

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. Teori Goal Setting (*Goal Setting Theory*)

Goal Setting Theory atau teori penetapan tujuan dikembangkan Locke, (1978). Teori ini menyatakan bahwa tujuan (goals) yang spesifik dan menantang, jika disertai dengan umpan balik yang tepat, akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan tujuan yang samar atau terlalu mudah.

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Bayu & Fitri, (2021) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan.

2. Relevansi *Goal Setting Theory* terhadap kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai

Disiplin kerja di SMP PGRI 1 Buayan merupakan suatu bentuk upaya strategis dalam menetapkan standar perilaku yang wajib dipatuhi oleh seluruh pegawai. Penerapan disiplin kerja yang terstruktur memberikan pedoman yang jelas dan terarah terkait pelaksanaan tugas serta tanggung jawab masing-masing pegawai. Prinsip utama *Goal setting theory* menyatakan bahwa tujuan yang spesifik dan terukur lebih

efektif dalam mendorong pencapaian hasil kerja yang optimal (Locke, 1978).

Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berperan dalam memberikan arahan dan melakukan pengawasan, tetapi juga memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang mendorong tumbuhnya motivasi serta meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, disiplin kerja memiliki peranan yang sangat strategis sebagai landasan perilaku dan acuan standar operasional dalam pelaksanaan tugas serta tanggung jawab pegawai.

Penelitian Anggreini, (2024); Clan et al., (2023); Salamet & Septiowati, (2024); Sumardika & Suwandana, (2019) menunjukan kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut mendukung penggunaan *Goal Setting Theory* landasan teori dalam penelitian ini.

3. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi hasil kinerja perusahaan, sebab kepemimpinan merupakan aktivitas utama yang berhubungan dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam Gitosudarmo & Sudita, (2000) Kepemimpinan adalah sebuah kekuatan atau kemampuan

yang ada di dalam diri seseorang. Sikap kepemimpinan tersebut digunakan ketika memimpin. Salah satu pengaruh yang ditimbulkan dari sikap kepemimpinan tersebut adalah dapat mempengaruhi seseorang. Pengaruh yang diberikan ini dimaksudkan di dalam sebuah pekerjaan atau organisasi.

Tujuan dari sikap kepemimpinan tersebut adalah untuk mencapai sebuah target atau goal. Baik di bidang pekerjaan atau sebuah organisasi, selalu ada target yang ingin di capai. Target-target yang sudah ditentukan tersebut dapat terlaksana karena adanya sikap kepemimpinan.

b. Fungsi kepemimpinan

Menurut Simarmata et al., (2021) kepemimpinan mempunyai fungsi antara lain:

1) Fungsi Perencanaan

harus mengembangkan rencana yang matang dengan mengembangkan dan menyusun strategi yang tepat dan tepat sasaran, sejalan dengan tujuan organisasi

2) Fungsi Komunikator

pemimpin harus menjadi komunikator yang baik secara vertikal, horizontal dan diagonal

3) Fungsi Pemecahaan Masalah (*Problem Solving*)

pemimpin harus mampu memecahkan masalah yang akan dan telah terjadi, mengetahui apa saja gejalanya dan apa masalahnya.

4) Fungsi Pengawasan

Kepemimpinan yang dikendalikan dengan membangun hubungan yang luas dengan pemangku kepentingan, dengan organisasi lain (membuka link/jaringan), memberikan dukungan kepada anggota atau kelompok, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, dengan mengatur waktu dengan baik dan dengan mengembangkan manajemen ke arah yang lebih baik.

5) Fungsi Evakuasi

Mengevaluasi kinerja anggota kelompok, memutuskan gagasan/ide sebagai tindakan yang tepat untuk dilakukan dan memberikan nilai objektif sesuai aturan yang telah ditetapkan.

c. Gaya kepemimpinan

1) Tipe Otoriter / Tipe authoritarian

Seperti yang kita ketahui, bahwa kekuasaan otoriter gaya kepemimpinan berdasarkan pada kekuasaan yang mutlak dan penuh. Dalam kepemimpinan yang otoriter, pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap anggota kelompok. bahwa dalam suatu kelompok yang sangat kecil, antara pemimpin dan pengikut terjadi kontak pribadi karena komunikasi berlangsung secara interpersonal, namun ketika kelompok menjadi besar,

maka hubungan antara pemimpin menjadi semakin jauh dan melalui peringkat peringkat

2) Tipe Laissez-faire / Kepemimpinan Bebas

Pemimpin tidak memberikan kepemimpinannya, melainkan membiarkan bawahannya berbuat sekehendaknya. Keberhasilan lembaga ditentukan atas kesadaran dan dedikasi anggota kelompok. Struktur organisasinya kabur, segala kegiatan dilakukan tanpa rencana dan tanpa pengawasan dari pimpinan

3) Tipe Demokratis

Yang dimaksud dengan tipe kepemimpinan demokratis adalah gaya atau cara memimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya si pemimpin secara demokratis. Tipe yang demokratis seperti ini misalnya saja si pemimpin memberikan kebebasan dan keleluasaan kepada para bawahan dan pengikutnya untuk mengemukakan pendapatnya, saran dan kritikkannya dan selalu berpegang pada nilai-nilai demokrasi pada umumnya. Pemimpin berusaha menstimulus anggotanya agar bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan anggotanya.

4) Tipe Pseudo-demokratis / demokratis semu / manipulasi demokratik

Pemimpin hanya tampaknya saja demokratis, namun sebenarnya dia bersikap otokratis. (Mulyasa.2004: 24)

5) Kepemimpinan transformasional

gaya kepemimpinan di mana pemimpin menginspirasi, memotivasi, dan mendorong perubahan positif dalam organisasi dengan memperhatikan kebutuhan individu bawahan serta mendorong mereka untuk melampaui kepentingan pribadi demi tujuan bersama Fungsi Sumber Daya Manusia. Menurut Bass & Avolio, (1994) empat dimensi utama gaya kepemimpinan transformasional adalah:

- a) ***Idealized Influence (Pengaruh Ideal)***: Pemimpin menjadi panutan yang dihormati.
- b) ***Intellectual Stimulation***: Mendorong kreativitas dan inovasi karyawan
- c) ***Intellectual Stimulation***: Mendorong kreativitas dan inovasi karyawan.
- d) ***Individualized consideration***: Memperhatikan kebutuhan dan pengembangan individu

d. Indikator kepemimpinan

indikator kepemimpinan yang dijabarkan oleh Arifin et al., (2019) di antaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik

Lebih mengutamakan membina kerjasama dan hubungan baik dengan para pegawai masing-masing. Selain itu, kemampuan seorang pimpinan dalam memotivasi para pegawai pun sangat diperlukan.

2) Kemampuan yang efektivitas

Berusaha untuk dapat menyelesaikan tugas di luar kemampuannya apabila diperlukan. Selain itu, bagi pimpinan maupun pegawai mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan tepat waktu, serta dapat hadir tepat waktu dan tidak terlambat.

3) Kepemimpinan yang partisipatif

Dalam pengambilan keputusan, lebih mengutamakan penentuan secara musyawarah bersama dengan para pegawai. Pimpinan juga diharapkan mampu dengan cepat meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan, sehingga masalah dapat diselesaikan secara cepat dan tepat pula.

4) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu Pimpinan

diharapkan bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi. Selain itu juga selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan

- 5) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang
- Mengutamakan tanggung jawab pimpinan dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri, dan mana yang harus ditangani secara berkelompok. Pimpinan harus selalu memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan kepada para pegawai.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian disiplin kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan yang ada dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran yakni sebuah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan pastinya sadar atas tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Kesediaan yakni suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2021).

Menurut Edy, (2019) Disiplin kerja yakni, perilaku seseorang yang menyesuaikan dengan peraturan, prosedur kerja yang berlaku atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi/perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

b. Jenis-jenis disiplin kerja

Ingin menjadi karyawan yang disiplin, alangkah lebih baiknya anda mengenal jeni-jenis disiplin kerja yang akan dipaparkan di bawah ini dalam versi Handoko, (2020) sebagai berikut:

1) Disiplin preventif

Dalam disiplin ini, kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mampu mengikuti berbagai standarisasi dan aturan, sehingga hal tersebut dapat mencegah penyelewengan-penyelewengan yang mungkin terjadi.

2) Disiplin korektif

Dalam disiplin ini, kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

3) Aturan kompor panas

Dalam disiplin ini, pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan kedisiplinan hendaknya memiliki ciri-ciri yang sama dengan sanksi yang diterima seseorang karena telah menyentuh sebuah kompor panas.

4) Disiplin propresif

Dalam disiplin ini, memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang terus berulang. Tujuannya ialah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Berikut ini faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan, antara lain:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar mereka bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Sebaliknya, apabila teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai 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. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik

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 merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5) Waskat

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, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja untuk mengawasi dan memberikan

petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat lebih efektif dalam merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6) Saksi hukum

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

d. Indikator disiplin kerja

Menurut Agustini (2011) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain:

1) Tingkat kehadiran

Menunjukkan seberapa sering dan tepat waktu seorang karyawan hadir di tempat kerja. Tingkat kehadiran yang baik menunjukkan kesadaran dan tanggung jawab karyawan untuk memenuhi kewajibannya.

2) Tata cara kerja

Meliputi kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja yang berlaku, serta cara kerja yang efisien dan efektif. Tata cara kerja yang baik menunjukkan disiplin dan kemampuan

karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan

3) Ketaatan pada atasan

Menunjukkan seberapa besar seorang karyawan mengikuti arahan dan instruksi dari atasan. Ketaatan pada atasan menunjukkan rasa hormat dan penghargaan terhadap hierarki organisasi, serta kemampuan karyawan untuk bekerja sama dalam tim.

4) Kesadaran bekerja

Menunjukkan sikap proaktif dan sukarela dari seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kesadaran bekerja yang tinggi menunjukkan komitmen dan tanggung jawab karyawan untuk memberikan hasil kerja terbaik.

5) Tanggung jawab

Menunjukkan kesediaan karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, hasil kerjanya, serta konsekuensi dari tindakan dan keputusan yang diambil. Tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kesadaran dan kepedulian karyawan terhadap hasil kerja dan reputasi perusahaan.

5. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Secara etimologis kata kinerja dapat disamakan artinya dengan kata *performance* yang berasal dari bahasa Inggris. *Performance*

atau kinerja pada umumnya diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya (Fauzi & Hidayat, 2020). Kinerja (performance) adalah hasil dari fungsi interaksi antara kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan kesempatan (opportunity). Menurut Robbins & Judge, (2019).

Unsur-unsur penjelasannya:

1) *Ability* (Kemampuan)

Pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi individu dalam menyelesaikan tugas

2) *Motivation* (Motivasi)

Dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi kemauan individu untuk berprestasi

3) *Opportunity* (Kesempatan)

Dukungan organisasi, seperti fasilitas, lingkungan, kerja, dan sumber daya yang memungkinkan karyawan bekerja optimal

Keberhasilan pendidikan dan peserta didik sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para gurunya, sehingga lembaga dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau 12 penampilan kerja seseorang guru. Dengan demikian, kinerja seorang guru dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil

kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Tujuan kinerja guru adalah untuk mengetahui apakah suatu program pendidikan, pengajaran ataupun pelatihan tersebut telah dikuasai pesertanya atau belum Sunarsi et al., (2020).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Sudja & Gama, (2020) menyatakan bahwa hal-hal dan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1) Faktor Efektivitas dan efisien

Jika tujuan tertentu bisa dicapai, kita bisa mengatakan bahwa kegiatan tersebut adalah kegiatan yang efektif, tetapi jika konsekuensi yang tidak diinginkan menganggap pentingnya hasil yang dicapai memuaskan. Sebaliknya, jika hasil yang diinginkan tidak penting atau sepele, kegiatannya bersifat efisien.

2) Faktor Otoritas (wewenang)

Berdasarkan otoritas atau wewenang adalah sifat pemberitahuan atau perintah dalam organisasi formal yang dimiliki oleh anggota organisasi, yang mendelegasikan pekerjaan kepada anggota lain sesuai dengan kontribusinya. Perintah itu mengatakan apa yang bisa dan apa yang tidak ada dalam organisasi.

3) Faktor Disiplin

Disiplin mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Oleh karena itu, disiplin karyawan adalah efektivitas karyawan yang bersangkutan sesuai dengan perjanjian kerja dengan organisasi selama ditempat ia bekerja.

4) Faktor Inisiatif

Inisiatif ini terkait dengan kekuatan pemikiran dan kreativitas untuk mengembangkan ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

c. Indikator kinerja

Pada penelitian ini menggunakan indikator kinerja menurut Robbins dalam Sudja & Gama, (2020) yaitu sebagai berikut :

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah *unit*, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi

dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi “tenaga, uang teknologi, bahan baku” dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap *Unit* dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

6) Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi

B. Penelitian terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Penulis	Judul Peneliti	Hasil Peneliti	Persamaan Dan perbedaan
1.	Siri Rohimah, Raimond Hasangap Mikkel Jurnal ilmu manajemen indonesia, Vol.1,	Pengaruh Kepemimpinan, Disipin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Noe Kosmetika Industri Pada Divisi Produksi	Secara persial kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Secara persial disiplin kerja berpengaruh signifikan	Persamaan: penelitian tersebut sama-sama menjadikan kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai variabel independen Perbedaan: Lokasi penelitian di laksanakan di pt

No.1, 72-82 Jun	noe	kosmetik
--------------------	-----	----------

			terhadap kinerja karyawan Secara stilmultan kepemimpinan dan disipin kerja sama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan	industri pada divisi produksi Variabel dependet menggunakan kinerja karyawan Erie
2.	Erie Wahyuni Anggreini, Rino Dedi Aringga, JURAMA, Vol. 1, No. 1, 12-23 Februari 2024	Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Kota Tangerang Kelas 1 A Khusus	Secara parsial Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara stilmultan kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh atau signifikan terhadap kinerja pegawai	Persamaan: Sama-sama menggunakan variabel kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai variabel independen, serta kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Perbedaan: Penelitian dilaksanakan di Pengadilan negeri kota tanggerang kelas 1 A khusus
3.	Sumardika, adi suwandana, jurnal manajemen dan bisnis <i>Equilibrium</i> , Jurnal MBE Vol. 5 No. 2 Hal 121-127 September 2019	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Dispilin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamat Kabupaten Badung	Secara parsial Kepemimpinan transformasiol berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Secara parsial Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Secara stimultan Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh	Persamaan: Sama-sama menggunakan disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel depedent Perbedaan: Lokasi penelitian dilaksanakan di pemadam kebakaran dan penyelamat

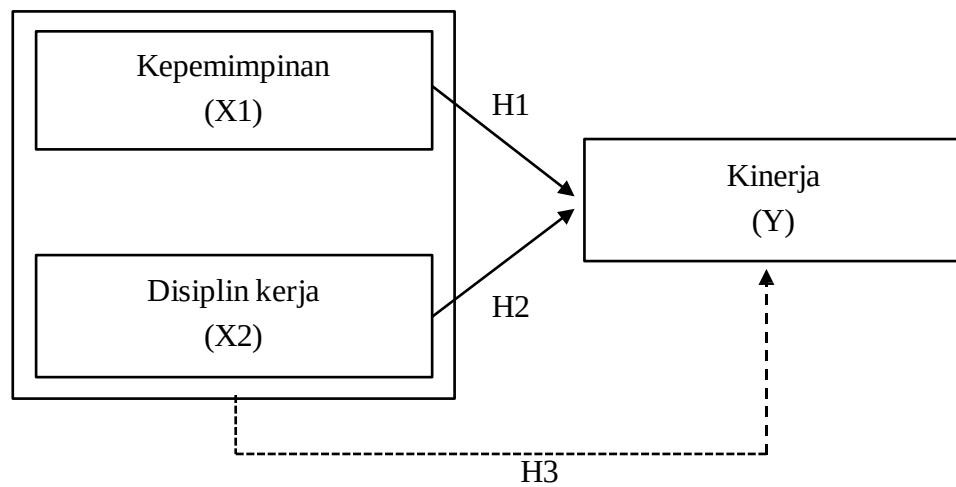
			positif atau signifikan terhadap kinerja pegawai	kabupaten badung Variabel independet menggunakan kepemimpinan transformasional
4.	Edward Clan, Yanti Timisela, Maria Fatie, Journal Of Social Science Research Volume 3 Page 4099-4099 Nomor 5 Tahun 2023	Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Sorong	Secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Secara stimultan kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai	Persamaan: Sama-sama menggunakan kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai sebagai variabel Perbedaan: Penelitian dilaksanakan di dinas pemuda dan olahraga kota sorong

5.	Salamat, rini septiowati, Journal of Research and Publication Innovation Vol. 2, No. 4, October 2024	Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Lebaksangka, Kecamatan Lebak Gedong, Babupaten Lebak, Provinsi Banten	Secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Secara stimultan kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Persamaan: Sama-sama menggunakan kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai sebagai variabel Perbedaan: Penelitian dilaksanakan di kantor desa lebaksangka, kecamatan lebak gedong, babupaten lebak, provinsi banten
----	--	--	--	--

Sumber: data Primer Diolah, 2025

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir didasarkan pada latar belakang masalah serta telaah pustaka tentang pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu serta permasalahan yang dikemukakan, penulis menggambarkan pada kerangka berpikir yang kemudian dijadikan pegangan pada penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

- H1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMP PGRI 1 Buayan
- H2 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMP PGRI 1 Buayan
- H3 : Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di SMP PGRI 1 Buayan

D. Pengembangan Hipotesis

a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan adalah proses mendorong dan mendorong melalui interaksi yang berhasil dari perbedaan individu, pengendalian kekuatan seseorang dalam mengejar tujuan bersama (Pigors, 1935). Kepemimpinan dalam suatu organisasi bertujuan untuk memastikan visi dan misi dapat berjalan dengan baik sehingga tujuan organisasi tercapai. Penelitian yang dilakukan oleh Anggreini, (2024); Clan et al., (2023); Salamet & Septiowati, (2024); Sumardika & Suwandana, (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini berdasarkan penelitian terdahulu yaitu:

HI : Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban (Afandi, 2018).

Disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas sehingga guru dapat menyampaikan materi pembelajaran dengan secara maksimal dan menjadi contoh yang baik untuk siswa siswinya. Hal ini didukung yang dilakukan oleh penelitian oleh Anggreini, (2024); Clan et al., (2023); Salamet & Septiowati, (2024); Sumardika & Suwandana, (2019). Bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini berdasarkan penelitian terdahulu yaitu:

H2 : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai

b. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan pada hakikatnya adalah suatu hal yang melekat pada seorang pemimpin yang memiliki sifat tertentu, seperti kepribadian, kemampuan, dan kesanggupan. Wahjosumidjo, (1987) sedangkan disiplin kerja merupakan kegunaan operatif manajemen sumber daya manusia yang penting bagi prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi, dan disiplin kerja yang baik tentunya tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya. Hasibuan dalam Rizki & Suprajang, (2017). Kepemimpinan dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja guru. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kesadaran guru dalam melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggreini, (2024); Clan et al., (2023); Salamet & Septiowati, (2024); Sumardika & Suwandana, (2019). Yang sampai pada kesimpulan bahwa kinerja guru secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh kepemimpinan dan disiplin kerja. Sehingga hipotesis ketiga pada penelitian ini berdasarkan penelitian terdahulu yaitu:

H3 : Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Berpengaruhi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai

Berdasarkan teori, argumentasi dan hasil penelitian terdahulu yang relevan, adapun variabel penulis dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono, (2022) variabel bebas (*Independent Variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*Dependent Variable*). Pada penelitian ini yang termasuk variabel bebas adalah :

- 1) Kepemimpinan sebagai X1
- 2) Disiplin Kerja sebagai X2

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono, (2022) variabel terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi

akibat karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini yang termasuk variabel terikat yaitu Kinerja sebagai Y.

Kerangka berpikir didasarkan latar belakang masalah serta telaah pustaka tentang pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan penelitian terdahulu sebagai referensi dan permasalahan serta permasalahan yang dikemukakan oleh penulis dalam penelitian ini. Menguraikan pada kerangka di atas.