

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Taiwo dalam Audrey Joshephine lingkungan kerja merupakan segala sesuatu, keadaan, orang-orang dan lainnya yang dapat mempengaruhi cara seseorang bekerja. Lingkungan kerja memiliki dua sifat yaitu fisik dan non fisik yang mana kedua jenis tersebut dapat mempengaruhi kinerja guru. Lingkungan kerja fisik yaitu segala sarana prasarana dan orang-orang, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah situasi yang ada ditempat kerja. Menurut Noah dan Steve dalam Diyah Harjantibahwa lingkungan kerja adalah segala hal di tempat kerja yang terjadi dan berhubungan dengan guru.²⁹

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila lingkungan tersebut sehat, aman, nyaman, menyenangkan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sedarmayanti mengatakan bahwa faktor lingkungan kerja sangat penting dan harus diperhatikan. Seperti memperhatikan faktor lingkungan kerja fisik yaitu faktor kebersihan, penerangan, pertukaran udara, suara dan sebagainya. Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai seluruh sarana prasarana yang ada, metode kerja, lingkungan sekitar tempat kerja, orang-orang yang terlibat dalam pekerjaan

²⁹ Audrey Josephine and Dhyah Harjanti., “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla),” *Jurnal AGORA* 5, no. 3 (2017): 1–8.

dan sebagainya. Pendapat lain dari Nitisemito lingkungan kerja adalah kondisi kerja, interaksi antara bawahan dan pimpinan, serta adanya sarana prasarana.³⁰

Menurut Munandar dalam Anggiat Parhulutan Tambunan lingkungan kerja adalah lingkungan fisik serta sosial yang terdiri dari: keadaan fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang di luar perusahaan, kebijakan serta aturan-aturan yang ada di perusahaan. Sedangkan Isyandi berpendapat bahwa segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja disebut sebagai lingkungan kerja. Lingkungan tersebut dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan, serta memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.³¹

Lestary dan Harmon dalam Wiwin Winarsih dkk, mengatakan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penentu kinerja. Sehingga setiap organisasi harus perlu memiliki lingkungan kerja yang sesuai untuk kelangsungan kerja dan meningkatkan kinerja.³² Selain itu, didukung dengan pernyataan Praci bahwa lingkungan kerja menjadi faktor penunjang kinerja guru. Lingkungan kerja menjadi faktor penting dan memberikan pengaruh besar terhadap produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan apabila lingkungan kerja tidak baik akan menjadi beban tambahan bagi guru.

³⁰ Nugraha, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru."

³¹ Anggiat Parhulutan Tambunan, "Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Guru: Suatu Tinjauan Teoritis," *Jurnal Ilmiah Methonomi* 4, no. 2 (2018): 175–83.

³² Efidiyana Wiwin Winarsih, Aries Veronica, "Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Prima Karsa Palembang," *Jurnal Manivestasi* 2, no. 2 (2020).

b. Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar Sedarmayanti yang dikutip oleh Husna Purnama dkk, mengatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai dua jenis, yaitu³³:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan segala keadaan yang berbentuk fisik berada disekitar tempat kerja dan mempengaruhi guru atau guru baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik mempunyai dua kategori, yaitu:

- a) Lingkungan yang secara langsung berhubungan dengan guru, seperti sarana prasarana.
- b) Lingkungan umum atau lingkungan perantara. Lingkungan ini dipengaruhi oleh kondisi kondisi manusia, seperti suara, temperatur, kelembaban, bau, sirkulasi dan sebagainya.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Seokidjo lingkungan kerja non fisik adalah segala hal yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja. Baik hubungan kerja dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam jurnal Ilmu Administrasi yaitu³⁴:

³³ Husna Purnama, Meilinda Safitri, and Mira Agustina, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung," *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis* 5, no. 1 (2020): 11–20, <https://doi.org/10.24967/ekombis.v5i1.650>.

³⁴ Nunur Rahadian Sedarmayanti, 'Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi', *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA)*:

- 1) Penerangan ditempat kerja
- 2) Suhu udara ditempat kerja
- 3) Kebisingan ditempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja, dan
- 5) Tata warna ditempat kerja.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Andi Jusdiana Ahmad bahwa lingkungan kerja mempunyai tujuh indikator, terdiri dari³⁵:

1) Penerangan

Penerangan dapat berasal dari sinar matahari yang masuk diruang kerja maupun penerangan yang berasal dari sumber lain seperti lampu. Dengan penerangan yang cukup akan menciptakan kondisi kerja yang nyaman.

2) Suhu Udara

Suhu udara merupakan keadaan panas atau dinginnya udara yang masuk pada ruang kerja. Apabila suhu udara terlalu panas atau terlalu dingin akan mempengaruhi kenyamanan guru/guru dalam bekerja.

3) Suara Bising

Suara bising merupakan bunyi yang tidak di inginkan dan akan mempengaruhi aktivitas kerja guru.

Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi, 15.1 (2018), 63–77
<<http://jia.stialanbandung.ac.id/index.php/jia/article/view/133>>.

³⁵ Andi Jusdiana Ahmad, Mappamiring, and Nuryanti Mustari, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba,” *Kajian Ilmiah Mahasiswa Admnistrasi Publik* 3, no. 1 (2022): 287–98.

4) Penggunaan Warna

Dalam pemilihan warna ruangan seperti ruang kelas, ruang guru dan sebagainya, harus berdasarkan tata warna yang sesuai dan nyaman untuk dipandang.

5) Ruang Gerak

Ruang gerak tidak hanya posisi kerja antar guru atau guru. Tetapi ruang gerak juga berkaitan dengan alat bantu untuk membantu pekerjaan, seperti meja, kursi, lemari, mesin scan, printer dan sebagainya.

6) Kemampuan Bekerja

Dengan adanya kemampuan bekerja akan menciptakan rasa aman dan tenang dalam melaksanakan kewajiban atau pekerjaan.

7) Hubungan Antara Rekan Kerja

Hubungan antar rekan kerja merupakan bentuk lingkungan kerja non fisik, yang mana hubungan ini harus dijaga dengan baik, dan harmonis supaya tujuan organisasi dapat dicapai. Hubungan ini meliputi hubungan guru dengan atasan/kepala sekolah, guru dengan sesama kerja dan guru dengan siswa.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Secara etimologi motivasi berasal dari kata motif, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dikutip oleh Fauziah dkk, motif diartikan sebagai suatu sebab yang mendorong atau membangkitkan semangat.³⁶

Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) motivasi

³⁶ Fauziah Nasution Zakiah Nur Harahap, Nurul Azmi, Wariono, "Motivasi, Pengajaran Dan Pembelajaran," *Journal on Education* 5, no. 3 (2023): 9258–69.

merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melaksanakan suatu tindakan tertentu dalam mencapai tujuan.³⁷

Lebih jauh pengertian motivasi secara terminologi menurut beberapa pendapat para ahli, cerdik cendekiawan sebagai berikut:

- 1) Menurut Abraham Maslow dalam Aditya Wardhana dkk, motivasi merupakan sesuatu yang memiliki sifat konstan (tetap), tidak pernah berakhir, berfluktuasi, kompleks dan hal itu kebanyakan adalah karakteristik umum pada setiap kegiatan manusia.³⁸
- 2) Mc. Donald dalam Saryanto dkk, motivasi merupakan energi dalam diri pribadi seseorang yang berubah ditandai dengan munculnya perasaan serta reaksi untuk mencapai tujuan.³⁹
- 3) John W Santrock dalam Siti Hardiyandi dkk, motivasi merupakan proses mengajukan semangat, arah dan perilaku yang gigih. Artinya, perilaku yang penuh semangat, terarah dan bertahan lama.⁴⁰
- 4) McShane dan Von Glinow motivasi merupakan suatu kekuatan dalam diri individu yang memberikan pengaruh pada arah perilaku, intensitas dan ketekunan secara sukarela.
- 5) Menurut Hasibuan dalam Supani dkk, motivasi merupakan suatu daya penggerak yang membangkitkan semangat kerja seseorang, sehingga

³⁷ Aryati Arfah Gagana Ghifary Ilham, Niniek F. Lantara, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Mutiara Sorong," *Journal of Accounting Finance (JAF)* 4, no. 1 (2023).

³⁸ C

³⁹ Aditya Wardhana Hariyanto R. Djabatola Djampangau Alfi Rochmi Saryanto, M.Pd. Andria Ningsih, Mohammad Rudiyanto. Fitri Nasution, Nurhikmah Yuan Badrianto Novia Sandra Dewi, Ria Kasanova, *Pengantar Manajemen (Teori Dan Konsep)*, ed. Hartini (Bandung: Media Sains Indonesia, 2020).

⁴⁰ Siti Hardiyanti Wahyu Ningsih, Ayu Susilawati, Karina Adinda W.P, "Motivasi Belajar Baca Tulis Qur'an Siswa Di SMP Alfa Sanah," *Hartaki: Journal of Islamic Education* 1, no. 1 (2022): 35–52.

menimbulkan keinginan bekerja sama, kerja secara efektif serta memadukan segala upaya untuk mencapai kepuasan.⁴¹

Maka dapat ditarik kesimpulan motivasi adalah kemampuan atau kehendak seseorang yang dapat berasal dari dalam dirinya atau dari luar untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan untuk mencapai tujuan.

b. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan dalam Dita Chintia bahwa motivasi sangat penting karena dengan adanya motivasi menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku seseorang supaya antusias dan semangat bekerja untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal.⁴² Menurut hasibuan motivasi memiliki tujuan sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan antusiasme dan semangat kerja guru.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja guru.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja guru.
- 4) Mempertahankan kestabilan dan loyalitas guru perusahaan.
- 5) Meningkatkan disiplin guru.
- 6) Mengefektifkan guru.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi guru.
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan guru,
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab guru terhadap tugas-tugasnya.
- 11) Meningkatkan efisiensi alat-alat dan bahan baku.

⁴¹ Supani Adi Priyono, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru," *El Arafah: Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2022).

⁴² Dita Chintia Pristiyanti, 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru PT. Mayer Sukses Jaya', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4.2 (2016), 173–83.

12) Meningkatkan kinerja

Berdasarkan tujuan motivasi yang disebutkan di atas apabila dikaitkan dengan seorang guru maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja perlu dilakukan agar guru mampu mendorong dirinya untuk dapat menghasilkan hasil pekerjaan yang lebih baik serta dapat meningkatkan rasa tanggung jawab akan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Afrooz dalam Dian Andesta Bajuri kebutuhan (*need*) merupakan suatu keperluan atau syarat alamiah yang perlu untuk dipenuhi guna menjamin kebaikan, kebahagiaan, serta kesejahteraan seorang individu sesuai dengan keinginannya.⁴³ Kebutuhan dapat diartikan sebagai ketimpangan atau pertentangan antara satu realitas dan dorongan yang ada dalam diri individu. Apabila kebutuhan seorang guru/pendidik tidak terpenuhi maka pegawai/guru tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sedangkan apabila kebutuhan pegawai/guru tersebut terpenuhi maka pegawai/guru tampak menunjukkan kegembiraan sebagai bentuk perwujudan dari rasa puasnya.⁴⁴

Menurut Abraham Maslow dalam Busro hierarki kebutuhan manusia sebagai berikut⁴⁵:

⁴³ Dian Andesta Bajuri, "Analisis Kebutuhan Anak Usia Dasar Dan Implikasinya Dalam Penyelenggaraan Pendidikan," *JIP Jurnal Ilmiah PGMI* 4, no. 1 (2018): 82–97, <https://doi.org/10.19109/jip.v4i1.2269>.

⁴⁴ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Riefmanto, Pertama (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018).

⁴⁵ Busro.

- 1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan makan, minum, bernafas, perlindungan fisik, seksual. Kebutuhan ini dapat dikatakan sebagai kebutuhan tingkat terendah atau kebutuhan dasar.
- 2) Kebutuhan keamanan (*safety needs*), merupakan kebutuhan perlindungan diri dari bahaya, ancaman, pertentangan serta lingkungan hidup. Sehingga kebutuhan keamanan dapat dikatakan sebagai kebutuhan untuk bebas dari ancaman atau aman dari segala peristiwa atau lingkungan yang mengancam.
- 3) Kebutuhan sosial (*social needs*), seperti kebutuhan diterima oleh orang lain, pertemanan, afiliasi, interaksi dan cinta. Sehingga kebutuhan sosial merupakan suatu kebutuhan untuk dapat diterima oleh kelompok berafiliasi, berinteraksi, serta kebutuhan mencintai dan dicintai.
- 4) Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), merupakan kebutuhan akan status yang di duduki seseorang. Sehingga kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan akan hrga diri dan rasa hormat dari orang lain.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*), yaitu memenuhi kebutuhan diri sendiri secara maksimal menggunakan keterampilan, kemampuan dan potensi. Kebutuhan ini dapat dikembangkan melalui seminar, lokakarya, *on the job training* dan sebagainya.

d. Indikator Motivasi

Menurut Maslow yang dikutip dalam Ferry Kartawijaya dkk, terdapat beberapa indikator dalam setiap dimensi motivasi, yaitu:

- 1) Indikator kebutuhan fisik, meliputi kebutuhan makan, minum, pakaian, serta tempat tinggal.

- 2) Indikator kebutuhan keselamatan, meliputi kebutuhan akan perlindungan dari ancaman dan pertentangan.
- 3) Indikator kebutuhan sosial, meliputi persahabatan dan berinteraksi dengan orang lain.
- 4) Indikator kebutuhan akan kehormatan, meliputi kebutuhan akan status dan penghargaan oleh orang lain.
- 5) Indikator kebutuhan aktualisasi diri, meliputi kebutuhan untuk memanfaatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.
- 6) Indikator kebutuhan aktualisasi diri, meliputi kebutuhan untuk memanfaatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.⁴⁶

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.⁴⁷

Berikut pengertian kinerja menurut beberapa pendapat para ahli, cerdik cendekiawan:

⁴⁶ Ferry Kartawijaya Jannah, Nur A'yanil, Syukron Sazly, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Unit PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat," *J-ADBIS: Jurnal Administrasi Bisnis* 1, no. 1 (2021): 9–18.

⁴⁷ Safrizal, *Monograf Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai*.

- 1) Menurut Amstrong dan Baron, dalam Safrizal kinerja merupakan hasil kerja yang erat kaitannya dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi ekonomi.⁴⁸
- 2) Rivai dan Basri dalam Gionino Sandi, kinerja merupakan kemauan seseorang atau kelompok orang untuk melaksanakan kegiatan dan menyelesaikannya dengan mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan tanggung jawab.⁴⁹
- 3) Wibowo dalam Nurlaila, kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dari pekerjaan yang di embannya.⁵⁰
- 4) Sedarmayanti, kinerja merupakan hasil kerja secara keseluruhan dari seseorang yang ditunjukkan dengan bukti yang konkrit. Sedangkan menurut.⁵¹
- 5) Mangkunegara dalam Sandi, kinerja merupakan hasil secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas yang diembannya.
- 6) Dessler dalam Rusdi Hidayat dkk, kinerja merupakan hasil kerja seseorang dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditentukan.⁵²
- 7) Sulistiyorini dalam Deni Siregar mendefinisikan bahwa kinerja adalah keberhasilan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan

⁴⁸ Safrizal.

⁴⁹ Gionino Sandi, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. INA Production," *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)* 6, no. 5 (2022).

⁵⁰ Nurlaila Rinda Arista, "Pengaruh Sistem Pencatatan Laporan Keuangan Terhadap Optimalisasi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah (PUD) Pasar Kota Medan," *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan* 1, no. 5 (2022).

⁵¹ Sandi, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. INA Production."

⁵² Rusdi Hidayat Akhmad Fauzi, *Manajemen Kinerja* (Surabaya: Airlangga University Press, 2020).

tugas dan tanggung jawab serta kemampuan untuk mencapai tujuan dari tingkatan atau standar yang telah ditetapkan.⁵³

b. Tujuan Kinerja

Menurut Rivai tujuan kinerja apabila ditunjukkan kepada guru maka sebagai berikut⁵⁴:

- 1) Untuk mengetahui prestasi guru.
- 2) Untuk memberikan upah yang sesuai.
- 3) Mendorong guru untuk selalu bertanggung jawab dalam pekerjaannya.
- 4) Untuk meningkatkan gairah bekerja,
- 5) Untuk meningkatkan semangat kerja.
- 6) Untuk membedakan antara guru satu dengan yang lain.
- 7) Mempererat hubungan antar guru melalui diskusi.
- 8) Sebagai sumber informasi untuk kemajuan sumber daya manusia dan karir.
- 9) Membantu guru dengan penempatan yang sesuai dengan hasil kerjanya.
- 10) Sebagai alat untuk meningkatkan kinerja.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Lima faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Amstrong dan Baron yang dikutip oleh Egi Iriani dkk, yaitu⁵⁵:

⁵³ M Deni Siregar, "Kinerja Guru Dalam Mengelola Proses Pembelajaran Dan Motivasi Belajar Siswa Terhadap Hasil Belajar IPS Siswa," *Jurnal Education* 10, no. 2 (2015): 233–47.

⁵⁴ Revita Ferdi, 'Penerapan Penilaian Kinerja Guru Pada Politeknik Kutaraja', *Jurnal Kreasi Rakyat*, 1.1 (2023), 25–35.

⁵⁵ Ningrum and A. Sobandi, "Analisis Faktor-Faktor Determinan Kinerja Guru."

1) Faktor Personal (*Personal Factor*)

Dalam *personal factor* ditentukan oleh keterampilan, motivasi individu, dan kompetensi yang dimiliki individu.

2) Faktor Kepemimpinan (*Leadership Factor*)

Dalam faktor *leadership* kinerja dipengaruhi oleh dorongan dari pemimpinnya. Konteks pemimpin tidak hanya terbatas pada aspek teknis atau tugas manajerial, tetapi juga mencakup kemampuan untuk memahami dan merespon kebutuhan serta potensi individu dalam organisasi. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk memahami bahwa aspek kepemimpinan yang melibatkan motivasi dan dukungan psikologis memiliki dampak yang besar terhadap pencapaian kinerja yang optimal.

3) Faktor Tim (*Team Factor*)

Faktor ini berkaitan dengan dukungan sesama rekan kerja. Terdapat beberapa bentuk dukungan dari rekan kerja seperti dukungan emosional, pertolongan atau bimbingan, berbagi pandangan, berbagi informasi dan sebagainya.

4) Faktor Sistem (*System Factor*)

Pada faktor sistem kinerja dipengaruhi oleh sistem kerja, fasilitas atau sarana prasarana yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja organisasi.

5) Faktor Kontekstual atau Situasional (*Contextual/Situational Factor*)

Pada faktor ini ditentukan oleh tekanan serta perubahan pekerjaan pada lingkungan internal maupun eksternal organisasi.

d. Indikator Kinerja

Menurut Hersey, Blanchard dan Johnson dalam Febrie Yogie M. Effendi terdapat 7 indikator kinerja, yaitu⁵⁶:

1) Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan lebih baik yang ingin dicapai pada masa yang akan datang. Dengan tujuan ini akan menunjukkan arah mana kinerja harus dilakukan.

2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mencapai standar yang telah menjadi kesepakatan atau ditentukan bersama.

3) Umpan balik

Umpan balik berarti melaporkan kemajuan. Maka dapat dikatakan bahwa umpan balik adalah masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.

4) Alat dan sarana

Alat dan sarana merupakan faktor penunjuang untuk mencapai tujuan. Tanpa adanya alat dan sarana tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

⁵⁶ Febrie Yogie M. Effendi, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru," *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 1, no. 1 (2019).

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Dengan adanya kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang di perlukan untuk mencapai tujuan.

6) Motif

Motif pada umumnya difasilitasi oleh seorang atasan seperti dengan adanya insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menyediakan sumber daya yang diperlukan, meminta umpan balik dan sebagainya.

7) Peluang

Sebagai seorang pegawai atau guru perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Hal ini tidak hanya menjadi bentuk penghargaan terhadap dedikasi mereka dalam bekerja, tetapi juga dapat menjadi inspirasi bagi rekan-rekan seprofesi serta siswa.

B. Kerangka Teoritis

Setiap lembaga pendidikan pasti ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Upaya untuk mencapai tujuan tersebut harus dijalankan dengan baik. Dalam lembaga pendidikan sumber daya manusia baik pemimpin, guru, guru dan sebagainya merupakan salah satu bagian terpenting untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan. Untuk membantu sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya maka dibutuhkan suatu lingkungan kerja yang sesuai, nyaman, aman, dan memadai.

Tak kalah penting dari lingkungan kerja, motivasi juga menjadi penentu suatu kinerja. Diharapkan dengan adanya lingkungan kerja yang sesuai dan motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja dari sumber daya manusia tersebut.

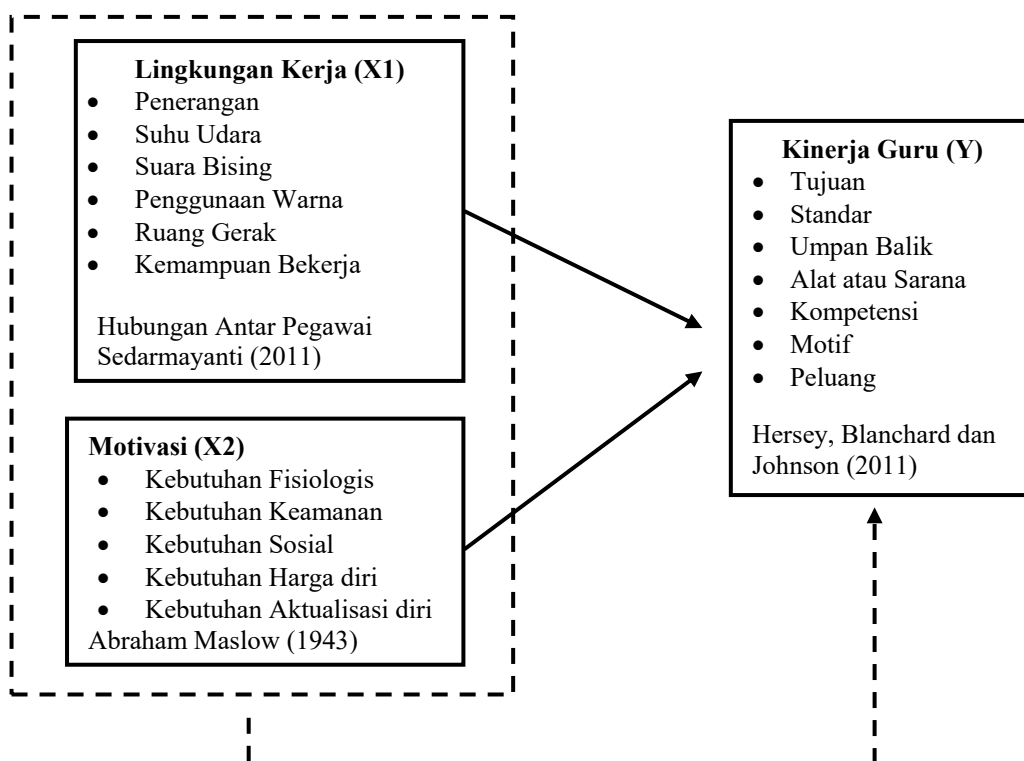
1. Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Lingkungan kerja merupakan seluruh sarana prasarana, kondisi, orang-orang yang ada disekitar guru dan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, sesuai maka kebutuhan guru terpenuhi seperti kebutuhan akan fasilitas, hubungan baik dengan rekan kerjanya. Sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja guru.

2. Hubungan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Motivasi merupakan suatu hal yang penting bagi seorang guru dalam sebuah lembaga pendidikan, dengan adanya motivasi yang tinggi untuk melakukan tugas dan kewajibannya maka guru akan dengan senang hati melaksanakan pekerjaannya dan akan mendapatkan hasil yang optimal. Dengan adanya motivasi juga akan meningkatkan kinerja guru demi mencapai tujuan pendidikan pada suatu lembaga pendidikan Adapun kerangka teoritis penelitian ini dapat diperlihatkan pada gambar dibawah ini:

Gambar 2. 1 Kerangka Teoritis



Keterangan :

- Pengujian variable (X) terhadap variabel (Y) secara individu (parsial).
- Pengujian variable (X) terhadap variabel (Y) secara Bersama-sama (simultan).

C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori yang relevan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Hipotesis Pertama

Ha₁ : Terdapat pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru MAN 4 Kediri.

Ho₁ : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru MAN 4 Kediri.

2. Hipotesis Kedua

Ha₂ : Terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru MAN 4 Kediri.

Ho₂ : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru MAN 4 Kediri.

3. Hipotesis Ketiga

Ha₃ : Terdapat pengaruh secara bersama – sama antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MAN 4 Kediri.

Ho₃ : Tidak ada pengaruh secara bersama – sama antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MAN 4 Kediri.