

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen

2.1.1.1. Pengertian Manajemen

Andrew F. Sikula mengemukakan bahwa *management in general refers to planning, organizing, controlling, staffing, leading, motivating, communicating, and decision making activities performed by any organization in order to coordinate the varied resources of the enterprise so as to bring and efficient creation of some product or service.* manajemen secara umum mengacu pada perencanaan, mengatur, mengendalikan, memimpin untuk berkoordinasi berbagai sumber daya perusahaan sehingga membawa penciptaan produk yang efisien.

Samsudin, Sadili (2010) mengemukakan bahwa manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengaruh dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).

G.R. Terry mengemukakan bahwa *management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating and controlling*

performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources. manajemen adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan untuk menentukan keberhasilan perusahaan dan mencapai tujuan dengan menggunakan penggunaan manusia dan sumber daya lainnya.

Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sebagai ilmu dan seni dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, penyusunan personalia dan pengendalian secara terarah melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuan Tanpa manajemen yang terarah maka manajemen tidak akan bisa tercapai.

2.1.1.2.Fungsi Manajemen

Hasibuan, Malayu S.P (2011) mengelompokan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menjadi dua golongan, yaitu :

Fungsi manajerial dan fungsi oprasional

a. Perencanaan (*Planing*)

Dalam proses ini bertujuan untuk merencanakan tujuan dari suatu organisasi yang terdiri dari profit maupun non profit.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Memiliki tujuan untuk mengelompokan suatu pekerjaan yang dapat digolongkan berdasarkan keahlian yang dimiliki oleh masing-masing.

c. Pengarahan (*Actuating*)

Merupakan fungsi untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahannya agar bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah fungsi untuk mencegah terjadinya kesalahan dalam suatu kegiatan, untuk mengantisipasinya maka seorang manajer perlu melakukan tindakan preventif dan harus memiliki kemampuan tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Hasibuan (2011) Fungsi operasional :

a. Pengadaan SDM

Fungsi pengadaan terdiri dari beberapa hal, diantaranya: perencanaan SDM, penarikan SDM, mengadakan seleksi SDM, penempatan dan orientasi.

b. Pengembangan SDM

Pengembangan SDM , setelah karyawan dipilih, perlu adanya pengembangan dan peningkatan keterampilan, pengetahuan dan sikap melalui pelatihan dan pengembangan.

c. Kompensasi SDM

Pemberian kompensasi atau disebut juga balas jasa, fungsi balas jasa diartikan sebagai pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung.

d. Pengintegrasian SDM

Fungsi pengintegrasian karyawan untuk memperoleh keamanan karyawan, perusahaan dan masyarakat.

e. Pemeliharaan SDM

Berkaitan dengan kegiatan untuk mempertahankan kesinambungan antara hasil yang dicapai melalui fungsi sebelumnya.

f. Pemberhentian SDM

Pemutusan hubungan kerja dengan mengembalikan karyawan ke masyarakat dengan melakukan pemensiunan, perumahan sementara, pemberhentian ataupun pemecatan karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut *Hall T Douglas Dan Goodale G. James* (2016)

“human resources management is the proses thourgh whican optimal fit is achieved among the employee, job, organisasi and environment so that employees reach their desired level of satisfaction and performance and the organisasi meets is goals”. manajemen sumber daya manusia adalah proses optimal yang diraih secara optimal oleh karyawan, pekerjaan, organisasi dan lingkungan sehingga

karyawan mencapai tingkat kepuasan dan kinerja yang diinginkan dan memenuhi organisasi dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan Komang dkk (2012).

Menurut Simamora dalam Edy Sutrisno (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek (orang) atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian Dessler (dalam Edy Sutrisno 2009)

Manner dalam Hasibuan (2011) mengemukakan bahwa *human resource management is the science and art of governing the relationships and the role of labor in order to effectively and efficiently help to achieve the company's goals, employees, and communities*. Manajemn sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar dapat membantu secara efektif dan efesien untuk mencapai tujuan, karyawan dan perusahaan.

Gomes (dalam Ngakan 2013) mengemukakan bahwa *Human resource management is the development of the goals and objective of the individual, organizational, community, national, and international.* manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar dapat membantu secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan karyawan dan komunitas perusahaan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dengan maksud pemanfaatan sumber daya manusia agar bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.3. Kinerja Guru

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Guru

Menurut *Mitchell and Larson (1987)* *Area of performance is quality of work, promptness, initiative, capability and communication.*

Lingkungan kerja adalah kualitas kinerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi

Menurut *Martinis Yamin dan Maisah (2010)* beberapa sumber penilaian tenaga pendidikan adalah : (1) penilaian atas diri sendiri (2)

penilaian oleh siswa (3) penilaian oleh rekan sejawat dan (4) penilaian oleh atasan langsung

Menurut *Byars dan Rue (1991)* *Performance refers to degree of accomplishment of the tasks that make up an individual's job it reflects how well an individual is fulfilling the requirements of a job.*

Kinerja mengacu pada tingkat pencapaian tugas yang membentuk tugas individu, yang mencerminkan seberapa baik seseorang memenuhi persyaratan pekerjaan

Menurut *Spencer, lyle & signe M. Spencer (1993)* *A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion – referenced affective and/or superior performance in a job or situation.* Yang artinya Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari dari individu yang secara kausal terkait dengan kriteria - dirujuk afektif dan/atau kinerja yang unggul dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja seorang guru bersifat individual, karena setiap guru mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja individu

adalah hasil kerja karyawan/pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

2.1.3.2. Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja guru menurut Supardi (2014), yaitu :

1. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
2. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
3. Penguasaan metode dan strategi mengajar
4. Pemberian tugas-tugas kepada siswa
5. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

2.1.3.3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi kinerja guru

Menurut Prawirisentono dalam Titisari (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi, artinya efektivitas dari kelompok bila tujuan tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan, sedangkan efisien

berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik tanpa adanya tumpang tindih tugas masing-masing karyawan mengetahui apa yang menjadi hak serta tanggung jawabnya

3. Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin para karyawan yang ada dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Agar inisiatif dari karyawan dapat tersampaikan guna untuk mencapai tujuan perusahaan.

Seperti yang saya jelaskan di atas tentang faktor-faktor kinerja guru jika disiplin kerja meningkat, stres kerja menurun dan gaya kepemimpinan meningkat maka sekolah tersebut akan maju.

2.1.4. Disiplin Kerja (*Work Discipline*)

2.1.4.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut fathoni (2006) *the work of discipline as: the awareness and willingness of a person to comply with all organizational rules and prevailing social norms.* Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2006) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2009) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Disiplin kerja dapat disimpulkan betapa pentingnya program kedisiplinan kerja karyawan yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi berarti karyawan yang harus mentaati semua peraturan yang ada

didalam perusahaan baik tertulis maupun tidak tidak tertulis dan tidak mengelak apabila terkena sangsi-sangsi apabila karyawan melanggar.

Tujuan kedisiplinan kerja ialah untuk mencapai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku.

2.1.4.2. Faktor Penilaian Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito (2002) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Indikator disiplin kerja sebagai berikut :

1. Disiplin waktu ialah mematuhi atau menaati waktu yang telah ditetapkan.
2. Inisiatif dan kreatif ialah inisiatif adalah kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit. kreatif suatu kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang member kesempatan individu untuk menciptakan ide-ide asli/adaptif fungsi kegunaannya secara penuh untuk berkembang”.

3. Tanggung jawab merupakan kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja.
4. Taat pada waktu dimana seseorang tidak melanggar waktu yang telah ditetapkan.
5. Sikap dan perilaku adalah sikap adalah pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa. Hal ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu. Perilaku adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas.

Sedangkan menurut Dharmawati (2011) mengemukakan factor penilaian disiplin kerja karyawan yaitu :

1. Absen atau kehadiran
2. Ketaatan pada kewajiban dan peraturan
3. Bekerja sesuai dengan prosedur

Berdasarkan beberapa faktor diatas sesungguhnya disiplin itu juga butuh penilaian agar mengerti seberapa pentingnya kedisiplinan tersebut yang saya telah jelaskan diatas ialah indikator dan penilaian kedisiplinan kerja.

2.1.5. Stres Kerja(*Work Stress*)

2.1.5.1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Nawawi (2006) memberikan defenisi stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis.

Menurut Siagian (2009) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Miller (dalam Wahyu 2017) *condition of physical and psychological mental disorder which occurs in a situation of pressure, when resources are unable to fulfill the demand of an individual.* menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi gangguan mental fisik dan psikologis yang terjadi dalam situasi tekanan, ketika sumber daya tidak dapat memenuhi permintaan individu.

Wahyu (2017) *Stress is phenomenon that every employee or employer faces at ob and handles is differently according to own way, it is basically a mismatch between the individual capabilities and organizational demand.* Stres adalah fenomena yang terjadi pada individu dan mereka harus meyakini stres dengan cara mereka sendiri, pada dasarnya adalah ketidakcocokan antara kemampuan individu dan permintaan organisasi.

Dari semua penjelasan di atas bisa saya di simpulkan bahwa Stres kerja suatu tanggapan adaptif dibatasi oleh perbedaan

individual dan psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), kondisi eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di tempat individu berada.

Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi dan perusahaan yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkannya menurun setiap orang dimanapun berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber penyebab stres sebagai orang lain.

2.1.5.2. Dampak Stres Kerja

Dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan Gitosudarmo (2000).

Menurut Jacinta (2008) stres kerja juga dapat mengakibatkan hal-hal berikut :

a. Dampak terhadap organisasi yaitu :

Keabsenan, pergantian karyawan, rendah produktivitasnya, keterasingan dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keikatan dan kesetiaan terhadap organisasi.

b. Dampak terhadap individu yaitu :

- Kesehatan

masalah psikis, namun jika tak ditangani dengan baik dan benar maka efeknya buruk dan akan menjalar menjadi masalah fisik. Misalnya, tubuh akan merespon terhadap bahaya atau hal tak menyenangkan dalam bentuk memproduksi lebih banyak adrenalin serta kortisol.

- Psikologis

gelisah, cemas, tidak dapat berkonsentrasi dalam pekerjaan atau belajar, sikap pesimis, hilang rasa humor, malas, sikap apatis, sering melamun, sering marah-marah bersikap agresif baik secara verbal seperti berkata-kata kasar, suka menghina, maupun non verbal seperti menendang-nendang, menempeleng, membanting pintu atau memecahkan barang-barang.

- Interaksi interpersonal

Tentunya jika seseorang terkena stres maka jika dia diajak berinteraksi atau berbicara tentunya seseorang tersebut tidak akan yambung.

Menurut Sopiah (2008) dampak atau akibat dari stres bisa dilihat dari tiga aspek, yaitu :

a. Fisik

Jika seseorang sedang dilanda stres maka fisik seseorang juga tidak normal.

b. Psikis

Seseorang yang terkena stres psikis akan tentu sangat terganggu.

c. Perilaku

Jika seseorang sering melamun dan bertingkah aneh itu bisa stres yang mempengaruhi.

2.1.5.3. Cara Mengelola Stres Kerja

Di kehidupan yang serba modern ini, stres sudah menjadi salah satu kebiasaan masyarakat bagaimana tidak tekanan pekerjaan, tingginya kebutuhan hidup, belum ditambah lagi dengan pendapatan orang sekitar jadi anda harus pandai-pandai dalam mengelola stres:

1. Hindari stres yang tidak penting

Anda harus tahu bahwa stres itu ada yang bisa kita hindari, tetapi ada juga yang tidak. Sehingga sebisa mungkin carilah cara menghindari stres yang tak perlu, karena hal tersebut hanya malah akan memberatkan diri Anda sendiri.

2. Rubahlah situasi anda

Cara mengelola stres yang berikutnya adalah dengan mengubah situasi keseharian Anda. Tanpa disadari sebenarnya rutinitas yang padat dan tidak berubah bisa menjadi salah satu penyebab stres pada seseorang.

3. Beradaptasi dengan penyebab stres

Disaat Anda tidak mampu untuk melakukan poin pertama dan kedua, maka yang dibutuhkan dalam cara mengurangi stres adalah dengan melakukan adaptasi terhadap penyebab stres. Berusahalah untuk menyesuaikan diri dengan faktor penyebab stres pada diri Anda.

4. Menerima lapang dada

Terkadang apa yang kita inginkan itu tidak akan sejalan dengan kenyataan, hal tersebut terkadang menjadi beban dalam pikiran. Jika Anda ingin cara menghilangkan stress dengan cepat, maka kami sarankan untuk menerima keadaan tersebut dengan lapang

dada. Percayalah pasti tuhan memiliki rencana yang lebih baik untuk diri kita di masa yang akan datang.

5. Menjalani pola hidup sehat

cara mengelola stres dengan menjalani pola kehidupan yang sehat. Orang yang kerjanya hanya tidur-tiduran lebih berisiko tinggi terkena stres dibandingkan dengan orang yang rajin berolahraga. Jalani pola hidup sehat, karena hal itu tidak hanya akan membantu dalam mengelola stress, tetapi juga dalam.

2.1.6. Gaya Kepemimpinan (*Style of Leadership*)

2.1.6.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Meftah Thoha (I Komang Dkk : 2012) Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain.

Yukl (2010) mendefinisikan *leadership style is a process influence other to understand and agree with what needs to be done and how the task done effectively, as well as processes to facilitate individual nad collective efforts to achieve common goals* gaya kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta

proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut (Stephen P Robbin) definisi gaya kepemimpinan sebagai berikut :*leadership style is the way in which a person is used to influence the group toward achieving goals.*Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan seseorang untuk mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran.

Susilo Martoyo (I Komang dkk : 2012) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah keseluruhan aktifitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama.

Menurut Moeherino (2017) gaya kepemimpinan merupakan sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.

Menurut Hasibuan dalam Dewi (2017) mengatakan bahwa pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuannya.

Kesimpulan dari uraian di atas gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.

2.1.6.2. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Berikut adalah macam-macam gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli, antara lain :

1. Gaya Kepemimpinan Menurut Hasibuan (2016)

a. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang sebagian besar tetap berada pada pimpinan atau jika pimpinan itu sistem sentralisasi wewenang. Falsafah pimpinan ialah “bawahan adalah untuk pimpinan/atasan”. Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pimpinan.

b. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, partisipasi para bawahan, Pimpinan memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

c. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif apabila seseorang pimpinan mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap, dengan demikian, bawahan dapat mengembalikan keputusan atau kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli

carabawahannya mengambil keputusan dan mengajarkan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

2. Gaya Kepemimpinan Menurut Blake dan Mouton (Mulyadi, 2015)

- a. *Deserter*, tipe pemimpin yang perhatiannya terhadap produksi maupun terhadap manusia pekerja rendah.
- b. *Missionary*, tipe pemimpin yang perhatiannya terhadap produksi rendah sedangkan perhatian terhadap manusia pekerja paling besar.
- c. *Autocrat*, tipe pemimpin yang perhatiannya terhadap produksi tinggi sedangkan perhatian terhadap manusia pekerja paling rendah.
- d. *Compromiser*, tipe pemimpin yang perhatiannya terhadap produksi maupun terhadap manusia pekerja sedang-sedang saja.
- e. *Executive*, tipe kepemimpinan yang perhatiannya baik terhadap produksi maupun terhadap manusia pekerja paling besar.

3. Gaya Kepemimpinan Menurut *Path-Goal Theory* (Mulyadi, 2015)

- a. Kepemimpinan direktif (*Directive Leadership*). Bawahan tau secara jelas apa yang diharapkan dari mereka dan

perintah-perintah khusus diberikan oleh pimpinan. Di sini tidak ada partisipasi oleh bawahan.

b. Kepemimpinan Suportif (*Supportive leadership*). Pemimpin yang sifatnya mengayomi bawahannya dan menampilkan perhatian terhadap kesejahteraan bawahan.

c. Kepemimpinan Partisipatif (*Partisipatif leadership*). Pemimpin meminta dan mempergunakan saran-saran dari bawahan, tetapi masih membuat keputusan.

d. Kepemimpinan Berorientasi prestasi (*achievement oriented leadership*). Pemimpin mengajukan tantangan-tantangan dengan tujuan yang menarik bagi bawahan, merangsang bawahan untuk mencapai tujuan tersebut dan melaksanakannya dengan baik.

2.2. Penelitian Terdahulu

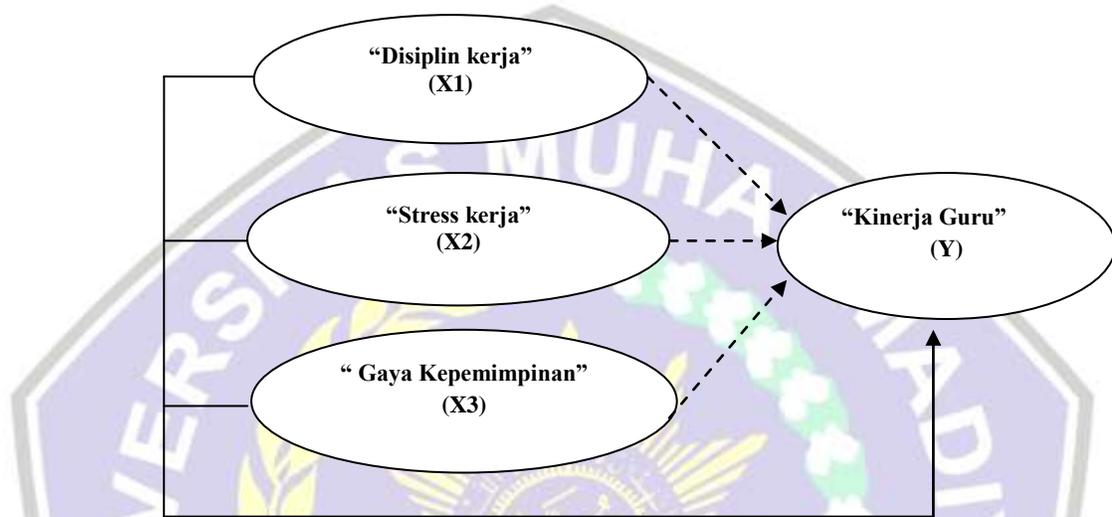
Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian tersebut sangat penting sebagai sumber informasi.

No	Penelitian dan tahun	Judul penelitian	Hasil penelitian
1	Agung Setiawan E-jurnal manajemen unud, Vol. 1, no. 4.	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang 2013.	hasil dari pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	Anggit Astianto, Heru Suprihhadi E- jurnal ilmu dan riset manajemen vol. 3, no.7.	Pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya 2014.	Hasil dari pengaruh stress kerja dan beban kerja dari model regresi linier berganda tersebut diketahui adanya pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari koefisien regresi. Dan dari hasil pengujian dengan uji T juga dapat diketahui bahwa

			variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah beban kerja karena mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari pada variabel stress kerja.
3	Ari Cahyo Suminar, M Djudi Mukazam, Ika Ruhana E-jurnal administrasi bisnis (JAB), Vol26, no.2	Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan bagian produksi PT. Essentra Indonesia, Sidoarjo) 2015.	Berdasarkan hasil penelitian pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan

2.3. Kerangka Berfikir

Indikator yang mempengaruhi kinerja guru ditinjau dari disiplin kerja, stress kerja dan gaya kepemimpinan pada SMP Negeri 1 Plaosan.



Keterangan :

X1 : Disiplin Kerja

X3 : Gaya Kepemimpinan

X2 : Stres Kerja

Y : Kinerja Guru

2.4.Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari perumusan masalah yang harus di uji kebenarannya dan merupakan suatu hal yang mutlak. Adapun hipotesis yang bisa diuraikan dari rencana penelitian ini adalah:

H01: ” Disiplin kerja, stres kerja dan gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Plaosan, Magetan”.

H1: ” Disiplin kerja, stres kerja dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Plaosan, Magetan”.

H02: ” Disiplin kerja, stres kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Plaosan, Magetan”.

H2 : ” Disiplin kerja, stres kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Plaosan, Magetan”.

H03: ” disiplin kerja bukan merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Plaosan, Magetan”.

H3 :” disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru di SMP 1 Negeri Plaosan”.

