

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era digitalisasi yang terus berkembang dalam segala aspek, menjadi tantangan tersendiri bagi bangsa Indonesia untuk menyesuaikan diri dan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal terpenting penyesuaian di era digital ini yaitu dengan mengembangkan sumber daya manusia. Bentuk pelaksanaan dari peningkatan sumber daya manusia itu sendiri dilakukan melalui pendidikan. Berdasarkan undang-undang SISDIKNAS No. 20 tahun 2003, menyatakan bahwa Pendidikan merupakan “usaha sadar serta terencana untuk menciptakan suasana kegiatan belajar mengajar supaya peserta didik aktif mengembangkan potensinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan peserta didik dan masyarakat.”

Kualitas serta efektivitas suatu sistem pendidikan sangat bergantung pada kemampuan serta dedikasi yang dimiliki oleh para pendidik. Dalam hal ini, guru memegang peran yang sangat vital sebagai salah satu faktor kunci yang mempengaruhi jalannya proses pendidikan. Mereka tidak hanya berperan sebagai fasilitator pembelajaran, tetapi juga bertanggung jawab atas berbagai aspek penting dalam pendidikan, seperti pendidikan moral, pengembangan keterampilan, serta pembinaan karakter peserta didik. Oleh karena itu, diharapkan bahwa para guru memenuhi standar profesionalisme yang tinggi dalam melaksanakan tugas mereka,

yang mencakup kegiatan mendidik, mengajar, melatih, membimbing, mengarahkan, menilai, serta mengevaluasi kemajuan peserta didik secara berkelanjutan.¹

Kemampuan seorang guru dalam mendidik generasi penerus bangsa dengan baik akan menghasilkan pula sumber daya manusia yang unggul serta mampu bersaing bersama masyarakat diseluruh dunia di tengah-tengah era globalisasi ini. Sumber daya manusia merupakan komponen terpenting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia sendiri mempunyai suatu pengertian individu yang produktif menjadi penggerak dalam organisasinya, dan menjadi asset maka kemampuan individu tersebut harus dilatih dan ditingkatkan.²

Untuk menjalankan proses perencanaan, pengelolaan, dan pengendalian sumber daya manusia dengan efektif, diperlukan sebuah alat manajerial yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Menurut Cushway, yang dikutip I Gusti Made Sukarnawan manajemen sumber daya manusia adalah salah satu elemen integral dari proses yang berperan sebagai penyokong utama bagi organisasi dalam pencapaian tujuannya secara optimal.³ Menurut Samsudin dalam Satriadi dkk, manajemen sumber daya manusia adalah segala kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia (MSDM) dalam organisasi dengan tingkat efektivitas dan efisiensi yang tinggi dengan tujuan utama mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, Rivai dalam Satriadi berpendapat bahwa manajemen sumber sumber daya manusia (MSDM) meliputi pengetahuan yang luas tentang manajemen, mencakup berbagai

¹ Cahyo Harry Sancoko and Rini Sugiarti, "Kinerj Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya," *Jurnal Pendidikan Rokania* 7, no. 1 (2022).

² Sancoko and Sugiarti.

³ I Gusti Made Sukaarnawan I Made Darsana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. I Wayan Eka Sudarmawan (Solok: PT. Mafy Media Literasi Indonesia, 2023).

aspek seperti pengendalian fungsi manajemen, pemasaran, produksi, kepegawaian, untuk mencapai tujuan organisasi. Pendapat lain dari Hasibuan tentang pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu suatu ilmu ataupun seni yang mengatur peran serta hubungan antara sumber daya manusia dengan maksud agar pencapaian tujuan organisasi dapat terjadi secara agar efektif dan efisien.⁴

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) harus dikelola dengan baik supaya semua guru mampu menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan organisasi. Menurut Mangkunegara dalam Warih Anggi Pratiwi kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi yang diraih oleh sumber daya manusia baik kualitas maupun kuantitas dalam kurun waktu pelaksanaan tugasnya dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja menurut Srinalia yang dikutip oleh Warih Anggi Pratiwi dkk, berasal dari kata “kerja” yang mana memiliki beberapa arti yaitu prestasi kerja, hasil kerja, ataupun pelaksanaan hasil kerja.⁵

Supaya guru mencapai kinerja yang maksimal maka perlu memperhatikan segala faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Diantara faktor-faktor tersebut yaitu lingkungan kerja dan motivasi. Menurut Kasmir dalam Anggreany Hustia mengatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kecakapan dan keahlian, pengetahuan, perencanaan kerja, motivasi, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, ketaatan, komitmen dan disiplin kerja.⁶ Menurut Afandi terdapat faktor-faktor yang

⁴ Satriadi, Syafruddin, Periansya, Elis Anita Farida, Nanang Tawaf, Fitria Hayu Palupi, Dicky Jhon Anderson Butarbutar, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Batam: CV. Rey Medika Grafika, 2022).

⁵ Warih Anggi Pratiwi, Iis Prasetyo, and Monita Nur Shabrina, “Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak,” *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 5, no. 2 (2021): 1741–53, <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.970>.

⁶ Anggreany Hustia, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi,” *Jurnal Ilmu Manajemen* 10, no. 1 (2020): 81–91, <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>.

mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja.⁷ Sedangkan menurut Amstrong dan Baron dalam Egi Iriani, kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni faktor individu (*personal factor*), faktor kepemimpinan (*leadership factor*), faktor tim kerja (*team factor*), faktor sistem (*system factor*), faktor situasi atau konteks (*contextual/situational factor*).⁸

Berdasarkan teori kinerja yang telah disebutkan diatas, lingkungan kerja dalam sebuah lembaga pendidikan menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja seseorang. Karena di dalam lingkungan kerja terdapat banyak hal yang dibutuhkan oleh guru baik berupa hal fisik seperti sarana prasarana, maupun hal non fisik seperti suasana kerja, hubungan kerja yang harmonis, dan sebagainya. Sutrisno dalam Syalimono dkk, mengemukakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengertian yaitu segala sarana prasarana yang berada disekitar pekerja serta dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Simanjuntak dalam Syalimono dkk, lingkungan kerja merupakan segala hal yang berkaitan dengan seseorang yang bekerja seperti peralatan, lingkungan sekitar, metode kerja, pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun kelompok.⁹

Tidak hanya lingkungan kerja, motivasi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Menurut Robert Heller dalam Buyung motivasi adalah

⁷ Diah Ayu Septi Fauji Deni Wahyu Eka Wijaya, "Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk," *Journal of Law, Administration, and Social Science* 1, no. 2 (2021).

⁸ Egi Iriani Krisdianti Ningrum and A. Sobandi, "Analisis Faktor-Faktor Determinan Kinerja Guru," *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 6, no. 2 (2021): 225–37, <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>.

⁹ Syalimono Siahaan and Syaiful Bahri, "Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (2019): 16–30, <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>.

keinginan untuk melakukan tindakan atau berbuat sesuatu. Definisi motivasi menurut McShane dan Von Glinow yang dikutip oleh Helmi Buyung yaitu kekuatan yang berasal dari dalam diri individu yang memberikan pengaruh terhadap arah (*direction*), intensitas (*intensity*), ketekunan (*persistence*) perilaku sukarela.¹⁰ Motivasi juga dapat dikatakan sebagai proses psikologis yang mengarahkan, membangkitkan dan ketekunan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dijalankan dengan sukarela untuk mencapai tujuan. Menurut Herzberg dalam Achmad Hasan mengatakan bahwa motivasi berasal dari dalam diri setiap individu yang biasanya disebut dengan *motifation factor*.¹¹

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dilihat betapa pentingnya suatu organisasi atau lembaga pendidikan menciptakan ataupun memberikan lingkungan kerja yang sesuai. Selain itu, dengan adanya motivasi yang tinggi akan semakin meningkatkan kualitas kinerja guru, yang nantinya hal ini akan memberikan dampak positif bagi lembaga pendidikan sehingga lembaga pendidikan mampu mencapai tujuannya. Hal ini menjadi alasan bagi peneliti memilih kedua variabel yakni variabel lingkungan kerja dan motivasi berangkat dari beberapa teori yang telah dikemukakan baik pada penjelasan di atas maupun pada landasan teori.

Lokasi penelitian dalam penelitian ini yaitu Madrasah Aliyah Negeri 4 Kediri yang beralamatkan di Jalan Melati No. 14 Rt.002/Rw.001 Krecek, Kec.Badas Kab.Kediri. Dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 4 Kediri”**.

¹⁰ Helmi Buyung Aulia Safrizal, *Monograf Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai*, ed. Suyono, Pertama (Jawa Tengah: CV. Eureka Media Aksara, 2022).

¹¹ Achmad Hasan Hafidzi Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Dinas Sosial Kabupaten Jember,” *Jurnal Penelitian Ipteks* 4, no. 1 (2019).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian singkat di atas, pertanyaan yang muncul dalam rumusan masalah ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 4 Kediri?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 4 Kediri?
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 4 Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah tersebut adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 4 Kediri.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 4 Kediri.
3. Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 4 Kediri.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan sebagai berikut.

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Madrasah

Secara umum hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran bagi madrasah terkait dalam meningkatkan kinerja guru untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Secara khusus hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja guru dengan meninjau faktor-faktor yang ada pada sekolah tersebut diantaranya lingkungan kerja dan motivasi guru Madrasah Aliyah Negeri 4 Kediri.

b. Bagi guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi guru madrasah terkait dalam meningkatkan kinerja mereka.

2. Manfaat Teoritis

a. Bagi Universitas

Memberikan wacana kajian bagi pengembangan penelitian dan keilmuan khususnya yang berkaitan dengan kinerja guru yang berhubungan dengan pengembangan manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Sebagai referensi peneliti mengenai faktor-faktor kinerja guru yang ditinjau dari lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 4 Kediri.

E. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang peneliti tuangkan dalam bentuk tabel sebagai berikut.

Table 1.1 Penelitian Terdahulu

Judul, tahun	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam, 2022.
Nama Peneliti	Nruhafni Gea
Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara Parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Guru Pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam dengan t hitung (8,507) > t tabel (2,015) dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. 2. Secara Parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Guru Pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam dengan t hitung (2,103) > t tabel (2,015) dan signifikansi sebesar $0,041 < 0,05$. 3. Secara Parsial pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Guru Pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam dengan t hitung (7,483) > t tabel (2,015) dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.¹²
Persamaan	Sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja.
Perbedaan	Terdapat perbedaan variabel independen yang diteliti yaitu disiplin kerja dan pengawasan.
Judul, tahun	Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru, 2020
Nama Peneliti	Luh Putu Santiari, I Gusti Ketut Arya Sunu, Kadek Rihendra Dantes
Hasil Penelian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Lab Undiksha Singaraja sebesar 58,70%. 2. Iklim kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Lab Undiksha Singaraja sebesar 49,50%. 3. Motivasi kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Lab Undiksha Singaraja sebesar 60,70%. 4. Kepemimpinan kepala sekolah, Iklim kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Lab Undiksha Singaraja sebesar 78,30%.¹³
Persamaan	Sama-sama meneliti variabel motivasi
Perbedaan	Terdapat perbedaan variabel yang diteliti yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja.
Judul, tahun	Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru, 2020
Nama Penelitin	Reny Diana, Syarwani Ahmad dan Achmad Wahidy.
Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMPN 1 Prabumulih berpengaruh secara signifikan. 2. Secara parsial antara variabel komunikasi interpersonal tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja guru SMPN 1 Prabumulih.

¹² Nurhafni Gea, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam," *JESYA: Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah* 5, no. 2 (2022).

¹³ Kadek Rihendra Dantes Luh Putu Santiari, I Gusti Ketut Arya Sunu, "Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia* 11, no. 1 (2020).

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Secara simultan antara variabel motivasi kerja dan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja guru SMPN 1 Prabumulih. 4. Pengaruh motivasi kerja dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Prabumulih sebesar 88,70% dan 11,30% dipengaruhi oleh faktor lain.¹⁴
Persamaan	Sama-sama meneliti variabel motivasi kerja.
Perbedaan	Terdapat perbedaan variabel independen yang diteliti yaitu komunikasi interpersonal.
Judul, tahun	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru, 2020
Nama Peneliti	Andika Pramana Nugraha
Hasil Penelitian	Lingkungan kerja dan kompetensi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di Lembaga Pendidikan Hidayatullah Samarinda. ¹⁵
Persamaan	Sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja
Perbedaan	Tidak meneliti tentang variabel kompetensi
Judul, tahun	Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Tanjung Balai, 2021
Nama Peneliti	Elazhari, Khairuddin Tampubolon, Barham, Ramadha Yanti Parinduri
Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru dengan kontribusi 74,8%. 2. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru dengan kontribusi 58,4%. 3. Berdasarkan hasil koefisien determinasi menunjukkan kinerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan kepemimpinan sebesar 66,3%. Selebihnya yaitu 33,7% kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel lain.¹⁶
Persamaan	Sama-sama meneliti variabel motivasi
Perbedaan	Tidak meneliti variabel kepemimpinan kepala sekolah.
Judul, tahun	Analisis Kajian Kinerja Guru Berdasarkan Kedisiplinan, Fasilitas Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Studi kasus: Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Bireuen), 2022
Nama Peneliti	Muntasir, Win Konadi
Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kedisiplinan guru berpengaruh terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 6,50%. 2. Fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 19,58%. 3. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 8,75%. 4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 11,54%.

¹⁴ Reny Diana, Syarwani Ahmad, and Achmad Wahidy, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 4, no. 3 (2020): 1828–35.

¹⁵ Andika Pramana Nugraha, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru," *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 8, no. 2 (2020): 221–27, <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4905>.

¹⁶ Ramadha Yanti Parinduri Elazhari, Khairuddin Tampubolon, Barham, "Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 2 Tanjung Balai," *All Fields of Science J-LAS* 1, no. 1 (2021).

	5. Secara simultan variabel kedisiplinan, fasilitas kerja, beban kerja, lingkungan kerja menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 46,3%. ¹⁷
Persamaan	Sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja.
Perbedaan	Terdapat perbedaan variabel independen yang diteliti yaitu kedisiplinan, fasilitas kerja, beban kerja.
Judul, tahun	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah, 2021
Nama Peneliti	Ita Nurfadilah, Umi Fariyah
Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bondowoso rata-rata berkategori tinggi sebanyak 67%. 2. Disiplin kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bondowoso rata-rata berkategori tinggi sebanyak 80%. 3. Kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bondowoso rata-rata berkategori tinggi sebanyak 67%. 4. Terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru dengan F hitung (3,606) > F tabel (3,340).¹⁸
Persamaan	Sama-sama meneliti variabel motivasi.
Perbedaan	Tidak meneliti variabel disiplin kerja.

F. Definisi Operasional

1. Lingkungan Kerja

a. Konsep

Pengertian lingkungan kerja menurut Nitisemito merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja, dan dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan.¹⁹ Mangkunegara mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang dijumpai, lingkungan tempat seseorang bekerja, cara kerja, dan pengaturan kerja secara perorangan maupun kelompok.²⁰

¹⁷ Win Konadi Muntasir, "Analisis Kajian Kinerja Guru Berdasarkan Kedisiplinan, Fasilitas Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus: Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Bireuen)," *Indomera: Jurnal Magister Manajemen* 3, no. 5 (2022).

¹⁸ Umi Faridah Ita Nurfadilah, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah," *JIEMAN: Journal of Islamic Education Management* 3, no. 1 (2021).

¹⁹ Dody Nata Irawan Jose Beno, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang," *Jurnal Saintek Maritim* 20, no. 1 (2019).

²⁰ Rizal Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 2 (2019): 170–83.

b. Operasional

Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan akan meningkatkan kinerja seorang guru. Guru akan dapat menyelesaikan tugas yang di embannya dengan baik dan penuh tanggungjawab. Sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi guru maka akan menyebabkan guru bekerja dalam suasana yang kurang nyaman dan dapat menurunkan kinerjanya.

Menurut Sedarmayanti yang dikutip oleh Melly Pusparani lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- 1) Pencahayaan atau penerangan,
- 2) Temperatur,
- 3) Kelembaban,
- 4) Sirkulasi udara,
- 5) Kebisingan,
- 6) Bau-bauan,
- 7) Tata warna,
- 8) Dekorasi,
- 9) Musik, dan
- 10) Keamanan.²¹

2. Motivasi

a. Konsep

Menurut Bangun yang dikutip oleh Hazmanan Khair dkk, motivasi merupakan suatu kegiatan guna untuk mempengaruhi orang lain supaya

²¹ Mellysa Pusparani, "Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)," *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2, no. 4 (2021): 534–43, <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>.

berperilaku secara teratur. Motivasi menurut Manullang dalam Hazmanan Khair dkk adalah kekuatan yang berasal dari diri individu maupun dari luar yang mampu mendorong kemauan individu untuk mengejar keinginan dan tujuan. Sedangkan Sutrisno dalam Hazmanan Khair dkk berpendapat bahwa motivasi adalah faktor pendorong untuk melakukan sesuatu hal tertentu. Oleh karena itu dapat diartikan sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk berperilaku sesuai dengan untuk mencapai tujuan tertentu.²²

b. Operasional

Berdasarkan teori kebutuhan Maslow yang dikutip oleh Rina Dwiarti, apabila kebutuhan dasar telah terpenuhi maka kebutuhan berikutnya akan menjadi dominan. Dari perspektif motivasi, teori ini mengatakan bahwa meskipun suatu kebutuhan tidak benar-benar terpuaskan, kebutuhan yang terpuaskan tidak lagi dimotivasi.²³ Menurut Maslow yang dikutip oleh Marfuatun Muhibbin terdapat 5 hierarki kebutuhan manusia, yaitu²⁴:

- 1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*),
- 2) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*),
- 3) Kebutuhan sosial (*social needs*),
- 4) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), dan
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*).

²² Hazmanan Khair Dewi Suryani Harahap, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum* 2, no. 1 (2019): 69–88.

²³ Rina Dwiarti Elisa Sari, "Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta," *JPSB: Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis* 6, no. 1 (2018).

²⁴ Marfuatun Muhibbin, "Urgensi Teori Hierarki Kebutuhan Maslow Dalam Mengatasi Prokrastinasi Akademik Di Kalangan Mahasiswa," *Educatio: Jurnal Ilmu Kependidikan* 15, no. 2 (2020).

3. Kinerja

a. Konsep

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kinerja merupakan sesuatu yang diperoleh, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja tentang peralatan.²⁵ Kata kinerja sering disamakan dengan berbagai istilah yang mempunyai arti hampir sama dengan kinerja seperti prestasi kerja, *performance*, produktivitas, *proficiency* *merti*, *effort*, *job performance*, inisiatif, loyalitas, potensi kepemimpinan serta moral kerja.²⁶

Menurut Widodo yang dikutip dalam Abu Sari dkk, kinerja merupakan hasil capaian kerja dari seseorang maupun sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan Suntoro menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi dalam periode waktu tertentu.²⁷

b. Operasional

Menurut Amstrong dan Baron yang dikutip oleh Yuni Maulidya Ningsing kinerja atau *performance* merupakan produktivitas atau hasil kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, sebagai berikut:

1) Faktor Pribadi (*Personal Factor*).

²⁵ Hendri Rohman, "Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal MADINASIKA Manajemen Dan Keguruan* 1, no. 2 (2020).

²⁶ Rusdi Hidayat Nugroho A Akhmad Fauzi, *Manajemen Kinerja* (Surabaya: Airlangga University Press, 2020).

²⁷ Abu Sari, Fakhry Zamzam, and Harun Syamsudin, "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru," *JNMPSDM: Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 1, no. 2 (2020): 1–18, <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>.

- 2) Faktor Kepemimpinan (*Leadership Factor Faktor Tim Team Factor*).
- 3) Elemen System (*System Factor*).
- 4) Faktor Keadaan (*Contextual/Situational Factor*)²⁸.

²⁸ Yuni Maulidya Ningsih, “Manajemen Kinerja Pegawai BAWASLU Kabupaten Nganjuk Pada Masa Pemilihan Umum Dan Non Pemilihan Umum” (Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri, 2023).