

BAB II
TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Guna mendukung penelitian ini, maka penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dijadikan sebagai alat empiris yang dapat memperkuat penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama	Tahun	Judul	Hasil
Sri Handayani	2009	“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi Sma Di Kabupaten Semarang”.	<p>Penelitian yang dilakukan oleh Sri Handayani pada tahun 2009 dalam skripsinya ini berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi Sma Di Kabupaten Semarang”.</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara bersama-sama motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA di Kabupaten Semarang.</p> <p>Besarnya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA di Kabupaten Semarang dapat diketahui dari harga koefisien determinasi simultan (R^2) sebesar 0,708. Maka dengan demikian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersamasama</p>

			<p>mempengaruhi kinerja guru sebesar 70,8% dan sisanya yaitu 29,2% dari kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.</p> <p>Ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA di Kabupaten Semarang. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja seorang guru maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja guru tersebut. Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja dengan kontribusi 19,36%.</p> <p>Ada pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA di Kabupaten Semarang. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja seorang guru maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja guru tersebut. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja dengan kontribusi 37,45%.</p>
Ramadhani Zul Iskandar	2018	“Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada Sekolah Madrasah Pembangunan UIN Jakarta Tingkat Ibtidaiyah,	Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani Zul Iskandar pada tahun 2018 dalam skripsinya ini berjudul “Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada Sekolah Madrasah Pembangunan UIN Jakarta Tingkat Ibtidaiyah, Tsanawiyah, dan Aliyah)”. Hasil penelitian ini menyimpulkan

		<p>Grand Aquila Hotel Bandung termasuk dalam kriteria tinggi. Artinya bahwa berdasarkan persepsi responden lingkungan kerja yang diberikan oleh Grand Aquila Hotel Bandung sudah cukup bagus untuk membuat para karyawan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan mereka. Motivasi kerja yang diterapkan di Grand Aquila Hotel Bandung termasuk dalam kriteria tinggi. Artinya bahwa berdasarkan persepsi responden motivasi kerja yang diberikan oleh Grand Aquila Hotel Bandung sudah cukup bagus untuk meningkatkan semangat kerja setiap karyawan dalam menjalankan tugas masing-masing. Kinerja karyawan yang diterapkan di Grand Aquila Hotel Bandung termasuk dalam kriteria tinggi. Artinya bahwa berdasarkan persepsi responden karyawan yang ada di Grand Aquila Hotel Bandung merasa yakin bahwa kinerja yang telah diberikan untuk perusahaan sudah sangat baik. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Aquila Hotel Bandung. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Aquila Hotel Bandung.</p>
--	--	---

<p>Jajang Dimiyati</p>	<p>2022</p>	<p>“Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ((Studi pada Karyawan PT Pharmasolindo)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil penelitian yang di dapat dari para responden bahwa untuk keadaan lingkungan kerja pada PT Pharmasolindo dengan nilai 4,18 point yang berarti Lingkungan Kerja Baik, untuk keadaan Motivasi Kerja pada PT Pharmasolindo dengan nilai 4,18 point yang berarti Motivasi Kerja untuk karywan Baik, untuk keadaan Kinerja pada PT Pharmasolindo dengan nilai 4,06 point yang berarti Kinerja Karyawan Baik. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (penelitian pada PT Pharmasolindo). Dengan lingkungan kerja yang rendah tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (penelitian pada PT Pharmasolindo). Dengan motivasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan, dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Pharmasolindo.</p>
------------------------	-------------	--	---

Penelitian-penelitian di atas menerangkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian di atas terdapat penelitian yang kontradiktif yang tidak mendukung penelitian ini.

B. Teori dan Kajian Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Handoko, T. Hani dalam buku Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Sedangkan, menurut Bintoro dan Daryanto dalam buku Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan menyebut bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Selain itu, Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Edy Sutrisno menyebutkan manajemen sumber daya manusia sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Berdasarkan definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli di atas dapat dikatakan bahwa MSDM adalah kegiatan yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011), Lingkungan kerja adalah seluruh instrumen dan material yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, proses kerjanya, dan pengaturan kerjanya, baik sebagai individu maupun secara kelompok. Sedangkan menurut Nitisemito (2015:56) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang [dibebankan].

Selain itu menurut Sutrisno (2016:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Dari beberapa pendapat dari para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah fakto-faktor yang ada di sekitar manusia yang memberikan dampak besar dalam keberhasilan dan tercapainya suatu pekerjaan. Guru sebagai seorang pendidik di suatu lembaga sekolah memiliki banyak faktor lingkungan yang mempengaruhi pekerjaannya.

Lingkungan kerja guru merupakan lingkungan sekolah sebagai lembaga pendidikan. Di sekolah terdapat beberapa faktor dalam lingkungan kerja, diantaranya yaitu lingkungan sekolah dengan kepala sekolah, rekan-rekan guru, karyawan, peserta didik, sarana dan prasarana sekolah, serta dengan para wali mudinya. Hal tersebut tentunya memberikan sedikit banyaknya pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kinerja guru, terutama dalam pengembangan kreativitasan seorang guru.

b. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1) Faktor-faktor Pendukung Lingkungan Kerja

a) Penerangan yang baik di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b) Temperatur yang sejuk di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk

mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

c) Kelembaban yang baik di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d) Sirkulasi yang baik di Tempat Kerja Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan

tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

e) Tidak bisungnya Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

2) Faktor-faktor Penghambat Lingkungan Kerja

a) Bau-bauan yang tidak enak di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

b) Tata Warna yang kurang baik di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh

warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

c) Dekorasi yang buruk di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang 24 kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

d) Musik yang bising di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

e) Keamanan yang tidak baik di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Dari faktor-faktor pendukung dan penghambat pada lingkungan kerja tersebut, menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut juga berpengaruh dalam lingkungan sekolah, terutama bagi guru yang melakukan aktivitasnya lebih banyak di dalam ruangan kelas tentu sangat membutuhkan lingkungan yang nyaman, aman dan juga tenang.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi (Motivation) berasal dari perkataan bahasa latin, yakni *Movere*, yang berarti "menggerakkan" (To Move). (Winardi 2002: 1). Menurut Stanford dalam Mangkunegara (2015:93) motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Menurut Mathis dan Jackson dalam Wilson Bangun (2012:312) motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan.

Motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang atau pegawai untuk melaksanakan usaha atau kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi ataupun individual. Menurut Hamzah B.Uno (2008: 72) menyebutkan bahwa "Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu, yang terlibat dari dimensi internal dan dimensi eksternal"

Berdasarkan beberapa pandangan para ahli mengenai motivasi, maka Hamzah B.Uno (2008: 67) mengemukakan inti dari pandangan tersebut sebagai berikut.:

- 1) Para ahli teori menyajikan penafsiran yang sedikit berbeda dan menekankan pada faktor yang berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat suatu rumusan yang baku tentang motivasi, dimana terdapat perbedaan pada faktor yang bervariasi.

- 2) Motivasi erat hubungannya dengan perilaku dan prestasi kerja. Hal ini memberi arti bahwa makin baik motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya, maka makin baik pula prestasi kerjanya, atau sebaliknya.
- 3) Motivasi diarahkan untuk mencapai tujuan. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan. Itulah sebabnya perumusan tujuan dalam suatu organisasi haruslah jelas dan rasional. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya
- 4) Perbedaan fisiologis, psikologis, dan lingkungan merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan pimpinan dalam memotivasi karyawan maupun bawahan. Hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa setiap karyawan atau bawahan memiliki perbedaan fisiologis, psikologis, serta berasal dari lingkungan yang berbeda.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Herzberg dalam Hasibuan (2017:177) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan sebagai berikut :

- 1) Faktor pendukung

Faktor ini disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Faktor ini juga sebagai pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain seperti :

- a) Prestasi yang diraih (Achievement) Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, karena ini akan mendorong seseorang untuk serta energi yang dimilikinya demi mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan sncapai prestasi tinggi, asalkan diberikan kesempatan
- b) Tanggung jawab (Responsibility) Merupakan daya penggerak yang memotivasi sehingga bekerja hati-hati untuk bisa menghasilkan produk dengan kualitas istimewa.
- c) Kepuasan kerja itu sendiri (The Work It Self) Merupakan teori yang disebut teori tingkat persamaan kepuasan (the stady-state theory of job statisfaction) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan salah satu faktor penentu stabilitas kepuasan kerja.

2) Faktor Penghambat Motivasi

Faktor ini disebut dengan disastisfier atau extrinsic motivation. Faktor ini juga disebut dengan hygiene faktor merupakan faktor-faktor yang sifatnya eksintrik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Faktor ini juga disebut disastisfier (sumber ketidakpuasan) yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik yang meliputi sebagai berikut :

- a) Keamanan dan keselamatan kerja yang tidak terjamin
Keamanan dan keselamatan kerja adalah suatu perlindungan yang diberikan organisasi terhadap jaminan keamanan akan keselamatan dirinya dalam bekerja. Dengan demikian, apabila karyawan tidak mendapatkan jaminan

keamanan dan keselamatan kerja akan menjadi penghambat motivasinya dalam bekerja.

b) Kondisi kerja yang tidak kondusif Kondisi kerja adalah suatu keadaan di mana karyawan mengharapkan kondisi kerja yang kondusif sehingga dapat bekerja dengan baik. Dengan demikian, apabila karyawan tidak mendapatkan kondisi kerja yang kondusif akan menjadi penghambat motivasinya dalam bekerja.

c) Hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan yang tidak terjalin dengan baik. Bagian ini merupakan kebutuhan untuk dihargai dan menghargai dalam organisasi sehingga tercipta kondisi kerja yang harmonis. Dengan demikian apabila karyawan tidak memiliki hubungan yang baik kepada anggota organisasi lainnya akan menjadi penghambat motivasinya dalam bekerja.

c. Ciri-Ciri Motivasi Kerja

Sardiman (2001: 81) mengatakan bahwa motivasi ada pada diri setiap orang yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) Tekun menghadapi tugas (suka berkerja keras, terus menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai).
- 2) Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa).
- 3) Menunjukkan minat untuk sukses.
- 4) Lebih senang bekerja sendiri.

- 5) Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif),
- 6) Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu).
- 7) Tidak pernah mudah melepaskan hal yang diyakini.
- 8) Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal

Apabila seseorang memiliki ciri-ciri tersebut, berarti orang itu memiliki motivasi yang cukup kuat. Ciri-ciri motivasi seperti itu akan sangat penting dalam kegiatan belajar mengajar. Guru yang produktif tidak akan terjebak pada sesuatu yang rutinitas. Selain itu, juga harus berani mempertahankan pendapatnya kalau memang yakin dan 24 rasional. Bahkan peka dan responsive terhadap berbagai masalah umum dan berfikir bagaimana cara pemecahannya.

4. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara (2015:67) Istilah kinerja berasal dari Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Seymour dalam Swasto (Priyono, 1996:185) kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur. Sedangkan menurut Robbins (2006) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Sebagaimana yang diketahui bahwa menjadi seorang guru memiliki banyak tugas yang harus dikerjakan,

keberhasilan guru dalam menjalankan tugas tersebut tentu dapat dipengaruhi oleh kinerja guru (kemampuan), diantaranya yaitu kemampuan guru dalam proses belajar mengajar, motivasi dan disiplin kerja secara loyalitas guru sangat berpengaruh terhadap siswa-siswanya.

Sedangkan Supriadi (1998: 45) menyatakan kinerja guru adalah usaha guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa melalui pengajaran. Menurut Joni (1991: 143) kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mengelola kegiatan belajar mengajar. Dalam kajian yang berkenaan dengan profesi guru, Anwar (1986: 22) memberikan pengertian kinerja sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang guru pada waktu memberikan pelajaran kepada siswanya. Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar dikelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil berupa kualitas atau kuantitas dari usaha yang telah dilakukan seseorang baik itu guru maupun karyawan lainnya. Keberhasilan guru merupakan keterampilan dan upaya guru dalam penyusunan rencana pembelajaran, pelaksanaan latihan latihan dan penilaian hasil belajar untuk melaksanakan tugas pembelajaran dengan sebaik mungkin.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Syamsudin (1991: 151) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kemampuan profesional guru yaitu:

a. Pengetahuan ketrampilan dan sikap yang dimiliki guru.

- b. Kepemimpinan kepala sekolah.
- c. Lingkungan kerja yang dapat memotivasi kerja untuk meningkatkan pengetahuan ketrampilan dan pengembangan sikap serta melaksanakan tugasnya secara optimal

Tiffin dan McCormick dalam Kurniati (1997: 26) menyatakan ada 2 (dua) macam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

- 1) Faktor Individual Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya.
- 2) Faktor Situasional
 - a) Faktor sosial dan organisasi meliputi : kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.
 - b) Faktor fisik dan pekerjaan meliputi: metode kerja, desain dan kondisi alatalat kerja, penataan ruang kelas, dan lingkungan kerja.
- c. Penilaian Kinerja

Menurut Ilyas (2002:87) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses menilai hasil karya personel dalam suatu organisasi melalui instrument penilaian kinerja. Pada hakikatnya, penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja personel dengan membandingkannya dengan standar baku penampilan.

Penilaian prestasi pegawai atau kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pimpinan perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. (Mangkunegara, 2008:69)

Secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai evaluasi dan pengembangan yang harus diselesaikan dengan evaluasi:

- 1) Penilaian dibutuhkan untuk dasar pemberian kompensasi
- 2) Penilaian digunakan sebagai keputusan staf
- 3) Hasil penilaian harus digunakan untuk dasar evaluasi seleksi.

Sedangkan penilai harus melengkapi:

- 1) Prestasi nyata individu
- 2) Kelemahan individu yang menghambat kinerja;
- 3) Prestasi telah dikembangkan.

d. Indikator Kinerja

Menurut Ismail (2013) indikator -indikator kinerja meliputi:

- 1) Indikator masukan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi, kebijakan/peraturan perundangundangan dan sebagainya.
- 2) Indikator proses adalah segala besaran yang menunjukkan upaya yang dilakukan dalam rangka mengolah masukan menjadi keluaran. Indikator proses menggambarkan perkembangan atau aktivitas yang terjadi atau

dilakukan selama pelaksanaan kegiatan berlangsung, khususnya dalam proses mengolah masukan menjadi keluaran.

- 3) Indikator keluaran adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan/atau nonfisik.
- 4) Indikator hasil adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).
- 5) Indikator manfaat adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
- 6) Indikator dampak adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Menurut Michel dalam Sedarmayanti (2014) indikator kinerja meliputi :

1. Kualitas pekerjaan, maksudnya kualitas pekerjaan yang dihasilkan, apakah cukup bagi konsumennya, digunakan sebagai pengertian pekerjaan.
2. Komunikasi, termasuk kapasitas pekerja untuk berinteraksi dengan baik dengan klien.
3. Speed (Promptness), yaitu kecepatan kerja yang dihitung menurut standar waktu, sehingga pekerja diharapkan bekerja secara efisien untuk mencapai pemenuhan dan peningkatan pekerjaan.
4. Kemampuan, terutama kemampuan melakukan pekerjaan sejauh mungkin.

5. Initiative (Inisiatif), yaitu setiap pekerja dapat menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri-sendiri sehingga tidak terjadi kemandulan di tempat kerja. Inisiatif (Initiative), yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan

Sedangkan untuk Penilaian evaluasi Guru dapat mengarah pada Nana Sudjana dkk, perihal kompetensi evaluasi guru, yaitu:

1. Memahami bahan yang akan di jelaskan.
2. Mengurus program belajar mengajar.
3. Menata kelas.
4. Menggunakan media/sumber pelajaran.
5. Menguasai dasar-dasar kependidikan.
6. Mengelola interaksi belajar mengajar.
7. Menilai prestasi siswa.
8. Mengetahui fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan.
9. Mengetahui dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
10. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian

C. Perumusan Hipotesis

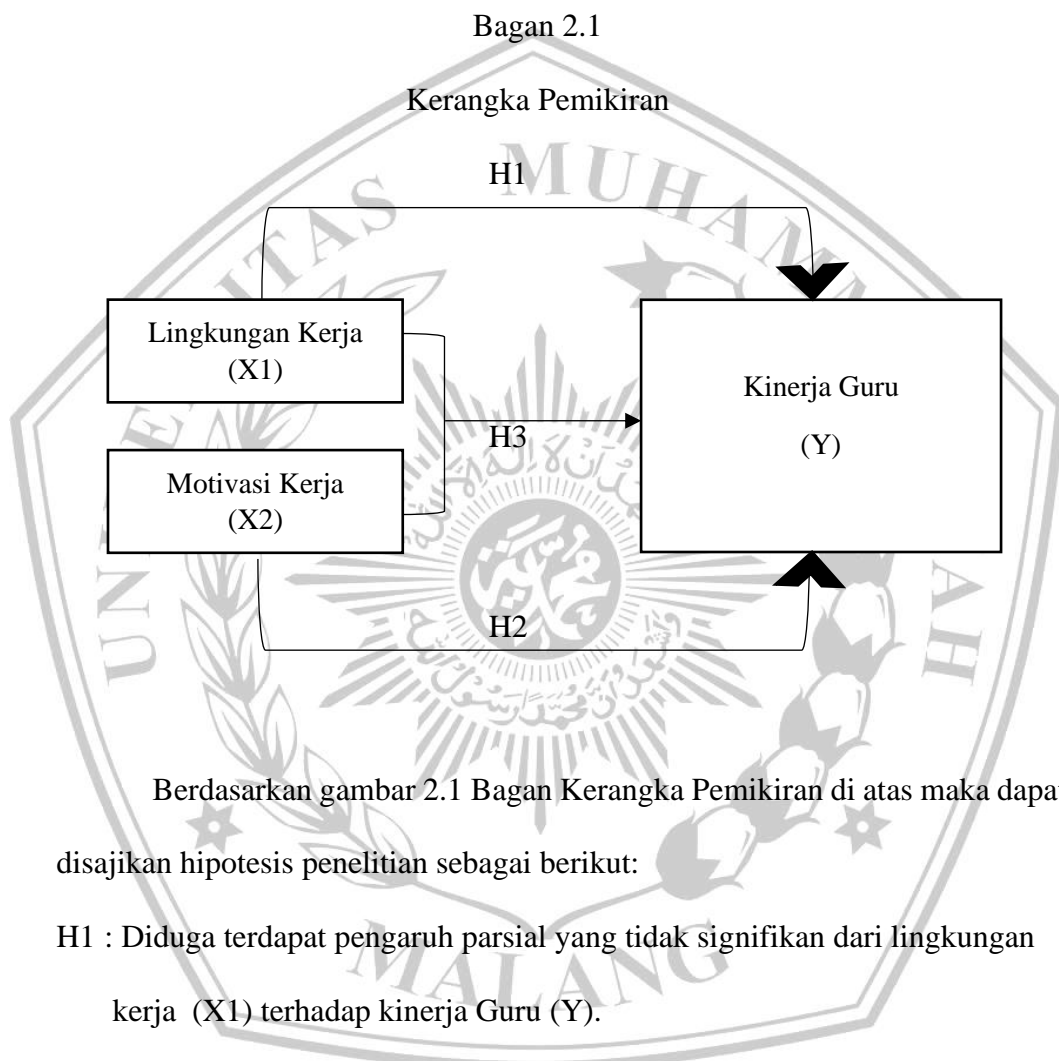
Dalam perumusan hipotesisi, peneliti membuat kerangka berpikir yang dapat dihubungkan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Sehingga penting sekali menganalisis penelitian ini secara konseptual antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mengelola kegiatan belajar mengajar (Joni, 1991: 143).

Menurut Alex S. Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Adapun lingkungan kerja dari seorang guru adalah sekolah. lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (psikologis) (Anoraga dan widiyanti, 1995: 57). Komponen Lingkungan kerja fisik adalah kebersihan, penerangan, udara, suara, keamanan, dan tata ruang kantor. Lingkungan kerja fisik yang tersusun dengan rapi dan suasana yang kondusif tentunya menyebabkan guru merasa nyaman ketika menjalankan tugasnya dan bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja guru meningkat. Lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan antara atasan dengan bawahan dan hubungan kerja antar pegawai (guru). Hubungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja guru karena guru akan nyaman bekerja ketika hubungan antar sesama pegawai di sekolah harmonis.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru adalah motivasi. Pengertian motivasi adalah kemauan (willingnes) untuk mengerjakan sesuatu (Bafadal, 1992: 70). Sedangkan Menurut Beer (2006:23) yang menyatakan motivasi sebagai suatu proses untuk menggerakkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku guna mencapai tujuan. Jadi motivasi kerja guru adalah kemauan guru untuk mengerjakan tugas-tugasnya agar tujuan yang diinginkan tercapai.

Dari pemikiran yang telah ditulis, dapat kita ketahui bahwa dengan lingkungan kerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi maka kinerja guru akan meningkat. Sebagaimana dapat kita lihat bagan kerangka pemikiran penelitian pada gambar bagan di bawah ini:



Berdasarkan gambar 2.1 Bagan Kerangka Pemikiran di atas maka dapat disajikan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Diduga terdapat pengaruh parsial yang tidak signifikan dari lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja Guru (Y).

H2 : Diduga terdapat pengaruh parsial yang tidak signifikan dari motivasi kerja (X2) terhadap kinerja Guru (Y).

H3 : Diduga terdapat pengaruh simultan yang tidak signifikan dari lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja Guru(Y).