

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Lembaga Pendidikan seperti sekolah dibentuk dengan tujuan untuk menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Dimana sekolah merupakan suatu wadah untuk menciptakan sosok manusia yang berpendidikan tanpa melihat latar belakang siswa yang terlibat di dalamnya, baik dari segi budaya, sosial, maupun ekonomi. Dan manajemen adalah suatu proses yang khas terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber-sumber lainnya [15].

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah keseluruhan proses perencanaan pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya segala tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah, dan organisasi yang bersangkutan [16].

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi tujuan-tujuan organisasi [17].

Manajemen sumber daya manusia memainkan peranan yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi, yaitu seberapa baik kinerja organisasi itu, seberapa baik strategi organisasi dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai [18].

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif. Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah aktivitas yang dijalankan untuk menghadapi berbagai tantangan baik yang bersifat eksternal maupun internal dengan menggunakan kebijakan-kebijakan, praktik-praktik serta

sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja untuk mencapai keberhasilan dan untuk mencapai tujuan utama perusahaan.

Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) adalah keseluruhan proses perencanaan, mengorganisasikan, mengembangkan dan mengendalikan seluruh pendukung sekolah dan sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan sekolah khususnya dan tujuan pendidikan umumnya. Manajemen Berbasis Sekolah dapat diartikan sebagai model pengelolaan yang memberikan otonomi (kewenangan dan tanggung jawab yang lebih besar kepada sekolah), memberikan fleksibilitas atau keluwesan kepada sekolah, mendorong partisipasi secara langsung dari warga sekolah (guru, siswa, kepala sekolah, karyawan) dan masyarakat (orang tua siswa, tokoh masyarakat, ilmuwan, pengusaha), meningkatkan mutu sekolah berdasarkan kebijakan pendidikan nasional serta peraturan perundang-undangan yang berlaku [15].

Dari penjelasan diatas mengenai manajemen berbasis sekolah dapat disimpulkan bahwa segala sesuatu yang berkenaan dengan pengelolaan proses pendidikan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik tujuan jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang, serta tanggung jawab untuk mengambil keputusan sesuai dengan kebutuhan, kemampuan dan tuntunan sekolah dan juga masyarakat yang ada.

2.1.1.1 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses yang paling sentral didalam organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi sumber daya manusia. Adapun beberapa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia [19]:

1. Pengadaan

Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi. Penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan disesuaikan dengan tugas-tugas yang tertera pada analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen sumber daya manusia, dan seleksi serta penempatan sumber daya manusia.

2. Pengembangan

Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Devepment/HRD*). Ini merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan. Pada tahap ini, terdapat dua kegiatan penting sebagai dasar untuk mengembangkan para anggota organisasi, antara lain, pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan, baik untuk karyawan baru maupun karyawan lama. Setelah mengikuti tahap seleksi, para karyawan baru yang diterima akan mengikuti pelatihan untuk menyetarakan pengetahuan antara teori dan praktek ke pekerjaan mereka. Kegiatan ini sangat berguna bagi karyawan baru untuk meningkatkan pemahaman tentang tugas-tugas yang merupakan tanggung jawab pada pekerjaannya. Pengembangan sumber daya manusia juga penting bagi karyawan lama untuk mendapatkan kenaikan pekerjaan atau pada tingkat yang sama.

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya.

4. Pengintegrasian

Setelah aktivitas-aktivitas pengadaan, pengembangan, dan pemberian kompensasi sumber daya manusia dilakukan, maka muncul masalah baru yang sangat penting diperhatikan yaitu pengintegrasian. Intergrasi berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu diperlukan perasaan dan sikap karyawan dalam menetapkan kebijakan organisasi. Pengintegrasian mencakup, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan.

5. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

Adapun fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terbagi atas [20]:

1. *Forecasting* (Peramalan)

Peramalan adalah kegiatan meramalkan, memproyeksikan, atau mengadakan taksiran terhadap berbagai kemungkinan yang akan terjadi sebelum suatu rencana yang lebih pasti dapat dilakukan.

2. *Staffing*

Staffing merupakan salah satu fungsi manajemen berupa penyusunan personalia pada suatu organisasi sejak dari merekrut tenaga kerja, pengembangannya sampai dengan usaha agar setiap tenaga memberi daya guna maksimal kepada organisasi.

3. *Directing* atau *Commanding*

Directing atau *Commanding* merupakan fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberi bimbingan, saran perintah-perintah atau instruksi kepada bawahan dalam melaksanakan tugas masing-masing. Agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan benar-benar tertuju pada tujuan yang telah ditetapkan semula.

4. *Leading*

Leading meliputi : mengambil keputusan, mengadakan komunikasi agar ada saling pengertian antara manajerm dan bawahan, memberi semangat, inspirasi dan dorongan kepada bawahan supaya mereka bertindak, memilih orang-orang yang menjadi anggota kelompoknya, serta memperbaiki pengetahuan dan sikap-sikap bawahan mereka agar mereka terampil dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

5. *Controlling* (Pengawasan)

Sering juga disebut pengendalian adalah salah satu fungsi manajemen yang berupa mengadakan penilaian, bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang dilakukan bawahan dapat diarahkan kejalan yang bener dengan maksud tercapai tujuan yang sudah digariskan semula.

2.1.2 Kinerja Guru

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja Guru adalah tingkat keberhasilan seorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan [21].

Kinerja Guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkannya dari prestasi belajar peserta didik [22].

Kinerja Guru merupakan proses komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan kemitraan, antara seorang guru dengan siswa. Dengan terjalinnya proses komunikasi yang baik antara kepala sekolah dengan guru, dan guru dengan siswa dalam proses pembelajaran. Kinerja guru berkaitan dengan kompetensi guru. Artinya, untuk memiliki kinerja baik harus didukung dengan kompetensi yang baik. Tanpa memiliki kompetensi yang baik, seorang guru tidak mungkin dapat memiliki kinerja yang baik, begitu juga sebaliknya seorang guru yang memiliki kompetensi yang baik belum tentu memiliki kinerja yang baik [15].

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja guru adalah tingkat keberhasilan kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan tujuan strategis organisasi, dan memberikan kontribusi pada hasil kerjanya. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dari aktivitas dan perilakunya yang diarahkan untuk melaksanakan tugas sesuai jabatan dan deskripsi tugas yang telah ditetapkan perusahaan, dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor

eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dapat diungkap tersebut antara lain [21].

1. Kepribadian dan Dedikasi

Setiap guru memiliki pribadi masing-masing sesuai ciri-ciri pribadi yang mereka miliki. Ciri-ciri inilah yang membedakan seorang guru dari guru lainnya. Kepribadian sebenarnya adalah suatu masalah abstrak, yang hanya dilihat dari penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan.

Kepribadian guru merupakan faktor terpenting dalam menjalankan kinerjanya, karena hal inilah yang menentukan baik tidaknya ia dalam mendidik para anak didiknya agar menjadi para generasi penerus bangsa yang bermanfaat bagi Negara ini. Semakin baik kepribadian guru maka semakin tinggi dedikasinya terhadap pelaksanaan tugas dan kewajibannya dalam mengembangkan mutu pendidikan yang baik dan sesuai harapan.

Sedangkan dedikasi adalah memberikan yang terbaik dari apa yang kita miliki dalam proses meraih sebuah tujuan tertentu. Seorang karyawan yang memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaannya akan mengerahkan semua kemampuan untuk menjadikan hasil kerjanya yang terbaik, terlepas dari apakah atasannya melihat atau tidak, terlepas dari apakah ada yang mengikuti atau tidak.

2. Pengembangan Profesi

Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru. Pengembangan profesionalisme guru menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya.

3. Kemampuan Mengajar

Seorang guru hendaknya memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik dalam kegiatan mengajar. Mengajar adalah menanamkan pengetahuan kepeserta didik, dengan tujuan agar pengetahuan tersebut dikuasai dengan sebaik-baiknya oleh peserta didik. Kemampuan yang harus dimiliki seorang guru diantaranya adalah kemampuan dalam perencanaan pengajaran, kemampuan penguasaan materi yang utuh dan berwawasan serta mempunyai bahan pengayaan terutama pada bidang-bidang yang menjadi tugasnya, kemampuan menyajikan materi

dan menganalisis materi yang diajarkan serta menghubungkannya dengan konteks pola pikir dan cara hidup, kemampuan berkomunikasi dengan siswa dan kemampuan mengevaluasi proses serta hasil yang sedang dan sudah dilaksanakan serta kemampuan merevisi program pengajaran untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal. Dengan kemampuan yang dimilikinya, seorang guru diharapkan dapat memberikan kreasi dan inovasi baru dalam bidang pendidikan.

4. Antar Hubungan dan Komunikasi

Pentingnya komunikasi bagi organisasi tidak dapat dipungkiri, adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya. Hubungan dan komunikasi yang baik membawa konsekuensi terjalannya interaksi seluruh komponen yang ada dalam sistem sekolah. Kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru akan berhasil jika ada hubungan dan komunikasi yang baik dengan siswa sebagai komponen yang diajar. Untuk itu semakin baik pembinaan hubungan dan komunikasi dibina maka respon yang muncul semakin baik pula yang pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja.

5. Hubungan Dengan Masyarakat

Sekolah merupakan lembaga sosial yang tidak dapat dipisahkan dari masyarakat lingkungannya, sebaliknya masyarakat pun tidak dapat dipisahkan dari sekolah sebab keduanya memiliki kepentingan, sekolah merupakan lembaga formal yang disertai mandat untuk mendidik, melatih, dan membimbing generasi muda bagi peranannya di masa depan, sementara masyarakat merupakan pengguna jasa pendidikan itu.

Hubungan sekolah dengan masyarakat adalah suatu proses komunikasi antara sekolah dengan masyarakat untuk meningkatkan pengertian masyarakat tentang kebutuhan serta kegiatan pendidikan serta mendorong minat dan kerjasama untuk masyarakat dalam peningkatan dan pengembangan sekolah. Hubungan sekolah dengan masyarakat ini sebagai usaha kooperatif untuk menjaga dan mengembangkan saluran informasi dua arah yang efisien serta saling pengertian antara sekolah, personalia sekolah dengan masyarakat.

Untuk peningkatan mutu pendidikan perlu adanya kerjasama antara kepala sekolah dan guru dalam hal kinerja guru dalam proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM). Metode pembelajaran yang digunakan oleh guru harus sesuai dengan materi

yang diajarkan serta kondisi siswa yang ada di sekolah tersebut. Serta ditunjang dengan sarana dan prasarana yang memadai, misalnya buku-buku dan alat peraga.

Di sisi lain perlunya kerjasama yang baik antara pihak sekolah dan masyarakat/wali murid dalam peningkatan prestasi siswa. Jika ada masalah yang timbul yang berkenaan dengan siswa, misalnya penurunan hasil belajar siswa, perlu adanya pemecahan masalah bersama antara pihak sekolah dan masyarakat/wali murid.

Peningkatan mutu pendidikan tidak hanya berkaitan dengan kerjasama antara sekolah dan masyarakat, tetapi kerjasama harus dilakukan antara sekolah dengan pemerintah terkait. Pemerintah harus membuat kurikulum yang dapat mencakup seluruh aspek pendidikan yang ada di Indonesia, karena kondisi pendidikan di kota, desa dan pedalam tidak sama. Kerjasama antara sekolah dan pemerintah dalam peningkatan mutu pendidikan harus ditunjang dengan sarana dan prasarana yang baik pula. Peran masyarakat dalam hal ini adalah menjadi pengawas serta mendukung program-program sekolah dan pemerintah dalam mewujudkan peningkatan mutu pendidikan di Indonesia.

6. Kedisiplinan

Disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan yang telah ada dengan rasa senang. Kedisiplinan yang baik ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan memperlancar pekerjaan guru dan memberikan perubahan dalam kinerja guru ke arah yang lebih baik dan dapat dipertanggung jawabkan. Kondisi ini bukan saja berpengaruh pada pribadi guru itu sendiri dan tugasnya tetapi akan berimbas pada komponen lain sebagai suatu cerminan dan acuan dalam menjalankan tugas dengan baik dan menghasilkan hasil yang memuaskan.

7. Tingkat Kesejahteraan

Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya.

8. Iklim Kerja

Iklim kerja adalah hubungan timbal balik antara faktor-faktor pribadi, sosial dan budaya yang mempengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan

sekolah yang tercermin dari suasana hubungan kerjasama yang harmonis dan kondusif antara Kepala Sekolah dengan guru, antara guru dengan guru yang lain, antara guru dengan pegawai sekolah dan keseluruhan komponen itu harus menciptakan hubungan dengan peserta didik sehingga tujuan pendidikan dan pengajaran tercapai. Terbentuknya iklim yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja sebab kenyamanan dalam bekerja membuat guru berpikir dengan tenang dan terkonsentrasi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan.

2.1.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja Guru

Penilaian Kinerja Guru (PKG) merupakan suatu kegiatan untuk membina dan mengembangkan guru profesional yang dilakukan dari guru, oleh guru, dan untuk guru. Hal ini penting terutama untuk melakukan pemetaan terhadap kompetensi dan kinerja seluruh guru dalam berbagai jenjang dan jenis pendidikan [23].

Untuk menilai kinerja guru dapat dilihat pada aspek: “penguasaan *content knowledge, behavioral skill, dan human relation skill*”. Sedangkan bahwa aspek yang dilihat dalam menilai kinerja individu (termasuk guru), yaitu: “*quality of work, proptness, iniatif, capability, and communication*”. Berdasarkan pendapat di atas kinerja guru dinilai dari penguasaan keilmuan, keterampilan tingkah laku, kemampuan membina hubungan, kualitas kerja, inisiatif, kapasitas diri serta kemampuan dalam berkomunikasi [22].

Aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja seorang guru dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi tiga, yaitu kemampuan teknik, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal [22] :

1. Kemampuan teknik yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh.
2. Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional.
3. Kemampuan hubungan interpersonal yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, membawa guru melakukan negosiasi.

Agar penilaian kinerja guru mudah dilaksanakan serta membawa manfaat diperlukan pedoman dalam penilaian terhadap kinerja guru mencakup [22]:

1. Kemampuan dalam memahami materi bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya (*subject mastery and content knowledge*).
2. Keterampilan metodologi yaitu merupakan keterampilan cara penyampaian bahan pelajaran dengan metode pembelajaran yang bervariasi (*methodological skills* atau *technical skills*).
3. Kemampuan berinteraksi dengan peserta didik sehingga tercipta suasana pembelajaran yang kondusif yang bisa memperlancar pembelajaran. Disamping itu, perlu juga adanya sikap profesional (*professional standard-professional attitude*), yang turut menentukan keberhasilan seorang guru di dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan panggilan sebagai seorang guru.

2.1.2.4 Indikator Kinerja Guru

Dalam mengkaji tingkat kinerja guru dalam suatu lembaga pendidikan dapat dilihat melalui indikator kinerja guru, adapun indikator kinerja guru adalah sebagai berikut [24] :

1. Prestasi Kerja
Kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
2. Tanggung Jawab
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
Kesanggupan seseorang untuk menaati segala ketentuan, peraturan yang berlaku dan menaati perintah yang diberikan atasan yang berwenang.
4. Kejujuran
Ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
5. Kerjasama

Kemampuan tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai

daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

6. Kepemimpinan

Kemampuan seseorang untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 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 [25].

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 [26]

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 [25].

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.

2.1.3.2 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 [26] ;

1. 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.

2. 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.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah [25];

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.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 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 [27].

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 [6].

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal direct behavior* [6].

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.

2.1.4.2 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 disajikan Teori-Teori Motivasi yang umum di kenal, yaitu [6];

1. Teori Kebutuhan

Abraham Maslow mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

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 McClelland terhadap motivasi ini menekankan pentingnya tiga macam kebutuhan, yaitu:

1. *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

2. *Need for Power* (nPow). Kebutuhan akan kekuasaan yaitu mengawasi atau mengendalikan orang lain, mempengaruhi perilaku mereka, atau bertanggung jawab atas orang lain.
3. *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:

1. 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.
2. 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:

1. *Existence Needs*, Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.
2. *Relatedness Needs*, Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
3. *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 negative 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.

2.1.4.3 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 [28];

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.

2.1.4.4 Sumber Motivasi

Teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua yaitu motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik [6]:

1. Motivasi Instrinsik

Motivasi instrinsik 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:

1. Minat

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

2. 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:

1. Motivator

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

2. 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.

2.1.4.5 Indikator Motivasi

Terdapat beberapa indikator motivasi yaitu prestasi kerja, penghargaan, pengakuan, dan keberhasilan dalam bekerja, sebagaimana dijelaskan sebagai berikut [25]:

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

2.1.5 Budaya Organisasi

2.1.5.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota, menjiwai orang perorang dalam organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi [9].

Budaya adalah suatu kebiasaan yang diciptakan oleh organisasi, yang menjadi peraturan yang harus dijalankan dalam menjalankan aktivitas atau kegiatan sehari-hari. Budaya organisasi merupakan totalitas perilaku, kesenian, kepercayaan, kelembagaan, dan semua produk lain dari karya serta pemikiran manusia yang mendirikan suatu masyarakat atau produk yang ditransmisikan bersama [9].

Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini [2].

Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan aspek subjektif dari apa yang terjadi di dalam organisasi. Dan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Hal ini mengacu kepada abstraksi, seperti nilai dan norma yang meliputi seluruh atau bagian dari bisnis, namun budaya dapat memiliki pengaruh penting pada perilaku seseorang.

2.1.5.2 Fungsi Budaya Organisasi

Adapun 6 fungsi Budaya Organisasi yang sangat penting untuk kemajuan organisasi, yaitu [2] :

1. Berperan menetapkan batasan yaitu; menetapkan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan lainnya.
2. Membawa rasa identitas bagi para anggota.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari kepentingan individu.
4. Budaya menetapkan sistem sosial.
5. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberi standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh karyawan.
6. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

2.1.5.3 Tipe Budaya Organisasi

Budaya organisasi terbagi atas beberapa kelompok dengan nilai atau norma-norma yang terkait didalamnya, yakni [29] :

1. Budaya *Konstruktif*

Budaya yang bersifat membina dan memperbaiki para karyawan untuk berinteraksi dengan orang lain dalam kepuasan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang, terdiri atas beberapa norma-norma :

1. Norma-norma *humanistic-encouraging* (pendorong sikap humanistik, yaitu nilai-nilai yang menuntut anggota untuk bersikap suportif, konstruktif, dan terbuka terhadap pengaruh yang lain dalam berhubungan.
2. Norma-norma *affiliative*, yaitu nilai-nilai yang menuntut anggota untuk bersikap terbuka, kooperatif, dan sensitif terhadap kepuasan kelompok (kerja) mereka.
3. Norma-norma *achievement*, yaitu menuntut anggota untuk menetapkan tujuan-tujuan yang menentang, tetapi realistis, dan mengejar dengan sikap antusias.
4. Norma-norma *self actualizing*, yaitu menuntut anggota untuk menikmati pekerjaan mereka, mengembangkan diri sendiri, dan mengerjakan tugas-tugas baru dan menarik.

2. Budaya *Pasif-Defensif*

Budaya yang bersifat mempunyai keyakinan yang dapat memungkinkan mengancam keamanan kerjanya sendiri, terdiri atas beberapa norma-norma :

1. Norma-norma *approval*, yaitu nilai-nilai yang menuntut anggota untuk bersepakat, mendapatkan persetujuan (*approval*), dan disenangi oleh yang lain.
 2. Norma-norma *conventional*, yaitu menuntut anggota untuk berkompromi, mematuhi aturan, dan memberikan kesan yang baik.
 3. Norma-norma *dependent*, yaitu menuntut anggota untuk melakukan apa yang diperintahkan kepada mereka dan menjelaskan semua keputusan kepada atasan.
 4. Norma-norma *avoidance*, yaitu menuntut anggota untuk melemparkan tanggung jawab kepada yang lain dan menghindari kemungkinan dipersalahkan jika terjadi suatu masalah.
3. Budaya *Agresif-Defensif*
- Budaya yang bersifat mendorong karyawannya bekerja dengan keras untuk mencapai tujuan, terdiri atas beberapa norma-norma :
1. Norma-norma *appositional*, yaitu menuntut anggota untuk bersikap kritis, menentang ide-ide yang lain, dan membuat keputusan-keputusan yang aman (tetapi harus tetap efektif).
 2. Norma-norma *power*, yaitu menuntut anggota untuk berani bertindak, mengontrol bawahan, dan memenuhi tuntutan-tuntutan atasan.
 3. Norma-norma *competitive*, yaitu menuntut anggota untuk bekerja dengan kerangka “menang-kalah”, melebihi prestasi yang lain, dan bekerja secara bersaing (bukan bekerja sama) dengan rekan-rekan sejawat.
 4. Norma-norma *perfectionistic*, yaitu menuntut anggota untuk terlihat kompeten, mengetahui semua hal, dan bekerja dalam waktu bekerja yang panjang untuk mencapai hasil-hasil yang telah didefinisikan secara ketat.

2.1.5.4 Indikator Budaya Organisasi

Sosialisasi nilai-nilai yang terjadi dalam budaya organisasi, terkait dalam beberapa indikator. Berikut Indikator-indikator budaya organisasi yang terkait didalamnya, yakni [2]:

1. *Leadership style* (gaya kepemimpinan)
Cara dalam melaksanakan proses mengambil alih suatu kelompok untuk mencapai sesuatu maksud yang telah disepakati bersama.
2. *Communication patterns* (pola komunikasi)

Sebagai cara dimana sekelompok orang mempertahankan struktur dan ketertiban melalui interaksi simbolik mereka dan memberikan kebebasan bagi setiap individu untuk mencapai tujuan mereka.

3. *Decision making styles* (gaya pengambilan keputusan)

Suatu proses pemikiran dalam pemilihan dari beberapa alternatif atau kemungkinan yang paling sesuai dengan nilai atau tujuan individu untuk mendapatkan hasil atau solusi tentang prediksi kedepan.

4. *Use of information* (penggunaan informasi)

Suatu pertimbangan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan yang kemudian diterapkan dalam bentuk pendayagunaan yang dapat didayagunakan secara optimal.

2.2 Review Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan sudah ada yang meneliti tentang Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Lingkungan Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. Hal tersebut dikemukakan sebagai berikut :

1. 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 [4].
2. 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 [5].

3. 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 Jatistrono 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 [7].
4. Dadi Komardi, Ayu Sri Ningsih (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA MUHAMADIYAH 1 PEKANBARU dengan 40 orang guru yayasan dan PNS. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA MUHAMADIYAH 1 PEKANBARU. Secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru [8].
5. Cut Nurviza, Yusrizal, Nasir Usman (2019), melakukan penelitian yang berjudul : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA UNGGUL NEGERI 2 BOARDING SCHOOL KOTA BANDA ACEH. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah korelasi ganda dan regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Unggul Negeri 2 Boarding Banda Aceh. Secara simultan budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru [11].
6. Titik Nuroini Rohayuningsih, Amin Wahyudi, Sunarso (2016), melakukan penelitian yang berjudul : Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Surakarta. karena populasi penelitian ini kurang dari seratus orang yang berstatus PNS dan guru

tidak tetap sebanyak 53 orang, maka seluruh populasi penelitian ini dijadikan sampel penelitian, sehingga sampelnya 53 responden, disebut sampel sensus atau sampel populasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sedangkan lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Surakarta. Secara simultan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru [12].

Tabel 2.1 Review Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Sitilmroatun, Sukirman (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/ Akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Kompensasi Kerja X3 : 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 : 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

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	X ₁ : Disiplin kerja X ₂ : Motivasi Kerja Y: Kinerja Guru	Secara Parsial : Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan

(Tabel 2.1 Sambungan)

Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
	guru SMA Muhammadiyah 1 pekanbaru		terhadap kinerja guru sedangkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara Simultan : Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
Cut Nurfiza, Yusrizal, Nasir Usman (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Unggul Negeri 2 Boarding School Kota Banda Aceh	X ₁ : Budaya Organisasi X ₂ : Kepemimpinan Kepala Sekolah Y: Kinerja Guru	Secara Parsial : Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Secara Simultan : Budaya organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap

			Kinerja Guru.
Titik Nuroini Rahayuningsih, Amin Wahyudi, Sunarso (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 4 Surakarta	X_1 : Budaya Organisasi X_2 : Lingkungan Kerja X_3 : Komitmen Organisasi Y : Kinerja Guru	Secara Parsial : Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Secara Simultan : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi 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 .

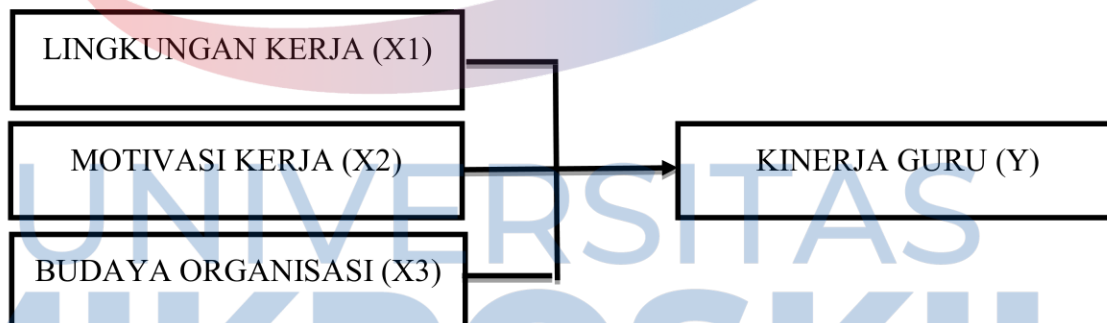
Motivasi adalah faktor penting untuk meningkatkan kinerja, motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi, motivasi menjadi penting karena dengan adanya motivasi 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 (Lingkungan kerja, Motivasi 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 [30]. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah:

2.4.1 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 [25].

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 [4].

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 8 Medan.

2.4.2 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 [27].

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 [7].

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 8 Medan.

2.4.3 Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi, setiap anggota akan berperilaku sesuai budaya yang berlaku agar diterima di lingkungannya. 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 [9].

Budaya organisasi dalam perusahaan 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 [11].

H₃ : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 8 Medan.

2.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi 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 [31]. Untuk mencapai kinerja guru yang diharapkan oleh sekolah maka diperlukan Lingkungan kerja yang nyaman untuk membuat guru merasa nyaman dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan kepada guru. Serta digabungkan dengan 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. Budaya organisasi dalam sekolah juga dapat menjadi unsur untuk mengawasi cara berperilaku guru. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 8 Medan.

UNIVERSITAS
MIKROSKIL