

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada era globalisasi dewasa ini lembaga pendidikan diharapkan mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dan terampil dalam berbagai aktivitas kehidupan, untuk mencapai tujuan tersebut, Manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi untuk mendukung terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leadership*, dan *controlling*, dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dan SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif [6].

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan [7].

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan kemampuan, pengetahuan dan keterampilannya/Potensinya dan diharapkan sumber daya manusia mampu berkontribusi mewujudkan tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia secara fungsional memiliki beberapa fungsi yang saling terkait satu sama lain dan operasional yang dijalankan oleh

manajemen sumber daya manusia sesuai dengan fungsi yang dimilikinya. Fungsi operasional MSDM terbagi menjadi Lima fungsi, yaitu [7]:

a. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan merupakan fungsi MSDM yang sangat esensial, hal ini karena menyangkut rencana pengelolaan SDM organisasi/perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

b. Fungsi Pengadaan (*Procurement*)

Fungsi pengadaan merupakan fungsi MSDM dalam usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah SDM yang tepat, melalui proses pemanggilan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan SDM yang diperlukan sesuai dengan tujuan organisasi dan perusahaan (*the right man in the right place*)

c. Fungsi Pengembangan (*Development*)

Fungsi pengembangan merupakan fungsi MSDM dalam proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral SDM melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diberikan harus sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa mendatang.

d. Fungsi Kompensasi

Fungsi kompensasi merupakan fungsi MSDM dalam proses pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada SDM sebagai imbal jasa (*output*) yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan

e. Fungsi Pengintegrasian

Fungsi pengintegrasian merupakan fungsi MSDM dalam mempersatukan kepentingan organisasi/perusahaan dengan kebutuhan SDM, Sehingga akan tercipta kerjasama yang saling menguntungkan.

f. Fungsi Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan merupakan fungsi MSDM untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas SDM agar tercipta hubungan jangka panjang.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya diperlukan untuk memberikan gambaran tujuan dari manajemen puncak, tetapi juga merupakan penyeimbang tantangan-tantangan yang akan dihadapi oleh organisasi tersebut,

kegagalan dalam menetapkan tujuan dapat membahayakan kinerja perusahaan, tingkat laba, dan bahkan kelangsungan hidup organisasi [8].

Tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat tujuan yaitu;

1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi department pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan social merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

2.1.2 Kinerja Guru

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru memiliki spesifikasi tertentu kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi dan kriteria tertentu yang harus dimiliki seorang guru, berkaitan dengan kinerja guru wujud perilaku yang dimaksudkan adalah keberhasilan guru dalam melakukan pembelajaran kepada peserta didik.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik [9]. Kinerja guru merupakan kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik, oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan suatu kondisi yang menunjukkan suatu kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya disekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran [10].

Kinerja guru memiliki spesifikasi tertentu, kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria yang dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah berkaitan dengan kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai serta mengevaluasi hasil belajar.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah tingkat keberhasilan kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya yang dibebankan berdasarkan kemampuan dan kecakapan dalam menjalankan tugasnya di sekolah.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak Faktor-faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja yang unggul yang diharapkan mampu mendorong keberhasilan organisasi. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja [4];

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Pemberian motivasi diharapkan membuat para karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas perusahaan, jika karyawan memiliki dorongan atau rangsangan dari dalam diri maupun dari luar organisasi maka kinerja karyawan akan baik, sebaliknya apabila karyawan tidak memiliki dorongan atau rangsangan maka kinerja karyawan tidak akan baik. Dengan demikian motivasi memengaruhi kinerja karena semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan maka kinerjanya akan semakin baik dan sebaliknya apabila karyawan yang tidak memiliki dorongan dari dalam maupun luar dalam melakukan pekerjaannya maka kinerjanya tidak akan baik.

2. Kepuasan kerja

Merupakan keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaannya, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan karyawan. Apabila karyawan dalam melakukan pekerjaannya merasa senang, bergairah dan

menyukai pekerjaannya maka hal ini akan memberi hasil yang baik pada kinerja karyawan.

3. Kepemimpinan

Merupakan upaya untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang atau sekelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan dan tujuan organisasi. Seorang pimpinan yang dapat mengayomi, menyenangkan dan yang mampu membimbing karyawan tentu menjadi pemimpin yang disenangi oleh karyawan hal ini akan membuat karyawan akan senang dan bersedia mengikuti perintah dari pemimpin-nya, sehingga akan meningkatkan kinerja para karyawan .

4. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

5. Lingkungan kerja

Merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain. Jika lingkungan kerja dapat memberika rasa nyaman, ketenangan dan suasana yang kondusif maka dapat membuat kinerja karyawan lebih baik karena bekerja tanpa ada gangguan di lingkungan organisasi.

6. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai, sikap-sikap yang telah diyakini pegawai, sehingga telah menjadi perilaku pegawai dalam keseharian, sikap-sikap dan nilai-nilai yang telah melekat dalam organisasi akan menuntun pegawai untuk berperilaku

sesuai dengan sikap yang diyakini. Budaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk perbaikan kinerja dan berfungsi sebagai manajemen perubahan.

7. Komitmen

Komitmen adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi, komitmen individu yang tinggi pada organisasi akan menunjukkan bahwa ialah individu yang mampu melaksanakan ketentuan perusahaan dengan baik dan menjadi individu yang memiliki loyalitas yang tinggi pada organisasi, dengan demikian hal ini akan berpengaruh pada kinerjanya.

2.1.2.3 Indikator Kinerja Guru

Dalam mengkaji kinerja guru baik atau tidak dalam suatu lembaga pendidikan maka dapat dilihat dari beberapa indikator kinerja guru adalah sebagai berikut [10]:

1. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani membuat resiko atas keputusan yang diambilnya.

3. Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seseorang untuk menaati segala ketetapan, peraturan yang berlaku, dan menaati perintah yang diberikan oleh atasan yang berwenang.

4. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

5. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan sehingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil sebagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, yang lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan [7].

Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*perseverance*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi, karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi yang terus menerus, motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka, individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tugas mereka [3].

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal directed behavior* [3].

Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau usaha positif yang ditujukan kepada karyawan untuk memiliki semangat dalam menggerakkan atau menjalankan pekerjaannya agar mencapai keberhasilan tujuan organisasi.

2.1.3.2 Teori-Teori Motivasi

Teori-teori motivasi sangat banyak berkembang dari pendekatan-pendekatan yang berbeda-beda, hal itu terjadi karena yang dipelajari adalah perilaku manusia yang kompleks, Berikut ini teori-teori disajikan Teori-Teori Motivasi yang umum di kenal, yaitu [3];

1. Teori Kebutuhan

Abraham Maslow mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Piramida Teori Kebutuhan Maslow

1. Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah disebut pula kebutuhan paling besar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dikelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan untuk harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2. Teori Kebutuhan MC Clelland

Pendekatan MC Clelland terhadap motivasi ini menekankan pentingnya tiga macam kebutuhan, yaitu:

- a. *Need for Achievement* (nAch). Kebutuhan akan prestasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien, memecahkan masalah, atau menguasai tugas yang sulit

- b. *Need for Power* (nPow). Kebutuhan akan kekuasaan yaitu mengawasi atau mengendalikan orang lain, mempengaruhi perilaku mereka, atau bertanggung jawab atas orang lain.
- c. *Need for Affiliation* (nAff). Kebutuhan akan afiliasi yaitu keinginan untuk membangun dan memelihara hubungan yang bersahabat dan hangat dengan orang lain.

3. Teori Dua Faktor

Fredrick Herzberg mengembangkan suatu teori yang disebut Teori Dua Faktor, yang terdiri dari:

- a. Faktor Higenis, yaitu faktor-faktor yang dapat meyebabkan ataupun mencegah ketidakpuasan. Pada hakekatnya faktor ini terdiri atas faktor-faktor ekstrinsik dari pekerjaan. Faktor-faktor tersebut adalah; Supervisi teknik, Hubungan antar Pribadi, Gaji, Kondisi Kerja, Status, dan Kebijaksanaan.
- b. Faktor Motivasi, yaitu faktor-faktor yang betul membawa pada pengembangan sikap positif dan merupakan pendorong pribadi; dengan perkataan lain bersifat intristik. Faktor-faktor tersebut adalah; Tanggung jawab, Prestasi, Kemajuan, Pekerjaan itu sendiri, Penghargaan, dan Kesempatan berkembang.

4. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)

Merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- a. *Existence Needs*, Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.
- b. *Relatedness Needs*, Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c. *Growth Needs*, Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai

5. Teori X dan Y

Teori X adalah pengandaian bahwa karyawan itu negatif tidak menyukai pekerjaan, malas, tidak menyukai tanggungjawab dan harus dipaksa agar berprestasi sedangkan teori Y adalah pengandaian bahwa karyawan menyukai kerja, kreatif, berusaha bertanggungjawab dan dapat menjalankan pengarahan diri.

2.1.3.3 Metode-Metode Motivasi

Metode motivasi dapat diartikan sebagai jalan, Cara dan pengimplementasian yang dilakukan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Beberapa Metode-Metode Motivasi adalah sebagai berikut [11];

1. Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

Adalah motivasi (*materill* dan *nonmaterill*) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk saling memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.

2. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

2.1.3.4 Sumber Motivasi

Teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik [12]:

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik muncul karena motif yang timbul dari dalam diri pegawai. Motif ini aktif atau berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar. Faktor individual yang mempengaruhi pegawai melakukan sesuatu adalah:

a. Minat

Pegawai akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan jika kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

b. Sikap Positif

Pegawai yang mempunyai sifat positif terhadap suatu pekerjaan akan rela untuk ikut dan terlibat dalam kegiatan tersebut, serta akan berupaya seoptimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik muncul karena adanya rangsangan dari luar. Dua faktor utama yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik pegawai dalam organisasi diantaranya berkenaan dengan:

a. Motivator

Motivator berkaitan dengan prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri, serta pekerjaannya itu sendiri.

b. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan kebijakan dan administrasi organisasi yang baik, supervise teknisi yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang mendukung, serta keselamatan kerja.

2.1.3.5 Indikator Motivasi

Terdapat beberapa indikator motivasi yaitu prestasi kerja, penghargaan, pengakuan, dan keberhasilan dalam bekerja, sebagaimana dijelaskan sebagai berikut [13]:

a. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

b. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian, dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

c. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan perusahaan kepada pegawai yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula.

d. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja [13].

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat, dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja, selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja [14]

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain [13].

Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan kerja

Secara garis besar ada dua jenis lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia di dalam organisasi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik [14] ;

a. Lingkungan kerja fisik

Yakni semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan yang secara langsung berhubungan dengan karyawan adalah pusat kerja, meja, kursi dan lain sebagainya. Sedangkan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1 Indikator Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah [13];

1. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari, jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu maka ada dua hal yang harus diperhatikan, yaitu biaya dan lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri tersebut ada batasnya.

3. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat kelelahan.

4. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja, keamanan yang dimaksudkan dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidak tenang dalam bekerja, bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

2.1.5 Budaya Organisasi

2.1.5.1 Pengertian Budaya Organisasi

Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan, kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawannya dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari perusahaan.

Budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi system dan praktek-praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan menguatkan prinsip-prinsip tersebut [15].

Budaya organisasi sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan dan konsumen [15]

Budaya organisasi adalah kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap-sikap, nilai-nilai, Norma perilaku dan harapan bersama yang dirasakan oleh anggota organisasi [4]

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu nilai, kebiasaan, sikap yang diterapkan sebagai pembeda organisasi satu dengan yang lain, dan budaya organisasi harus diikuti oleh sumber daya manusia yang berada dalam organisasi tersebut.

2.1.5.2 Fungsi Budaya Organisasi

Budaya menjalankan fungsi yang kompleks di dalam organisasi, berikut fungsi-fungsi budaya organisasi yaitu [4]:

1. Budaya organisasi mempunyai peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang sangat jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
2. Budaya organisasi mempermudah timbulnya komitmen pada suatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang.
3. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasinya.
4. Budaya organisasi meningkatkan kemandirian sistem sosial, budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa harus dikatakan dan dilakukan karyawan.
5. Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang mempermudah dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
6. Budaya organisasi akan menghasilkan komitmen dan misi organisasi.

2.1.5.3 Tipe Budaya Organisasi

Karakteristik organisasi yang berbeda akan membawa perbedaan dalam karakteristik tipe budaya organisasinya. Berikut dijelaskan beberapa Tipe budaya organisasi [16];

1. Budaya Konstruktif

adalah budaya dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain, dalam hal mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan

berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi dan persatuan.

2. Budaya Pasif-Defensif,

Bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerjanya sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan dan penghindaran.

3. Budaya Agresif-Defensif, mendorong karyawannya untuk mengerjakan tugasnya dengan keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif dan perfeksionis.

2.1.5.4 Karakteristik Budaya Organisasi

Berikut ini adalah beberapa karakteristik dari budaya yang juga bias disebut sebagai elemen dasar dari konsep budaya [17]:

1. Budaya itu diciptakan (*Culture is invented*), terdapat 3 sistem yang dapat menciptakan budaya, yaitu:
 - a. *Ideological- sistem* atau komponen mental yang terdiri dari ide, kepercayaan, nilai dan pertimbangan berdasarkan apa yang mereka inginkan.
 - b. *Technological system* seperti, keterampilan, keahlian, dan seni yang mampu menghasilkan barang-barang.
 - c. *Organizational system* seperti, sistem keluarga dan kelas sosial yang mungkin membentuk perilaku secara efektif.
2. Budaya dipelajari (*Cultur is learned*) untuk mengetahui bagaimana budaya suatu kelompok atau individu, maka kita dapat mengamatinya dari perilaku keseharian dalam kehidupannya. Ini berarti bahwa budaya itu sendiri dapat dilihat dan dinikmati, sehingga manajemen dalam hal ini dapat menyesuaikan program kerjanya dengan perilaku budaya yang ada.
3. Budaya secara sosial diturunkan (*culture is socially shared*), budaya merupakan kelompok perwujudan yang diturunkan secara manusiawi. Nilai-nilai dan

kebiasan yang dapat dianut oleh zaman dahulu terus-menerus dianut oleh generasi berikutnya.

4. Budaya bersifat adaptif (*culture is adaptive*), budaya yang tidak memberikan manfaat (kepuasan) cenderung akan ditinggalkan dan mencoba menyesuaikan budaya yang baru untuk memberikan kepuasan.
5. Budaya memberikan petunjuk (*culture is prescriptive*), apa yang biasa dilakukan oleh kelompok tertentu akan memberi syarat bahwa itulah keinginan mereka yang akan memberikan kepuasan tersendiri.

2.1.5.5 Indikator Budaya Organisasi

Untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang kuat dan, untuk mencapai itu perlu pemenuhan-pemenuhan sebagai berikut [3]:

- a. Inisiatif perorangan, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu.
- b. Toleransi terhadap resiko, yaitu suatu tingkatan dimana pekerja didorong mengambil resiko, menjadi agresif dan inovatif.
- c. Pengawasan, yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi para perilaku kerja.
- d. Dukungan Manajemen, yaitu tingkat dimana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya.
- e. Pola Komunikasi, yaitu satu tingkatan dimana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

2.2 Review Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan sudah ada yang meneliti tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut akan dikemukakan sebagai berikut ini:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Dita Anggrayni, Hery Sawaji dan Susantiningrum (2018) Tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Pancasila 6 Jatisrono Kecamatan Jatisrono Kabupaten Wonogiri. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah guru SMK Pancasila 6 Jatisrono Kabupaten Wonogiri sebanyak 52 guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

secara parsial motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Pancasila 6 Jatisrono. Secara simultan Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru [18].

2. Penelitian yang dilakukan oleh Dadi komardi dan Ayu Sri Ningsih (2018) tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Pekanbaru. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 guru Yayasan dan PNS SMA Muhammadiyah 1 Pekanbaru Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru sedangkan secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [19].
3. Penelitian yang dilakukan oleh Sitilmroatun dan Sukirman (2016) tentang pengaruh lingkungan kerja, kompensasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi/ akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru ekonomi SMA Negeri Se-kabupaten Wonosobo yang berjumlah 30 guru Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan Lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [20].
4. Penelitian yang dilakukan oleh Chairul Setyabudi dan Indah Moulina (2018) tentang pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik sekolah bahasa lemdiklat polri. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 tenaga pendidik. Hasil penelitian menunjukkan Secara parsial bahwa motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik. secara simultan motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik [21]
5. Penelitian yang dilakukan oleh Titik handayani dan Aliyah A. Rasyid (2015) tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan budaya

organisasi terhadap kinerja guru SMA Negeri Wonosobo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri Wonosobo yang berjumlah 118 guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Wonosobo. Secara simultan Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Wonosobo [22].

6. Penelitian yang dilakukan oleh Grace Ending Pakpahan, Sihol Nababan, Juara Simanjuntak dan Acai Sudirman (2019) tentang Pengaruh budaya organisasi, Komunikasi dan Kompetensi guru terhadap kinerja guru SMA Swasata Sultan Agung Pematangsiantar. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah guru SMA Swasta Sultan Agung Pematangsiantar sebanyak 45 guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial komunikasi dan kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan secara parsial budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru [23].

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, maka dapat dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 2.2 Review Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Dita Anggrayni, Hery Sawiji dan Susantiningrum (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Pancasila 6 Jatisrono Kecamatan Jatisrono Kabupaten Wonogiri	X ₁ : Motivasi Kerja X ₂ : Lingkungan Kerja Y: Kinerja Guru	Secara parsial motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Pancasila 6 Jatisrono. Secara simultan Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Dadi Komardi dan Ayu Sri Ningsih (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah pekanbaru	X ₁ : Disiplin kerja X ₂ : Motivasi Kerja Y : Kinerja Guru	Secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru sedangkan secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
Sitilmroatun dan Sukirman (2016)	Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo	X ₁ : Lingkungan kerja X ₂ : Kompensasi Kerja X ₃ : Motivasi kerja Y : Kinerja guru	Secara parsial lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan Lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
Chairul Setyabudi dan Indah Moulina (2018)	Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik sekolah bahasa lemdiklat polri	X ₁ : Motivasi kerja X ₂ : Kompetensi X ₃ : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Tenaga pendidik	Secara parsial bahwa motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik. secara simultan motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik

Tabel 2.2 Sambungan

Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian yang diperoleh oleh peneliti
Titik handayani dan Aliyah A. Rasyid (2015)	Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA Negeri Wonosobo	X ₁ : Kepemimpinan Kepala Sekolah X ₂ : Motivasi Guru X ₃ : Budaya Organisasi Y : Kinerja	Secara parsial kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru kinerja guru SMA Negeri Wonosobo. Secara simultan Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Wonosobo
Grace Ending pakpahan, Sihol Nababan, Juara Simanjuntak dan Acai Sudirman (2019)	Pengaruh budaya organisasi, Komunikasi dan Kompetensi guru terhadap kinerja guru SMA Swasata Sultan Agung Pematangsiantar	X ₁ : Budaya Organisasi X ₂ : Komunikasi X ₃ : Kompetensi Guru Y : Kinerja	Secara parsial komunikasi dan kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan secara parsial budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual adalah suatu kerangka pemikiran agar penelitian dapat berjalan pada lingkup yang telah ditentukan dan bertujuan untuk mengarahkan jalannya penelitian agar tidak menyimpang dari pokok masalah.

Dalam suatu instansi kependidikan, menghasilkan lulusan-lulusan yang berkualitas adalah salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh sekolah, untuk mencapai tujuan sekolah maka diperlukan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas salah satunya adalah kinerja guru, Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru

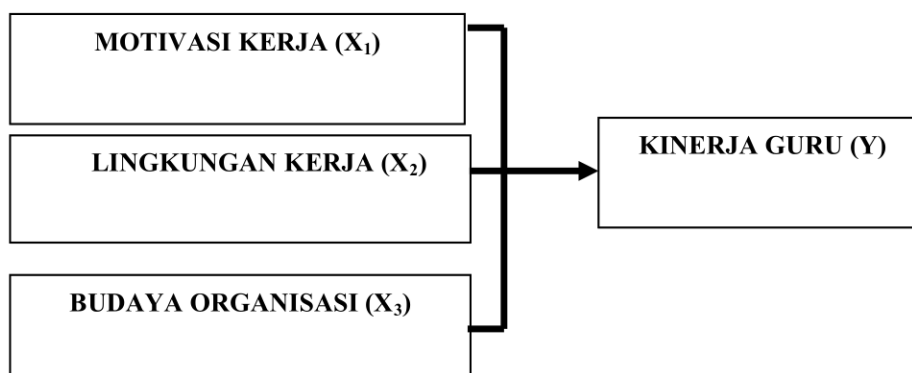
dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dalam bekerja .

Motivasi adalah faktor penting untuk meningkatkan kinerja, motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi, motivasi menjadi penting karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap guru mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, keamanan, penerangan dan lain-lain, Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika guru melakukan aktivitas bekerja, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat guru dalam bekerja.

Budaya organisasi adalah suatu nilai, kebiasaan, sikap yang diterapkan sebagai pembeda organisasi satu dengan yang lain, dan budaya organisasi harus diikuti oleh sumber daya manusia yang berada dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi akan mempengaruhi sejauh mana anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti membuat kerangka konseptual seperti dibawah ini yang menunjukkan pengaruh antara variabel bebas (Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi) terhadap variabel terikat (Kinerja guru) maka akan dirumuskan dengan satu kerangka konseptual sebagai berikut:



2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap suatu permasalahan penelitian, Apabila peneliti telah mendalami permasalahan penelitiannya dengan seksama serta menetapkan anggapan dasar lalu membuat teori sementara, yang kebenarannya masih perlu diuji [24]

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah:

2.4.1 Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Motivasi adalah kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil sebagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, yang lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan [7]

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena dengan adanya motivasi kerja yang dilakukan di organisasi hal ini dapat memberi rangsangan pada perilaku seseorang agar lebih semangat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada guru, supaya mengarah pada terciptanya tujuan organisasi. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu, dimana menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [18]

H₁ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Teladan Medan.

2.4.2 Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika guru melakukan aktivitas bekerja, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat guru dalam bekerja. Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif maka sangat diperlukan peran serta murid, guru dan pegawai sekolah, lingkungan kerja yang kondusif akan membuat guru nyaman dan memberikan dampak yang sangat baik pada kinerja guru. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu, dimana menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [22].

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Teladan Medan.

2.4.3 Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Budaya organisasi terbentuk dari sekelompok orang terorganisasi yang mempunyai tujuan, keyakinan, dan nilai-nilai yang sama, dapat diukur pengaruhnya terhadap motivasi dan budaya organisasi mempunyai dampak penting untuk meningkatkan kinerja

Budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktek-praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan menguatkan prinsip-prinsip tersebut. Budaya organisasi dalam Sekolah menjadi unsur-unsur dasar untuk mengawasi perilaku guru, cara berfikir, bekerja sama, dan berinteraksi dengan guru lainnya. Jika budaya organisasi menjadi baik maka akan meningkatkan kinerja guru dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada guru ataupun organisasi, hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu, dimana menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [23].

H₃ : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Teladan Medan.

2.4.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik [9]. Untuk mencapai kinerja guru yang diharapkan oleh sekolah maka diperlukan motivasi kerja yang tinggi pada diri para guru, dimana guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerja guru akan tinggi pula, apabila motivasi yang diberikan rendah maka kinerja guru akan berkurang. Serta digabungkan dengan Lingkungan kerja yang nyaman untuk membuat guru merasa nyaman dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan kepada guru dan budaya organisasi dalam sekolah dapat menjadi unsur untuk mengawasi cara berperilaku guru. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut.

H₄ : Motivasi kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Teladan Medan.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL