonis.

c. Dampak kinerja

Henry dalam Lolowang dkk (2016) mengatakan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian atas hasil dan pelaksanaan pekerjaan atau tugas serta tanggung jawab yang telah dibebankan. Sehingga kinerja memiliki beberapa dampak positif dan negatif. Dampak positif antara lain organisasi tempat pegawai bekerja akan berkembang dengan pesat, memperoleh target sesuai dengan

sasaran. Mengurangi resiko yang terjadi dalam perusahaan dan pegawai akan semakin solid karena mereka bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai target yang ingin dicapai organisasi. Dampak negatif kinerja antara lain organisasi tidak mempunyai perkembangan untuk maju bahkan mengalami penurunan, target organisasi tidak tercapai atau terbengkalai, serta memperoleh banyak resiko dalam perusahaan karena kinerja pegawai tidak sesuai.

d. Indikator kinerja.

Dalam melaksanakan penilaian kinerja seseorang dibutuhkan standar pekerjaan yang bisa dipahami dan diukur secara jelas. Beberapa indikator menurut Mangkunegara (2011) yaitu :

1) Kualitas.

Seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas.

Lama seorang pegawai melakukan pekerjaan dalam sehari-hari.

3) Pelaksanakan tugas.

Keakuratan dan ketelitian seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya tanpa ada kesalahan.

4) Tanggung jawab.

Karyawan melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan kesadaran sendiri dan tanggung jawab yang tinggi.

2. Kompetensi

a. Definisi kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Wibowo (2007) mengatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Spencer (1993) mengatakan bahwa arti kompetensi adalah karakter mendasar dari seseorang yang menyebabkannya sanggup menunjukkan kinerja efektif atau superior di dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut dikemukakan bahwa pengertian kompetensi tersebut terdiri dari tiga hal, yaitu adanya kemauan tindakan (skills), kecerdasan (intelegent), dan tanggung jawab (attitudes). Sementara Ruky (2006) mengatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat

generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia.

Dalam upaya meningkatkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran, diperlukan suatu pemahaman, bukan hanya sekedar mengkomunikasikan pengetahuan agar diketahui oleh subjek didik, tetapi mengajar harus diartikan sebagai usaha menolong pelajar atau peserta didik agar dapat belajar dan memahami konsep serta dapat menerapkan konsep yang dipahami.

Menurut Musfah (2011) seseorang dikatakan kompeten dalam bidangnya jika pengetahuan, ketrampilan, dan sikapnya, serta hasil kerjanya sesuai standar (ukuran) yang ditetapkan dan/atau lembaganya/pemerintah. Guru merupakan komponen paling utama dalam menentukan sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama, dan utama. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah.

Mulyasa (2007) mengatakan bahwa upaya meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi guru. Guru yang kompeten secara profesional harus memiliki berbagai ketrampilan, kemampuan khusus, mencintai pekerjaannya, menjaga kode etik guru dan lain sebagainya

(Martinis, 2006). Kusnandar (2007) mengungkapkan bahwa kompetensi guru merupakan seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif. Keberhasilan pendidikan sebagian besar di tentukan oleh kinerja guru. Baik kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran, kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran, kinerja guru dalam evaluasi pembelajaran, serta kinerja guru dalam disiplin tugas.

Kompetensi guru berdasarkan rumusan dalam Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 10 ayat (1), meliputi empat dimensi kompetensi. Keempat macam dimensi kompetensi guru yang dimaksud adalah:

a) Kompetensi Pedagogik.

Kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didiknya

b) Kompetensi Kepribadian.

Kemampuan guru dalam mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa dan berwibawa agar bisa menjadi teladan bagi peserta didiknya

c) Kompetensi Sosial.

Kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta

didik, sesama guru, dengan wali peserta didik maupun dengan masyarakat sekitar.

d) Kompetensi Profesional.

Kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi bidang pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam.

b. Kompetensi pedagogik

Ecara etimologis, pedagogik berasal dari kata Yunani yaitu “paedos” yang berarti anak laki-laki, dan “agagos” yang artinya mengantar atau membimbing. Pedagogik secara harfiah berarti membantu anak laki-laki pada zaman Yunani Kuno yang kemudian secara kiasan pedagogik adalah seorang ahli yang membimbing anak ke arah tujuan hidup tertentu. Menurut Hoogveld, pedagogik adalah ilmu yang mempelajari masalah membimbing anak ke arah tertentu. Sadulloh dkk. (2010) mengatakan bahwa pedagogik adalah ilmu yang mendidik anak.

Dalam standar nasional pendidikan, PP RI Nomor 19 Tahun 2005 pasal 28 ayat (3) butir (a) dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi ragam potensi yang dimilikinya.

Kompetensi pedagogik ini dibagi menjadi sepuluh kompetensi inti atau sub-kompetensi yang seharusnya dikuasai guru, yaitu :

- 1) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual
- 2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik;
- 3) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu;
- 4) Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik dan memanfaatkan Tujuan Instruksional Khusus (TIK)
- 5) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki;
- 6) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik;
- 7) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar;
- 8) Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran;
- 9) Melakukan kegiatan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran

c. Faktor yang mempengaruhi kompetensi

Menurut Gibson dalam Ridwan (2009) ada 2 faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi, yaitu:

- 1) Faktor yang berasal dari dalam diri guru (internal) meliputi: (a) Latar belakang guru, (b) Pengalaman mengajar guru, (c) Keadaan dan kesehatan guru, (d) Keadaan kesejahteraan ekonomi guru.
- 2) Faktor yang berasal dari luar diri (eksternal) meliputi: (a) Sarana pendidikan, (b) Kedisiplinan kerja di sekolahan, (c) Pengawasan kepala sekolah.

d. Indikator kompetensi pedagogik

Indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi pedagogik diambil dari Permendiknas RI No.35 Tahun 2010, yaitu :

- a) Menguasai karakteristik peserta didik
Guru mencatat dan menggunakan informasi tentang karakteristik siswa untuk membantu proses pembelajaran. Karakteristik ini terkait dengan aspek fisik intelektual, sosial emosional, moral, dan latar belakang sosial budaya.
- b) Menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik

Guru dapat menetapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif sesuai dengan standar kompetensi guru. Guru menyesuaikan metode pembelajaran supaya sesuai dengan karakter siswa.

c) Pengembangan kurikulum

Guru menyusun silabus sesuai dengan tujuan terpenting kurikulum dan menggunakan RPP sesuai dengan tujuan dan lingkungan pembelajaran.

d) Kegiatan pembelajaran yang mendidik

Guru menyusun dan melaksanakan rancangan pembelajaran yang mendidik secara lengkap. Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Jika relevan, guru memanfaatkan teknologi informasi komunikasi (TIK) untuk kepentingan pembelajaran.

e) Memahami dan mengembangkan potensi peserta didik

Guru menganalisis potensi pembelajaran setiap siswa dan mengidentifikasi pengembangan potensi siswa melalui program pembelajaran yang mendukung siswa mengaktualisasikan potensi akademik, kepribadian, dan kreativitasnya sampai ada bukti telah dapat diaktualisasikan.

f) Komunikasi dengan peserta didik

Guru berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan siswa dan bersikap antusias serta positif. Guru memberikan respon yang baik terhadap komentar atau pernyataan siswa.

g) Penilaian dan evaluasi

Guru menyelenggarakan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan. Guru melakukan evaluasi terhadap hasil pembelajaran dengan menggunakan informasi hasil penilaian dan merancang program remedial dan pengayaan

3. Disiplin kerja

a. Definisi disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan sikap mental, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan dari suatu perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Hasibuan (2012) mengatakan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan.

Siagian dalam Setiawan (2016) menyampaikan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong para

anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Rivai dan Jauvani (2010) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Zesbendri dan Anik (2009), menyampaikan bahwa disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Turangan et al. (2016), menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Iriani (2010), mengatakan bahwa kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme atau aturan yang telah ditentukan.

Kedisiplinan kerja akan mendorong karyawan agar tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan

organisasi. Wiratama dan Sintaasih (2013) mengungkapkan disiplin kerja dari perspektif organisasi sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam suatu perusahaan yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan. Dijelaskan oleh Sutrisno (2011) bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi atau perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Ardana dkk dalam Sri (2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksinya. Fathoni dalam Suyatminah (2013) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Suyatminah (2013) disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan yang telah

ditetapkan oleh suatu organisasi, maka satu faktor yang sangat menentukan kinerja karyawan.

b. Indikator disiplin kerja.

Dalam menentukan kedisiplinan seorang karyawan memang perlu menggunakan indikator-indikator untuk mengukurnya. Hasibuan (2012) menyebutkan beberapa indikator disiplin kerja, yaitu :

1) Tujuan pekerjaan

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

2) Keteladanan pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan

pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan menimbulkan terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5) Pengawasan

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

6) Sanksi hukuman

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

7) Ketegasan

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

8) Hubungan manusia

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari Direct Single Relationship, Direct Group Relationship, dan Cross Relationship hendaknya berjalan harmonis.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi organisasi. Bila karyawan menerima kompensasi yang mencukupi, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan maksimal. Akan tetapi bila karyawan merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari mencukupi maka akan timbul pikiran untuk mengesampingkan pekerjaannya dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain, sehingga menyebabkan ia sering mangkir atau sering minta izin keluar. Walaupun pemberian kompensasi yang mencukupi belum tentu menjamin tegaknya disiplin, karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara mengurangi kegelisahan para karyawan. Pada praktiknya, dengan pemberian

kompensasi yang mencukupi akan membantu karyawan untuk bekerja tenang karena dengan menerima kompensasi yang wajar maka kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan 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 dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
- 4) Keberanian Pimpinan dalam Mengambil Tindakan
Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang

dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin sesuai dengan sanksi yang ada maka semua karyawan akan merasa terlindungi.

5) Ada Tidaknya Perhatian Kepada Para Karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena pimpinan dan karyawan bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

d. Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja

Bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Simamora dalam Firda (2015) menyebutkan beberapa tujuan dan manfaat disiplin kerja :

- 1) Memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan semua aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. semata-mata untuk menjembatani untuk mencapai tujuan perusahaan,

- 2) Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pemimpin dan bawahan. Penindakan terhadap pelanggaran disiplin yang benar tidak hanya untuk karyawan tetapi juga berlaku untuk para pimpinan. Gunanya untuk memperbaiki hubungan dan meminimalkan masalah-masalah yang terjadi di masa yang akan datang.
- 3) Membantu karyawan agar lebih produktif dan demikian dapat menguntungkan untuk masa yang akan datang. Dengan kata lain tindakan pendisiplinan yang tepat dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja yang pada hakikatnya akan meningkatkan kinerja.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Revita (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi” menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja pegawai, yang berarti jika kompetensi pegawai semakin baik maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja memiliki hasil yang

positif dan signifikan, yang berarti jika disiplin kerja pegawai semakin baik maka kinerja pegawai juga akan membaik.

2. Apip (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SDN Ciawigebang Kuningan” menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja, yang berarti semakin tinggi kompetensi guru SDN Ciawigebang maka kinerja guru juga akan semakin meningkat.
3. Pudjiastuti dan Sriwidodo (2011) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan” menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja guru SMPN 1 Purwodadi Grobogan, yang artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang guru maka kinerja guru tersebut juga akan meningkat.
4. Mawarni dkk. (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)” menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompetensi dan kinerja karyawan dan antara motivasi dan kinerja karyawan rumah sakit Reksa Waluya Mojokerto, yang berarti semakin tinggi tingkat kedisiplinan

karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga dengan semakin tingginya motivasi karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

5. Prihantiro (2012) dalam penelitiannya yang berjudul “Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Komitmen” menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja guru Yayasan Salafiyah Pati, yang berarti semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka kinerja guru akan meningkat.
6. Wulan (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan Disiplin Dengan Kinerja Guru SMA Negeri Di Tiga Kecamatan Kota Depok” menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja guru, yang berarti semakin tinggi tingkat disiplin kerja guru maka kinerja guru akan semakin meningkat.
7. *Hafidulloh (2017) work dicipline has a positive and significant impact on the performance of teachers of SMK Ma'arif in Surabaya*
8. *Dapu V.A.W (2015) The analysis showed jointly work Discipline, Motivation, and Leadership affect Employee Performance. Discipline and Leadership affects positive and significant impact on Employee Performance. Meanwhile, the*

Motivation affect positive but not significant on employee performance. The company management is expected to pay attention to Motivation of employees to support increased employee performance .

9. *Tumilaar (2015) Analysis result demonstrates that discipline, leadership, and motivation simultaneously affect towards employee performance, discipline and leadership partially affects employee performance, while motivation partially doesn't affect employee performance. The company is expected to pay attention to what the needs and wishes of the employees in terms of supporting the achievement of good performance.*

10. Yakub dkk (2014) dengan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Kertas Kraft Aceh (Persero)” menjelaskan bahwa dari hasil penelitian yang dilakukan disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai dan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Kertas Kraft Aceh

C. Hipotesis

1. PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK TERHADAP KINERJA

Kompetensi pedagogik adalah kompetensi yang sangat penting karena kompetensi ini langsung berdampak pada pelajar yang diajar. Kemampuan guru untuk mengelola kelas dan berjalannya proses belajar mengajar secara lancar sangat diperlukan. Guru harus bisa memahami karakter peserta didik supaya bisa memberikan pemahaman sesuai dengan kemampuan menerima pelajar. Jika siswa dapat menerima materi dengan baik maka prestasi siswa tersebut akan meningkat. Semakin baik prestasi siswa menunjukkan bahwa kinerja guru baik.

Semakin baik kompetensi yang dimiliki seorang guru maka akan semakin baik pula kinerjanya. Revita (2015) menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang berarti semakin baik kompetensi yang dimiliki akan semakin baik pula kinerjanya. Apip (2016) dan Pudjiastuti dan Sriwidodo (2011) juga mengatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, yang berarti semakin baik kompetensi maka akan meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat diturunkan hipotesis :

H1 : Kompetensi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja

2. PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA

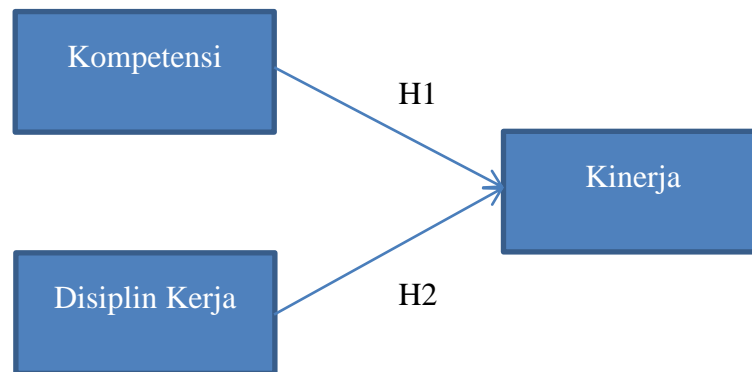
Kualitas kinerja guru bisa dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan orang tersebut. Kedisiplinan terhadap aturan kerja sangat penting karena aturan dibuat supaya menciptakan keteraturan kerja atau perilaku yang baik demi kebaikan organisasi. Ketika seseorang bertindak atau berlaku sesuai dengan aturan yang ada, maka akan memberikan efek yang baik untuk kinerjanya karena berlaku sesuai aturan yang berlaku.

Mawarni dkk. (2014) mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang berarti semakin baik tingkat disiplin seseorang maka akan meningkatkan kinerjanya. Revita (2015) mengatakan hal serupa, bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja, yang berarti semakin tingginya disiplin kerja akan meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat diturunkan hipotesis :

H2 : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja

D. Model Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka maka model penelitian dalam penelitian ini :



Gambar 2.1 Model Penelitian

Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

SMP Negeri 3 Wates Kabupaten Kulon Progo