

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Landasan Teori

##### 2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan alat untuk pencapaian tujuan yang diinginkan. Manajemen yang tepat akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Adanya manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Menurut Farida (2012) Manajemen sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan atau *employee*. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kebijakan (*policy*) dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan (*Job Manajemen*).

##### 2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun yang bisa kita ketahui tentang fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Farida (2012) menjelaskan bahwa diantaranya :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah menentukan terlebih dahulu apa yang dilakukan/program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

b. Pengorganisasian

Organisasi ialah merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan, jika perusahaan telah menentukan fungsi-fungsi yang akan dijalankan oleh para karyawan maka manajer harus membantu organisasi merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan faktor-faktor fisik.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah melaksanakan pekerjaan tersebut, dengan jalan memberi perintah dan saran-saran, sehingga apa yang telah direncanakan dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif.

d. Pengawasan

Pengawasan yaitu mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksi apabila terjadi penyimpangan atau kalau perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

## 2.1.2. Gaya Kepemimpinan

### 2.1.2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Nawawi 2011 dalam buku (Farida dan Hartono, 2015) menjelaskan Gaya Kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan. Pengertian lain yang dikemukakan Ardan, Komang I, dkk (2012) bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain, dengan beberapa faktor seperti nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan, maupun sikap dalam pemimpin. Dapat diartikan bahwa kepemimpinan didalam pendidikan sebagai suatu usaha untuk mengarahkan orang-orang yang ada dalam organisasi pendidikan guna pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan yang baik adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasa kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi yang berkembang dan ada disekitar kita.

### 2.1.2.2. Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Moetherino (2014) jenis gaya kepemimpinan, antara lain :

### 1. Kepemimpinan Demokrasi.

Gaya kepemimpinan demokrasi adalah diwujudkan dengan dominasi perilaku sebagai perundang dan penyelamat, perilaku cenderung memajukan dan mengembangkan organisasi/kelompok. Proses kepemimpinan diwujudkan dengan cara memberikan kesempatan yang luas bagi anggota kelompok/organisasi untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan.

### 2. Kepemimpinan Otoriter.

Kepemimpinan otoriter ini menempatkan kekuasaan di satu orang atau kelompok kecil orang yang diantara mereka tetap ada seseorang yang paling berkuasa. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal, orang-orang yang dipimpin jumlahnya lebih banyak, merupakan pihak yang dikuasai, yang disebut bawahan atau anak buah. Kedudukan bawahan semata-mata sebagai pelaksana keputusan, perintah dan bahkan kehendak pemimpin. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah, sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa perintah.

### 3. Kepemimpinan Bebas

Gaya kepemimpinan bebas cenderung didominasi oleh perilaku kepemimpinan kompromi (*compromiser*) dan perilaku



kepemimpinan pembelot (*dester*).Kepemimpinan dijalankan tanpa berbuat sesuatu, karena untuk bertanya atau tidak kompromi tentang suatu rencana keputusan atau kegiatan tergantung sepenuhnya pada orang-orang yang dipimpin.Dalam keadaan seperti itu setiap terjadi kekeliruan atau kesalahan, maka pemimpin selalu berlepas tangan karena merasa tidak ikut serta menetapkannya menjadi keputusan atau kegiatan yang dilaksanakan kelompok/organisasinya.Pemimpin melepaskan diri dari (*dester*), dengan menuding bawahan kelompok/organisasinya yang menetapkan atau melaksanakan keputusan dan kegiatan tersebut.

#### 2.1.2.3. Tipe Pemimpin dan Kepemimpinan

Tipe pemimpin dan Kepemimpinan menurut Rachmawati (2004), diantaranya :

1. Kepemimpinan Kharismatik adalah kemampuan untuk mempengaruhi pengikut berdasarkan bakat supra natural dan kekuatan yang menarik.
2. Kepemimpinan Transaksional adalah mengenalkan apa yang diinginkan atau disenangi para pengikutnya dan membantu mereka mencapai pelaksanaan yang menghasilkan penghargaan yang memuaskan.

3. Kepemimpinan Transformasional adalah kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal.

### 2.1.3. Kedisiplinan Kerja

#### 2.1.3.1. Pengertian Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin yang baik, maka sulit untuk mewujudkan tujuannya. Upaya yang harus dilakukan adalah membuat kualitas kedisiplinan yang baik.

Kedisiplinan menurut Hasibun 2006 (dalam Farida dan Hartono 2015) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Pendapat lain dari Sastrohadiwiryono (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Beberapa pendapat para ahli diatas maka, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat karyawan terhadap peraturan atau prosedur yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis dalam suatu organisasi, serta sanggup menjalankannya dan apabila dilanggar akan menerima sanksi yang sudah dibuat dalam peraturan dimana dia bekerja.

#### 2.1.3.2. Jenis-jenis Kedisiplinan

Simamora (2006) menyatakan bahwa 4 tipe disiplin dalam organisasi.

Tipe disiplin diantaranya :

##### 1. Disiplin Preventif.

Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard aturan, sehingga penylewengan-penylewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara karyawan agar menjaga disiplin mereka, bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

##### 2. Disiplin Korektif.

Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan

Korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan berupa peringatan atau skorsing.

### 3. Disiplin Progresif.

Perusahaan bisa menerapkan, suatu kebijaksanaan disiplin Progresif, yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan.

### 4. Aturan Kompor/Tungku Panas.

Suatu pedoman yang sangat berguna untuk disiplin Korektif adalah aturan “kompor panas”. Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas. Karakteristik-karakteristik tersebut adalah bahwa disiplin hendaknya dilakukan dengan peringatan, segera, konsisten dan tidak bersifat pribadi.



### 2.1.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.

Menurut Martoyo (2000) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Motivasi
2. Pendidikan dan latihan
3. Kepemimpinan
4. Kesejahteraan
5. Penegakan disiplin lewat hukum

Menurut beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan diatas sebaiknya harus dilakukan dengan sungguh-sungguh oleh pemimpin karena keberhasilan disiplin kerja karyawan tersebut kuncinya adalah bagaimana perlakuan dari perusahaan/lembaga kepada karyawan.

### 2.1.3.4. Tujuan Kedisiplinan Kerja

Berdasarkan buku dari Farida dan Hartono (2015)

1. Tujuan kedisiplinan kerja adalah untuk mencapai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu, seandainya tidak ada perintah dari instruktur atau pemimpin.

2. Menurut Henry Simamora (dalam Farida dan Hartono 2015) Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi.

#### 2.1.4. Motivasi Kerja

##### 2.1.4.1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata (*motive*), yang berarti dorongan. Demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong/menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi dari ilmu manajemen merupakan suatu fungsi atau alat yang berkaitan dengan manusia sebagai penggerak orang agar mampu melakukan kegiatan-kegiatan organisasi. Bagi pimpinan organisasi kegiatan organisasi penting dalam peningkatan kinerja organisasi, agar mampu mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut Karyoto (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh pemimpin/menejer organisasi untuk mendorong para pekerja agar bersemangat dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan.

#### 2.1.4.2. Faktor-faktor Motivasi

Faktor-faktor motivasi menurut Wahjosumidjo 1994 (dalam Sunyoto *Penelitian Sumber Daya Manusia 2015*)

1. Promosi
2. Prestasi Kerja
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Penghargaan
5. Tanggung jawab
6. Pengakuan
7. Keberhasilan dalam bekerja

Motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor *internal* maupun faktor *eksternal*.

1. Faktor *internal* yang mempengaruhi motivasi kerja biasanya meliputi tanggung jawab dalam tugas yang telah diterima, dapat melaksanakan tugas dengan target yang jelas, mempunyai tujuan yang jelas, mampu mendapatkan umpan balik atas pencapaian hasil dari pekerjaannya, dan mengutamakan prestasi dari pekerjaannya.
2. Faktor *eksternal* meliputi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang jika mendapat/memperoleh penghargaan, bekerja dengan tujuan untuk mendapatkan pujian dari atasan maupun dari teman sepekerjaan.

### 2.1.4.3. Tujuan Motivasi

Menurut Sunyoto (2015) tujuan dari pemberian motivasi kepada bawahan yaitu :

1. Mendorong gairah dan semangat karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaan

Bagi pendidikan tujuan dari motivasi ialah sarana untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Bagi seorang kepala sekolah, tujuan dari motivasi adalah dapat mengarahkan atau memacu para guru agar dapat timbul keinginan dan kemauan untuk meningkatkan kinerja, sehingga tercapai tujuan sekolah sesuai dengan visi dan misi yang ada disekolah.



#### 2.1.4.4. Metode Motivasi

Menurut Hasibun (2000) terdapat dua metode dalam peningkatan kinerja.

##### 1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi materiil dan non materiil yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan. Dapat di artikan bahwa motivasi secara langsung ini seperti pujian, tunjangan, bonus jasa.

##### 2. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung hanya diberikan berupa fasilitas-fasilitas yang digunakan untuk mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, penempatan yang tepat dan lain-lain. Motivasi tidak langsung ini sangat besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan.

#### 2.1.4.5. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Farida dan Hartono (2015) menjelaskan jenis-jenis motivasi dibagikan menjadi dua yaitu :

### 1. Motivasi Positif (*insentif positif*)

Dalam motivasi positif manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar atau proses untuk mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan memberi kemungkinan untuk mendapat hadiah.

### 2. Motivasi Negatif (*insentif negatif*)

Dalam motivasi negatif ini maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman atau proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan.

#### 2.1.5. Kinerja Karyawan

##### 2.1.5.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Farida (2012) adalah suatu hasil karya yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Dari definisi diatas dapat diartikan bahwa kinerja guru adalah hasil nyata yang ditunjukan oleh guru dalam menjalankan tugas dan

kewajibannya dalam suatu proses kerja, sehingga dapat menciptakan kualitas pendidikan yang lebih baik

#### 2.1.5.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagin (2003) menyatakan kinerja bersangkutan dengan :

1. Motivasi dan Kepuasan Kerja.
2. Penanggulangan Stres.
3. Konseling dan Sanksi disiplin.
4. System Komunikasi.
5. Perubahan dan Pengembangan Organisasi.

#### 2.1.5.3. Penilaian Kinerja

Hanggraeni (2012) menyatakan bahwa, Penilaian Kinerja adalah sebuah proses dimana perusahaan melakukan evaluasi dan penilaian kinerja individu setiap pekerjaannya.

#### 2.1.5.4. Metode-metode Penilaian Kinerja

1. *Rating Scales*, dalam metode ini orang yang memberikan penilaian diharuskan memberikan penilaian terhadap kinerja individu dengan menggunakan skala angka yang merentang dari rendah sampai tinggi.

2. *Checklist*, metode ini penilai harus memilih pernyataan-pernyataan yang paling sesuai untuk mendiskripsikan kinerja individu.
3. *Paired Comparasion Method*, dalam metode ini, semua pekerja dinilai secara bersama-sama dengan teman-teman kerjanya yang lain untuk kriteria-kriteria tertentu. Setiap individu akan dibandingkan dengan yang lain dan akan diketahui mana yang baik dan yang buruk.
4. *Alternation Ranking Method*, penilaian kinerja dengan metode ini adalah mengurutkan semua pekerja dari yang memiliki kinerja paling bagus sampai dengan yang paling buruk.
5. *Critical Incident Method*, dalam metode ini perilaku yang dianggap tidak biasa dan buruk dicatat untuk kemnudian dilakukan review dengan pekerja pada waktu yang telah ditentukan.
6. *Narrative Froms*, adalah metode yang memungkinkan penilaian memberikan penilaian dalam bentuk naratif atau tertulis.
7. *Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)*, yaitu metode yang menggabungkan penilaian naratif dengan penilaian kuantitatif rating scale.
8. *Management by Objectives (MBO)*, dalam MBO standard an kriteria-kriteria penilian ditentukan oleh pekerja bersama-sama



dengan atasannya untuk kemudian dilakukan evaluasi secara bersama-sama secara berkala.

9. *360 degree*, umumnya penilaian diberikan oleh atasan saja, maka dalam metode ini penilaian diberikan secara 360 derajat yang berarti dari semua pihak, meliputi atasan, bawahan, teman sekerja, penilaian oleh diri sendiri, pelanggan, serta semua pihak yang terlibat dalam proses kerja individu.

#### 2.1.5.5. Kesalahan-kesalahan dalam Penilaian Kinerja

Apabila tidak ditangani dengan baik, maka hasil dari proses penilaian kinerja ini akan tidak fair dan tidak objektif. Beberapa kesalahan yang sering terjadi adalah :

1. Halo Effect.
2. Central Tendency.
3. Leniency.
4. Strictness.
5. Personal Prjudice/Stereotyping.
6. Recency Effect.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilaksanakan oleh Adri Agustiningrum (2012), Astri Yudha (2011), Fitria Nur dkk (2017) dan Rizky

Pramudita (2011), yang memiliki kemiripan dengan alat analisis yaitu regresi linier untuk digunakan dalam membuktikan uji variabel independen terhadap variabel dependen. Uraian dari penelitian diatas sebagai berikut dalam tabel.

Tabel 2.1

## Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian
1	Adri Agustiningrum (2012)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada skretariat daerah (SETDA) kota magelang.	Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada skretariat daerah SETDA kota magelang. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier. Teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling yaitu proportional random sampling, untuk mempermudah analisis maka peneliti menggunakan program computer SPSS 15.0. Dengan

			demikian menunjukkan bahwa hasil gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja setda kota magelang.
2	Astri Yudha (2011)	Pengaruh disiplin kerja karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian pertenunan pada perusahaan PT Iskandar Surakarta.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian pertenunan pada perusahaan PT Iskandar Tex Surakarta. Demi kelancaran dan kemudahan alat analisi yang digunakan SPSS 13, dan menggunakan analisis hipotesis regresi linier ganda dengan hasil ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja karyawan terhadap kinerja

			<p>karyawan pada bagian pertenunan PT Iskandar Tex Surakarta, serta ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian pertenunan PT Iskandar Tex Syrakarta.</p>
3	<p>Fitria Nur Aziah, Armanu Thoyib, Dodi W Irwanto (2017)</p>	<p>Pengaruh kepemimpinan situasional dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan pada Koperasi Argo Niaga (KAN) Jabung Malang</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan situasional dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan pada Koperasi Argo Niaga (KAN) Jabung Malang. Hasil peneliatian kepemimpinan situasional dan budaya organisasi belum bisa memberi kontribusi terhadap kinerja karyawan tetapi mampu memberi kontribusi terhadap motivasi kerja karyawan.</p>

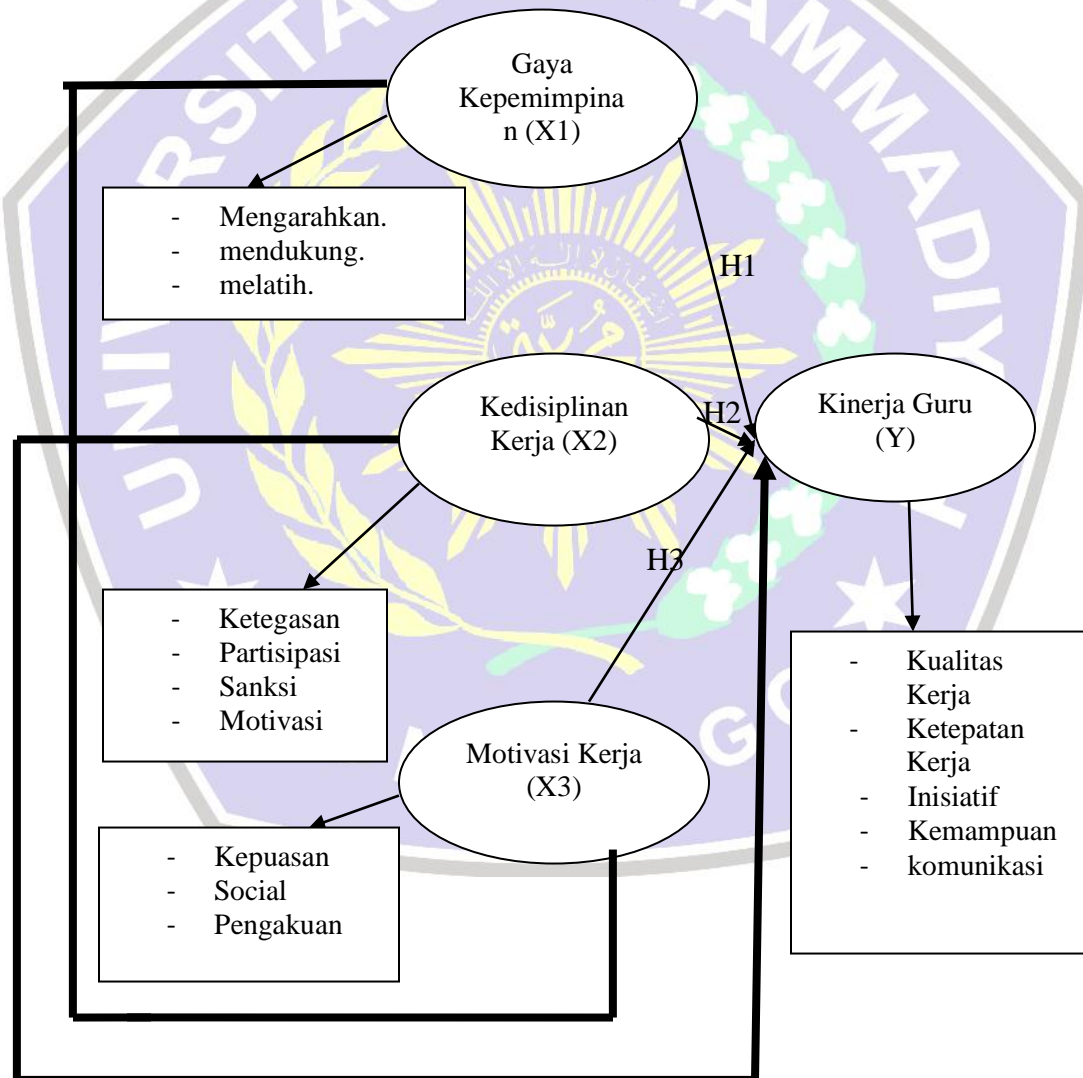


4	<p>Risky Pramudita (2012)</p>	<p>Pengaruh gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api DAOP VII Madiun</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api DAOP VII Madiun. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah kombinasi antara teknik proportional sampling dan random sampling. Penelitian ini untuk menguji validitas kuisisioner menggunakan korelasi product moment dan dibantu SPSS 16. Penelitian ini mrnggunakan analisis linier dengan hasil ada pengaruh positif yang signifikan antara gayakepemimpinan dan ledisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api AOD VII Madiun.</p>
---	-------------------------------	--	---

### 2.3. Kerangka Pemikiran.

Kerangka konseptual yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja, adalah sebagai mana pada gambar 2.1.

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran



## 2.4. Hipotesis

Menurut Santoso (2015), mengemukakan bahwa hipotesis dapat diartikan sebagai kesimpulan sementara terhadap masalah yang diajukan. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap sifatnya sementara.

Dari uraian diatas peneliti mengemukakan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut :

- H1 : Diduga Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 5 Ponorogo.
- H2 : Diduga Kedisiplinan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 5 Ponorogo.
- H3 : Diduga Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 5 Ponorogo.
- H4 : Diduga Variabel Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, Motivasi Kerja, bersama-sama/secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 5 Ponorogo.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Ruang Lingkup Penelitian

Peneliti ini mengambil objek penelitian pada SMP Negeri 5 Ponorogo dan hanya pada variabel yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang ada di SMP Negeri 5 Ponorogo yang didalamnya berkaitan dengan gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja dan motivasi kerja yang memepengaruhi kinerja guru, sehingga menciptakan kualitas pendidikan yang lebih baik.

#### 3.2. Populasi dan Sampel

##### 3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017), menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah Guru SMP Negeri 5 Ponorogo yang berjumlah 58 guru.

##### 3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017), menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan sampel dengan jumlah 58 responden, yaitu



semua guru SMP Negeri 5 Ponorogo. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau istilah lainnya penelitian populasi, dimana keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

### 3.3. Pengambilan Data

#### 3.3.1. Jenis Data

Jenis data yaitu data primer dan sekunder :

##### 3.3.1.1. Data Primer

Sugiyono (2012) menyatakan bahwa data primer merupakan data mentah atau data asli yang diperoleh secara langsung dari sumber data, baik dengan wawancara, maupun melakukan observasi. Data primer dari penelitian ini diperoleh dengan cara mengamati/observasi dan penyebaran kuesioner pada SMP Negeri 5 Ponorogo.

##### 3.3.1.2. Data Sekunder

Sugiyono (2012) menyatakan bahwa data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung (dari pihak lain), laporan historis yang telah disusun dalam arsip yang dipublikasikan maupun tidak dipublikasikan. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku-buku, jurnal penelitian, pustaka, literatur.

### 3.3.2. Cara Pengumpulan Data

#### 3.3.2.1. Observasi

Observasi sbagai teknik pengumpulan data mempunyai cirri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner.

Menurut Sutrisno Hadi 1986 (dalam Sugiyono 2017) menyatakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

#### 3.3.2.2. Kuesioner

Santoso (2012) menyatakan bahwa kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan atau menyebar daftar pertanyaan kepada reponden dengan harapan memberi respon atas daftar pertanyaan tersebut. Daftar Penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert, dimana dalam skala ini dapat memberikan peluang kepada responden untuk mengapresiasi pendapat mereka terhadap suatu pernyataan.

Dalam skala likert, jawaban responden memiliki jawaban bobot sebagai berikut :

- Skala bobot 1 untuk pilihan STS (Sangat Tidak Setuju)
- Skala bobot 2 untuk pilihan TS ( Tidak Setuju)
- Skala bobot 3 untuk pilihan N (Netral)
- Skala bobot 4 untuk pilihan S (Setuju)
- Skala bobot 5 untuk pilihan SS (Sangat Setuju)

### 3.4. Definisi Oprasional Variabel

#### 3.4.1. Variabel Independen atau Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2012) menyatakan bahwa variabel independen adalah variabel yang dapat mempengaruhi yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel dependen (terkait). Variabel independen dalam penelitian ini meliputi Gaya Kepemimpinan (X1), kedisiplinan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3).

##### 3.4.1.1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Menurut Robbins (2006) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok terhadap pencapaian tujuan. Indikator yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan menurut Hersey dan Blanchard 2008 (dalam penelitian terdahulu dari Fitria Nur Azizah, Arman Thoyib, Dodi W Irwanto 2017 ) yaitu :

1. Mengarahkan.
2. Mendukung
3. Melatih.

#### 3.4.1.2.Kedisiplinan Kerja (X2)

Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator untuk mengukur kedisiplinan Kerja yaitu :

1. Ketegegasan dalam pelaksanaan kedisiplinan.
2. Partisipasi dalam pelaksanaan kedisiplinan.
3. Sanksi hukuman
4. Motivasi.

#### 3.4.1.3.Motivasi Kerja (X3)

Menurut Hasibuan (2000) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintregasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Indikator untuk mengukur motivasi kerja oleh Maslow yang dikutip Hasibuan (2000)yaitu :

1. Kepuasan.
2. Sosial.



### 3. Pengakuan.

#### 3.4.2. Variabel Dependen atau variabel Terkait

Menurut Sugiyono (2010) menyatakan bahwa variabel dependen adalah variabel yang nilainya tergantung dan dipengaruhi oleh variabel independen yang dilambangkan dengan (Y) dalam penelitian ini variabel (Y) adalah Kinerja Guru.

##### 3.4.2.1. Kinerja Guru (Y)

Menurut Farida (2012) menyatakan bahwa Kinerja adalah suatu hasil karya yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Indikator untuk pengukuran kinerja menurut Siswanto Sastrohadiwiryono 2003 (dalam penelitian terdahulu Asti Yudha) adalah :

1. Kualitas Kerja.
2. Ketepatan kerja.
3. Inisiatif.
4. Kemampuan.
5. Komunikasi.

### 3.5 Metode Analisis Data

Tujuan metode analisis data adalah untuk menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Penelitian ini akan mengetahui tentang analisis pengaruh gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja guru. Suatu data penelitian dapat bermanfaat maka data harus di analisis terlebih dahulu, agar dapat di ambil dasar pengambilan keputusan. Metode dalam penelitian ini yaitu kuantitatif yang berarti data yang diperlukan untuk mengolah data dari hasil penyebaran kuisisioner, yang kemudian dianalisis menggunakan metode statistik yang valid dan reliabel. Pengolahan data agar mudah dalam menganalisis maka peneliti menggunakan program SPSS.

#### 3.5.1. Uji Validitas

Menurut Purnomo (2016) menyatakan bahwa uji validitas merupakan uji instrument data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dapat dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya, hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkapkan suatu yang ingin diungkap. Teknik uji validitas item dengan korelasi pearson yaitu dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor totalnya. Skor total adalah penjumlahan seluruh item pada suatu variabel, kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan r tabel pada tingkat

signifikan 0,05. Hasil analisis dapat dilihat output uji reliabilitas bagian corrected total correlation.

kriteria penilaian uji validitas :

- Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (pada taraf signifikan 0,05) , maka data tersebut dapat dinyatakan valid.
- Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (pada taraf signifikan 0,05), maka data tersebut dapat dinyatakan valid.

Rumus :

Menurut Sugiyono (2010)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : Validitas instrumen

N: Jumlah subjek

$\sum X$  : Jumlah skor item X

$\sum Y$  : Jumlah skor item Y

$\sum XY$  : Jumlah perkalian item X dan item Y

$\sum X^2$  : Jumlah kuadrat skor X

$\sum Y^2$  : Jumlah kuadrat skor Y

### 3.5.2. Uji Reliabilitas.

Santoso (2015) menyatakan bahwa uji reliabilitas (uji keterandalan) merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat dibandingkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan-pertanyaan yang sudah memenuhi uji validitas dan yang tidak memenuhi maka tidak layak diteruskan untuk uji reliabilitas. Cara hitung untuk uji reliabilitas suatu data yaitu dengan rumus Cornbach Alpha, menentukan apakah instrument reliabel atau tidak menggunakan batas 0,6. Penilaian kriteria untuk uji reliabilitas :

- Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari batas 60% atau 0,6 maka kuisioner dikatakan realibel.
- Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari batas 60% atau 0,6 maka kuisioner dikatakan tidak realibel.

Rumus menurut Arikunto (2010)

$$r = \frac{\sum ab^2}{K - 1} \quad \text{at} \quad \left( \frac{K}{K-1} \right)$$



Keterangan :

$r$  : reliabilitas instrument

$k$  : banyaknya butiran pertanyaan

$ab^2$  : jumlah varian soal

$at^2$  : varian total

### 3.5.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari beberapa variabel independen  $X_1$  (gaya kepemimpinan),  $X_2$  (kedisiplinan kerja),  $X_3$  (motivasi kerja) terhadap variabel dependen  $Y$  (kinerja guru).

Rumus yang digunakan menurut sugiyono (2010) adalah

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

$Y$  : Kinerja Guru

$a$  : Konstanta

$X_1$  : Variabel Gaya Kepemimpinan

$X_2$  : Variabel Kedisiplinan Kerja

$X_3$  : Variabel Motivasi Kerja

$b_1$  : Koefisien regresi  $X_1$

$b_2$  : Koefisien regresi  $X_2$

$b_3$  : Koefisien regresi  $X_3$

$e$  : standar eror

#### 3.5.4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Gozali (2001) menyatakan bahwa koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh nilai koefisien determinasi yang mana  $0 < R^2 < 1$ . Koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Nilai  $R^2$  digunakan rumus sebagai berikut :

Santoso (2015)

$$R^2 = \frac{(b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y)}{\sum y^2} \quad \text{dimana } 0 \leq R^2 \leq 1$$

Koefisien determinasi yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

### 3.6. Uji Hipotesis

#### 3.6.1. Uji T (uji parsial).

Santoso (2015) menyatakan bahwa Uji T atau lebih dikenal dengan istilah uji parsial adalah untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh

variabel independen gaya kepemimpinan (X1), kedisiplinan (X2) dan motivasi (X3) secara parsial terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, dengan signifikan bertaraf 5% atau 0,05. Pengujian signifikansi (t) dilakukan dengan pengujian rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$dk = n - 2$$

Dimana :

t = nilai t hitung

n = jumlah responden

r = koefisien korelasi hasil r hitung

Hasil uji dapat dilihat pada output *coefisien* dari hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS. Kriteria dalam pengambilan keputusan didalam uji t adalah sebagai berikut:

- Jika t hitung > t tabel, maka Ho ditolak, berarti ada pengaruh.
- Jika t hitung < t tabel, maka Ho diterima, berarti tidak ada pengaruh.

### 3.6.2. Uji F ( simultan)

Santoso (2015) menyatakan bahwa Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak/secara simultan terhadap variabel dependen. Jika F hitung > F tabel dan nilai < 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, penelitian ini menggunakan taraf signifikan 5%.

Pengujian hipotesis untuk uji F secara manual menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Dimana :

$R^2$  : Koefisien Determinasi

K : Banyak Variabel Dependen

n : Jumlah Data (Sampel)



