

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

Teori *Social Learning* dikenalkan oleh (Bandura, 2010) menekankan pada komponen kognitif dari berpikir, memahami dan mengevaluasi. Teori *Social Learning* sering digambarkan sebagai jembatan antara teori *behavioristik* dan *kognitivistik* karena mencakup perhatian, memori, dan motivasi. Teori *social learning* menjelaskan bahwa perilaku manusia menunjukkan interaksi dua arah yang berkelanjutan antara pengaruh kognitif, perilaku, dan pengaruh lingkungan.

Teori *Social Learning* dapat menjadi jawaban atas kesenjangan teori belajar lainnya. Pada teori ini memiliki tiga konsep yang menjadi dasar yaitu:

- i. Seseorang dapat belajar melalui observasi
 - ii. Keadaan psikologis berperan penting dalam proses pembelajaran
 - iii. Mempelajari sesuatu tidak menjamin terjadinya perubahan perilaku
- a. Kepemimpinan
 1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengorganisasikan pegawai agar melakukan sesuatu dengan berorientasi pada tujuan. Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan kebutuhan mendasar yang menentukan berhasil tidaknya tujuan suatu organisasi. Kepemimpinan yang baik membantu proses manajemen berjalan lancar dan pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan antusias. Ketika seorang manajer memiliki kemampuan dan gaya kepemimpinan yang baik, maka semangat kerja, produktivitas kerja, dan proses bisnis juga baik.

Menurut Setiawan (2019) kepemimpinan adalah ilmu yang mempelajari secara komprehensif tentang mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain agar melakukan tugas sesuai petunjuk yang direncanakan. Namun dalam konteks yang tidak terstruktur, kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan mengendalikan segala kemungkinan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

2. Fungsi–Fungsi Kepemimpinan

Menurut Khafifah (2022) fungsi kepemimpinan dalam organisasi antara lain:

- 1) Menciptakan visi.
- 2) Mengembangkan budaya organisasi.
- 3) Menciptakan efek sinergi.

4) Memberdayakan anggota organisasi.

Pemimpin harus mempunyai kemampuan memberdayakan anggota organisasi untuk mengambil tindakan yang ditujukan untuk mengambil tindakan yang ditujukan untuk pengembangan organisasi dan sumber daya organisasi.

5) Menciptakan perubahan.

Perubahan berarti mengubah perilaku, struktur, tata cara, tujuan dan hasil tugas organisasi yang harus selaras dengan visi dan misi menjadi lebih baik.

6) Memotivasi anggota.

Agar kelompok kepemimpinan dapat berfungsi secara efektif, seseorang harus melaksanakan dua fungsi utama fungsi pemecahan masalah yang berkaitan dengan tugas dan fungsi pembinaan sosial atau kelompok. Fungsi yang berkaitan dengan tugas seperti memberikan solusi, informasi, dan pendapat. Secara sederhana, peran kepemimpinan adalah memastikan bahwa guru mempunyai hak dan kewajiban selama aktivitas kerjanya, yang nantinya mempengaruhi proses pencapaian tujuan organisasi.

3. Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut Naufal (2020) antara lain:

1) Kemampuan analisis

Kemampuan menganalisis situasi dengan hati-hati, matang, dan mantap, merupakan prasyarat keberhasilan kepemimpinan.

2) Keterampilan komunikasi

Dalam memberi perintah, petunjuk, pedoman, dan nasihat, pemimpin harus menguasai teknik komunikasi.

3) Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, semakin besar pula keberanian yang dibutuhkannya dalam menyelesaikan tugasnya.

4) Kemampuan mendengar

Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya dapat menerima pekerjaan tapi juga mendengarkan pendapatnya.

5) Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi manajer.

b. Disiplin

1. Pengertian Disiplin

Menurut Djiko (2015) disiplin adalah kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin dapat diartikan pegawai selalu datang dan pulang kerja tepat waktu, melaksanakan pekerjaannya dengan baik serta menaati seluruh peraturan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin harus ditegakkan dalam organisasi karena tanpa

dukungan kedisiplinan yang baik dari para pegawai maka organisasi akan sulit mencapai tujuan.

Disiplin adalah sikap hormat guru terhadap peraturan dan ketentuan organisasi. Dengan kata lain aturan harus konsisten dengan apa yang berlaku dan adil.

Menurut Millah (2014) disiplin memerlukan sarana komunikasi, terutama peringatan khusus bagi guru yang tidak ingin mengubah kepribadian atau perilakunya. Guru yang berdisiplin akan berkinerja baik apabila guru konsekuen, konsisten, patuh dan bertanggung jawab terhadap semua tugas yang diberikan kepadanya.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi disiplin

Ada banyak faktor-faktor kedisiplinan menurut para ahli, salah satunya menurut Hasibuan (2016) yaitu:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang diberikan kepada seorang guru harus sesuai dengan kemampuan guru tersebut.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan guru, karena pimpinan dijadikan panutan bagi bawahannya. Pimpinan harus memimpin dengan memberi contoh, disiplin, baik hati, jujur dan adil, serta menjalankan sesuai dengan yang dikatakan.

3) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin guru, karena ego dan kemanusiaan yang selalu menuntut untuk merasa penting dan diperlakukan seperti orang lain.

4) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam menjaga kedisiplinan guru, diharapkan dengan semakin beratnya sanksi hukuman maka guru akan semakin takut melanggar peraturan madrasah.

5) Ketegasan

Ketegasan seorang pemimpin dalam bertindak mempengaruhi kedisiplinan guru. Pemimpin harus berani mengambil tindakan tegas dan menghukum guru yang tidak menaati aturan dengan sanksi yang ditentukan.

6) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis antar seluruh guru membantu terciptanya kedisiplinan yang baik dalam organisasi.

3. Indikator Disiplin

Menurut Rivai (2019) ada lima indikator disiplin kerja, yaitu:

- 1) Kehadiran merupakan indikator utama untuk mengukur tingkat kedisiplinan, dan secara umum buruknya disiplin kerja yang rendah pada guru dapat tercermin dari kebiasaannya.
- 2) Ketaatan terhadap peraturan kerja merupakan wujud kepatuhan guru terhadap peraturan kerja dan terus ditaatinya prosedur yang berlaku di madrasah.

- 3) Ketaatan pada standar kerja yaitu menunjukkan tingkat tanggung jawab yang diambil seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai berarti sikap teliti dan hati-hati dalam bekerja secara efektif dan efisien.
- 5) Etika bekerja merupakan wujud dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

4. Hambatan Disiplin

Menurut Syaidan (2002) hambatan kedisiplinan karyawan akan terlihat dalam suasana kerja antara lain sebagai berikut :

- 1) Tingginya angka absensi.
- 2) Sering terlambat masuk atau pulang lebih cepat dari jam yang sudah di tentukan.
- 3) Menurunnya gairah dan semangat kerja.
- 4) Berkembang rasa tidak puas dan saling melempar tanggung jawab.
- 5) Menyelesaikan pekerjaan yang lambat, karena lehih sering mengobrol dari pada bekerja.

c. Kinerja

1. Pengertian kinerja

Istilah kinerja dalam Bahasa Inggris yaitu *performace* yang artinya hasil kerja. Kinerja guru sering kali diartikan sebagai hasil akhir dari uraian tugas yang ditentukan oleh organisasi. Memang

setiap organisasi menginginkan hasil kinerja yang optimal agar tujuan organisasi dapat dengan mudah tercapai. Menurut Verianto (2018) kinerja adalah tindakan dan hasil yang dicapai pegawai dan kinerja adalah hasil kerja karena menjalin hubungan erat dengan tujuan strategis organisasi.

Kinerja adalah suatu kegiatan atau proses yang menghasilkan suatu kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan dalam organisasi.

Pendapat para ahli di atas dapat kesimpulan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dilakukan guru dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan dan meminimalkan kerugian. Baik buruknya kinerja akan dikatakan sukses jika tujuan bisa tercapai dengan baik sesuai tujuan.

2. Penilaian Kinerja

Untuk mengetahui prestasi kerja yang telah dicapai masing-masing guru. Setiap perusahaan, lembaga pendidikan, yayasan pendidikan memerlukan evaluasi kinerja guru. Penilaian kerja dilakukan untuk mengetahui prestasi kinerja guru dalam bekerja, untuk mengetahui termasuk kategori baik, cukup atau malah kurang baik. Penilaian kinerja merupakan unsur penting dalam menentukan seberapa baik kinerja seseorang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Chairunnisa (2021) ada beberapa alasan dan pertimbangan pentingnya melakukan penilaian kinerja yaitu:

- 1) Penilaian kinerja dapat menetapkan standar kinerja pegawai.
- 2) Penilaian kinerja dapat digunakan untuk menilai kinerja aktual seorang pegawai menurut kriteria kinerja pegawai.
- 3) Penilaian kinerja memberikan umpan balik kepada manajer dan pegawai untuk memeriksa dan meninjau perilaku positif dan negatif di masa lalu dan menyusun ulang perilaku tersebut sebagai perilaku yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan budaya organisasi secara keseluruhan.
- 4) Penilaian kinerja diperlukan untuk mempertimbangkan pelatihan ulang dan mengembangkan lebih lanjut.

Menurut Khafifah (2022) tujuan penilaian kinerja pada suatu instansi adalah untuk memberikan informasi yang akurat dan tepat mengenai perilaku dan kinerja anggota instansi. Semakin akurat informasi yang diberikan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilai bagi instansi tersebut. Tujuan lainnya dibagi menjadi dua kelompok: evaluasi dan pengembangan. Keduanya tidak terpisah, namun berbeda secara tidak langsung dalam hal arah, waktu, cara, dan peran atasan dan bawahan.

3. Faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Kasmir (2019), faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Guru yang memiliki kemampuan dan skill yang baik maka akan memberikan kinerja yang baik pula, dan begitupun sebaliknya jika guru memiliki kemampuan dan skill yang buruk maka akan memberikan kinerja yang buruk.

2) Pengetahuan

Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Seseorang yang pengetahuan baik atau berpengalaman dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang baik.

3) Rencana kerja

Rencana kerja adalah rencana kerja yang membantu guru dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Rencana kerja diciptakan untuk memudahkan guru dalam melakukan pekerjaannya.

4) Kepribadian

Kepribadian seseorang berpengaruh terhadap kinerja yang dimiliki dengan penempatan yang sesuai dengan bakat dan potensi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Seseorang yang memiliki kepribadian baik akan dengan bersungguh-

sungguh penuh tanggung jawab dalam menjalankan hak dan kewajiban.

5) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk menjalankan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

6) Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah kebiasaan atau norma yang berlaku pada suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku didalam perusahaan dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

7) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan

8) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu atau keadaan yang ada disekitar tempat dilakukannya pekerjaan. Suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja yang dapat berupa ruangan, layout, sarana, dan prasarana, serta hubungan dengan rekan kerja.

9) Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan seorang guru untuk meneruskan pekerjaannya dan melindungi madrasah tempatnya bekerja. Guru merupakan aset berharga bagi madrasah. Tanpa guru, madrasah tentu tidak dapat menjalankan operasional sehingga kelangsungan tujuan madrasah tidak berjalan secara optimal. Oleh karena itu, loyanitas guru sangat diperlukan unuk mencapai tujuan-tujuan madrasah di masa depan.

10) Komitmen

Komitmen adalah ketaatan guru terhadap pedoman dan aturan selama menjalankan tugasnya. Komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh komitmen terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya.

11) Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu upaya yang dilakukan guru untuk melaksanakan kegiatan kerja dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap guru, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian guru agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik.

4. Karakteristik mempunyai kinerja tinggi

Menurut Khafifah (2022) karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi yaitu:

1) Berorientasi pada prestasi

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang guru dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya. Guru yang kinerjanya tinggi memiliki keinginan yang positif sehingga membuat mereka bertindak dengan percaya diri yang tinggi.

2) Percaya diri

Guru yang memiliki kinerja tinggi memiliki sifat mental positif yang mengarah untuk bertindak dengan tingkah percaya diri yang tinggi. Guru yang memiliki percaya diri selalu berfikir positif, dan selalu tenang dalam menjalankan atau menghadapi segala sesuatunya.

3) Pengendalian diri

Pengendalian diri merupakan suatu kemampuan dan upaya untuk mengatur, membimbing, serta mengarahkan segala bentuk tindakan dalam diri untuk menuju ke tindakan yang positif dengan kata lain, membentuk pengendalian emosi dalam diri individu. Guru yang berkinerja tinggi mempunyai tingkat pengendalian diri yang tinggi.

4) Kompetensi

Kompetensi kerja merupakan kemampuan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh guru yang relevan dengan pekerjaan. Guru yang kinerjanya tinggi yang telah mengembangkan ketrampilan khusus dan prestasi pelengkap di bidangnya.

5. Indikator–indikator kinerja

Indikator kinerja menurut Robbins (2015) yaitu:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan serta kesempurnaan tugas ditinjau dari keterampilan dan kemampuan pegawai. Mutu kerja dapat dijelaskan oleh baik buruknya hasil kerja guru dalam menyelesaikan pekerjaannya, ketrampilan, dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang diproduksi, dinyatakan dalam satuan, atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas merupakan ukuran banyaknya satuan hasil kerja dan siklus kegiatan yang diselesaikan oleh guru, sehingga kinerja guru dapat diukur secara numerik (satuan/siklus), sehingga guru dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu dalam hal mengoordinasikan hasil *keluaran* dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja guru juga dapat diukur dari ketepatan waktu guru menyelesaikan tugas tepat waktu dan tidak mempengaruhi pekerjaan lain.

4) Efektifitas

Efektifitas adalah derajat pemanfaatan sumber daya organisasi (energi, uang, teknologi, dan bahan baku) yang maksimal dengan meningkatkan kinerja setiap unit dalam pemanfaatan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan tanpa dukungan atau bimbingan dari atasan.

Naik turunnya kinerja dapat dikenali dari mutu pekerjaan h guru, jumlah pekerjaan guru, ketepatan waktu pekerjaan guru dalam segala aspek, serta efektifitas dan kemandirian kerja guru. Artinya guru bersifat mandiri, yaitu tidak perlu diawasi dalam melaksanakan tugasnya dan dapat melaksanakan pekerjaannya sendiri tanpa bantuan atau bimbingan orang lain.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Tahun	Judul	Alasan	Hasil
1.	Dini Dwi Agustin (2019)	Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. Talita grup kejawanan-pasuruan	Penelitian ini diambil karena di CV. Talita Grup terdapat ketidak sesuaian antar penempatan kerja dengan kemampuan dan keahlian karyawan	<p>1.Hasil penelitian terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kepemimpinan, disiplin dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2.Hasil yang kedua terdapat pengaruh secara parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan</p> <p>3.Hasil yang ke tiga terdapat pengaruh secara parsial disiplin terhadap kinerja karyawan.</p> <p>4.Hasil ke empat terdapat pengaruh secara parsial penempatan kerja terhadap kinerja</p>
2.	Awal Faisal Rifai (2019)	Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank rakyat indonesia (persero) tbk semarang	Penelitian ini diambil karena banyaknya pekerjaan yang tidak terselesaikan pada bulan April, Mei dan Januari	<p>1.Hasil dari penelitian tersebut pertama kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2.Kedua motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3.Ketiga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap</p>

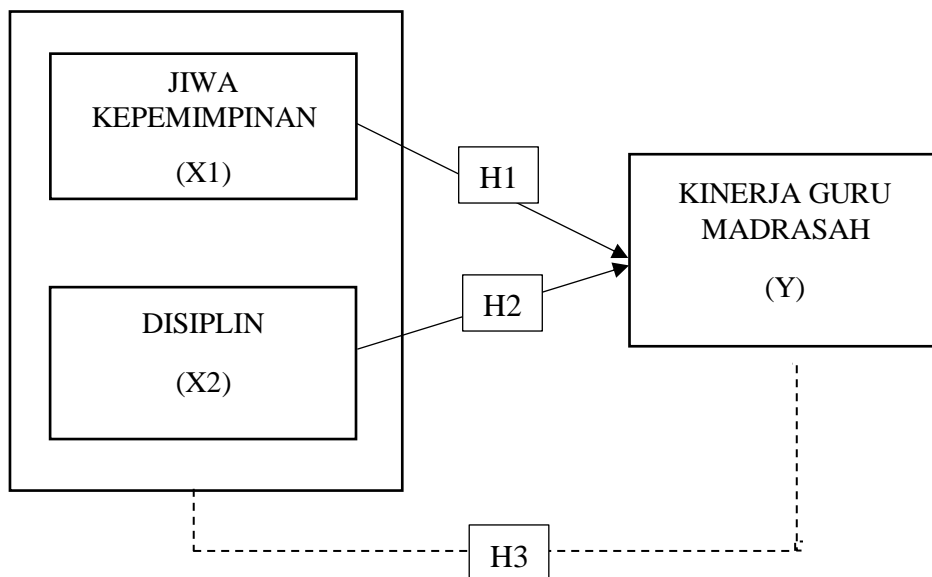
No	Penulis dan Tahun	Judul	Alasan	Hasil
				kinerja karyawan.
3.	Sanggara Pramesta pada tahun 2018.	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Dan Kota Magelang)	Kasus yang terjadi pada penelitian ini adalah pelanggaran disiplin tingkat berat dan sebagian besar kasus yang dilaporkan pegawai yang duduk dibagian teknis dan struktural.	1.Hasil penelitian bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah yang bekerja di dinas dan badan pada organisasi perangkat daerah kabupaten dan Kota Magelang, 2.Hasil kedua variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah yang bekerja di dinas dan badan pada organisasi perangkat daerah kabupaten dan Kota Magelang.
4.	Anita Fatimatu z Zahoh (2023)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Aero Indonesia	Alasan mengambil penelitian ini adalah pemimpin di PT. Aero Indonesia lebih suka bercengkrama dengan beberapa orang terdekatnya di	1.Hasil dari penelitian ini kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT. Aero Indonesia, 2.Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap

No	Penulis dan Tahun	Judul	Alasan	Hasil
			banding karyawan yang lain dan dalam hal kemampuan untuk menggerakkan sudah baik namun dalam hal pengawasan terhadap kinerja karyawan masih kurang maksimal.	kinerja kerja karyawan PT. Aero Indonesia 3. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aero

C. Kerangka Berfikir

Dari penjelasan konseptual di atas dapat dijelaskan oleh pengaruh variabel kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja guru, yang secara skematis dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



D. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan penelitian di atas maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1: Jiwa kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Guru Madrasah

Diniyyah Nahdlatut Thulab di Pondok Pesantren Al-Ihya 'Ulumaddin Kesugihan Kabupaten Cilacap.

H2: Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Guru Madrasah Diniyyah

Nahdlatut Thulab di Pondok Pesantren Al-Ihya 'Ulumaddin Kesugihan Kabupaten Cilacap.

H3: Jiwa kepemimpinan dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh

terhadap Kinerja guru Madrasah Diniyyah Nahdlatut Thulab di Pondok Pesantren Al-Ihya 'Ulumaddin Kesugihan Kabupaten Cilacap.