

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumberdaya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi [9]. 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 [10].

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai [10].

Berdasarkan pengertian-pengertian manajemen sumber daya manusia di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pemanfaatan sumber daya yang tersedia dalam menjalankan aktivitas untuk menghadapi tantangan baik yang bersifat eksternal maupun internal dengan menggunakan kebijakan-kebijakan, praktik-praktik serta sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

##### **2.1.1.1 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses yang paling sentral dalam organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi sumber daya manusia. Adapun beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia [8].

### 1. Pengadaan Sumber Daya Manusia

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 Sumber Daya Manusia

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. Pemberian 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

## **2.1.2 Kinerja**

### **2.1.2.1 Definisi Kinerja**

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama [3].

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [11].

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi untuk melaksanakan, menyelesaikan, dan bertanggung jawab atas apa yang telah dikerjakan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.2.2 Definisi Guru**

Guru adalah tenaga pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah [12].

Guru adalah sebuah profesi sebagaimana profesi lainnya yang merujuk pada pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian, tanggung jawab [13]. Dengan demikian, guru profesional memiliki kualifikasi dan kompetensi yang menjamin kemahirannya. Maka dapat disimpulkan bahwa guru merupakan orang yang telah memiliki keahlian, keterampilan dan kemampuan yang tidak hanya menguasai materi pembelajaran, guru harus mampu mengayomi peserta didik, menjadi contoh atau teladan serta selalu mendorong peserta didik untuk lebih baik dan lebih maju.

### **2.1.2.3 Definisi Kinerja Guru**

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang diemban kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dalam bekerja [13].

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan tanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik [14].

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan berdasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dalam bekerja. Kinerja guru menyangkut hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sebagai guru.

#### **2.1.2.4 Indikator Kinerja Guru**

Dalam mengkaji tingkat kinerja guru pada suatu lembaga pendidikan dapat dilihat dari unsur-unsur penting dalam proses penilaian kinerja guru, adapun indikator kinerja guru adalah sebagai berikut [12]:

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 ketentuan, peraturan yang berlaku, dan menaati perintah yang diberikan oleh atasan yang berwenang.

4. Kerja Sama

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

## 5. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

### 2.1.3 Gaya Kepemimpinan

#### 2.1.3.1 Definisi Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan dalam dunia pendidikan menjadi penting dalam kepemimpinan kepala sekolah dalam membina dan membimbing guru untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar terutama kegiatan merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran mengarah pada tercapainya kompetensi yang harus dikuasai siswa terkait dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta nilai yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak setelah mengikuti kegiatan pembelajaran.

Setiap pemimpin memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin bawahannya, kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan masing-masing, yang dapat mempengaruhi kinerja para guru. Perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan/atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu [15]

Gaya Kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan seseorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku maupun pikiran bawahannya sehingga mampu menjalankan tugasnya dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi [16].

Berdasarkan pengertian-pengertian gaya kepemimpinan di atas dapat dikemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi bawahan dari seseorang pemimpin untuk menjalankan organisasi dan untuk memberikan suatu keputusan atau kebijakan di organisasinya. Maka dari itu faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seseorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

### 2.1.3.2 Tipe Kepemimpinan

Dalam menjalankan organisasi, seorang pemimpin mempunyai tipe-tipe gaya kepemimpinan. Berikut 4 tipe gaya kepemimpinan yaitu [17].

#### 1. Autokrasi

Dalam tipe ini, pemimpin mengambil semua keputusan dan tanggung jawab pada diri sendiri.

#### 2. Paternalistik

Tipe ini memiliki sifat mirip autokrasi. Bawahan diminta melakukan apa yang diinginkan oleh pemimpin karena apa yang dia inginkan adalah terbaik untuk dijalankan. Ada hubungan yang cukup akrab dengan bawahan. Gaya kepemimpinan ini banyak diterapkan dalam bisnis keluarga.

#### 3. Demokrasi

Pemimpin sebagai katalisator untuk pengambilan keputusan, berbagi tanggung jawab bersama. Gaya ini disebut juga gaya partisipatif.

#### 4. *Laissez Faire*

Pemimpin menyerahkan semua keputusan dan tanggung jawab pada kelompok bawahan.

### 2.1.3.3 Gaya Kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpinan ini di kembangkan oleh hersey dan Blanchard (1982). Disebut juga gaya kepemimpinan kontingensi, yang dikembangkan dari tulisan Willian J Redding (1967). Asumsi dasar dari pendekatan ini adalah, tidak ada satu pun gaya kepemimpinan yang baik. Gaya kepemimpinan sebaiknya di tentukan oleh situasi tertentu seperti kekuasaan atau *authority* yang di milikki, kompleksitas tugas dan kematangan bawahan [17].

Kepemimpinan situasional ditentukan oleh situasi perilaku yang dipertimbangkan, jadi sifatnya dinamis. Tingkat kematangan bawahan ditentukan oleh dua faktor :

1. Kemampuan, yaitu keterampilan dan pengetahuan pekerjaan.
2. Motivasi, yaitu motif pendorong untuk mau bekerja.

Kematangan bawahan di bagi menjadi empat level :

- a. Matang.  
Memiliki keterampilan dan pengetahuan serta motivasi yang tinggi.
- b. Hampir matang.  
Terampilan dan pengetahuan yang tinggi serta motivasi sedang saja.
- c. Sedang Tumbuh.  
Memiliki keterampilan dan pengetahuan yang rendah serta motivasi yang sedang.
- d. Tidak Matang.  
Memiliki keterampilan dan pengetahuan yang rendah serta motivasi rendah juga.

Gaya Kepemimpinan Situasional dibagi menjadi :

1. Delegatif (*Delegating*)  
Perilaku pemimpin dengan dukungan/hubungan rendah dan pengarahan/orientasi tugas rendah.
2. Partisipatif (*Supporting*)  
Perilaku pemimpin yang mendukung/hubungan tinggi dan pengarahan/orientasi tugas yang rendah.
3. Bimbingan (*Coaching*)  
Perilaku pemimpin dengan pengarahan/orientasi hubungan tinggi dan pergerakan/orientasi tingkat tinggi.
4. Pengarahan (*Directing*)  
Perilaku pemimpin dengan dukungan/orientasi hubungan rendah dan pengarahan/orientasi tugas tinggi.

#### 2.1.3.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Untuk melihat gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat dilihat melalui indikator-indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut [18] :

##### 1. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan perhitungan yang paling tepat.

## 2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

## 3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik.

## 4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

## 5. Tanggung Jawab

Seorang Pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung dan memikul segala sesuatunya.

## 6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

## **2.1.4 Motivasi**

### **2.1.4.1 Definisi motivasi**

Motivasi kerja adalah sebuah bentuk dorongan positif yang ditujukan kepada karyawan agar mereka terdorong dan memiliki semangat lagi dalam menjalankan pekerjaannya [19].

Motivasi dapat didefinisikan sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistence dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu [20].

Berdasarkan pengertian-pengertian motivasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keinginan yang menggerakkan atau mendorong seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **2.1.4.2 Teori-Teori Motivasi**

Teori-teori tentang motivasi sangat banyak dan tersebar dalam berbagai bidang studi, misalnya dalam psikologi, manajemen, social, dan sebagainya. Berikut dikemukakan beberapa teori tentang motivasi [21].

#### **a. Teori Maslow**

Maslow merupakan tokoh yang mencetuskan teori hierarki kebutuhan. Menurut Maslow hierarki kebutuhan sesungguhnya dapat digunakan untuk mendeteksi motivasi manusia. Ada dua asumsi yang merupakan dasar dari teorinya, yakni kebutuhan seseorang tergantung pada apa yang telah dipunyainya, dan kebutuhan merupakan hierarki dilihat dari pentingnya. Menurut Maslow ada semacam hierarki yang mengatur dengan sendirinya, kebutuhan-kebutuhan manusia. Maslow membagi kebutuhan manusia ke dalam lima kategori kebutuhan sebagai berikut:

##### **1. Kebutuhan fisiologis**

Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah disebut pula kebutuhan paling dasar.

2. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

3. Kebutuhan untuk merasa memiliki

Kebutuhan rasa untuk dimiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dikelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan untuk harga diri

Kebutuhan untuk harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

5. Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

**b. Teori Dua Faktor**

Teori ini dikembangkan oleh Fedrick Herzberg yang pada hakekatnya sama dengan teori yang dikembangkan oleh Maslow. Menurut Herzberg ada dua faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang yakni; faktor *hygiene* (lingkungan) dan faktor motivator (pekerjaan itu sendiri). Faktor *hygiene* sebenarnya bersifat preventif dan memperhitungkan lingkungan yang berhubungan dengan kerja. Faktor ini hampir sama dengan kebutuhan-kebutuhan terendah dari hierarki Maslow. Faktor lingkungan bersifat preventif terhadap ketidakpuasan. Faktor motivator yang dikemukakan oleh Herzberg hampir sama dengan kebutuhan tertinggi dari hierarki Maslow.

**c. Teori Alderfer**

Teori ini dikembangkan oleh Alderfer yang sesungguhnya merupakan perluasan lebih lanjut dari Teori Maslow dan Teori Herzberg. Alderfer membedakan tiga kelompok kebutuhan yaitu:

1. Kebutuhan akan keberadaan
2. Kebutuhan berhubungan
3. Kebutuhan untuk bertumbuh

Kebutuhan keberadaan hampir sama dengan kebutuhan fisik dari Maslow dan faktor lingkungan dalam teori Herzberg. Kebutuhan berhubungan dengan kebutuhan sosial dari Maslow dan kebutuhan motivator dari Herzberg. Menurut Alderfer kebutuhan-kebutuhan tingkat bawah tidak harus dipenuhi terlebih dahulu baru kemudian kebutuhan tingkat atas. Dalam hal ini ia mengemukakan bahwa dapat saja kebutuhan tingkat atas timbul terlebih dahulu tanpa harus dipenuhi kebutuhan tingkat bawah.

#### **d. Teori Prestasi McClland**

Teori yang dikemukakan oleh McClland terpusatkan pada satu kebutuhan yakni kebutuhan berprestasi. McClland mengatakan bahwa manusia pada hakekatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi diatas kemampuan orang lain. McClland mengatakan ada tiga kebutuhan manusia yakni:

1. Kebutuhan untuk berprestasi
2. Kebutuhan untuk berafiliasi
3. Kebutuhan kekuasaan

Ketiga kebutuhan ini terbukti merupakan unsur-unsur yang amat penting dalam menentukan prestasi seorang pekerja atau produktivitas kerja.

#### **e. Teori X dan Teori Y**

Teori ini dikembangkan oleh McGregor yang terkenal dengan teori X dan teori Y. Menurut McGregor ciri-ciri organisasi tradisional pada dasarnya bertolak dari asumsi mengenai sifat dan motivasi manusia. Menurut McGregor teori X itu menganggap sebahagian besar manusia lebih suka diperintah serta tidak tertarik akan rasa tanggung jawab, dan masih bersifat anak-anak. Orang-orang yang tergolong dalam teori X, pada hakekatnya tidak menyukai bekerja, berkemampuan kecil untuk mengatasi masalah-masalah organisasi, hanya membutuhkan motivasi fisiologis saja, oleh karena itu perlu diawasi secara ketat. Diakui teori X, ada kelemahannya, maka McGregor memberikan alternatif yaitu teori Y. Teori Y adalah sebaliknya manusia itu suka bekerja, dapat mengontrol dirinya sendiri, mempunyai kemampuan untuk berkeaktivitas. Oleh karena itu orang-orang semacam ini tidak perlu diawasi secara ketat.

### 2.1.4.3 Sumber Motivasi

Teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu [3]:

#### 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 :

##### 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.

### 2.1.4.4 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku pegawai. Terbentuknya motif berprestasi sangatlah kompleks, sekompleks perkembangan kepribadian manusia. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antar lain berkaitan dengan [3]:

## 1. Konsep diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berpikir tentang dirinya. Jika pegawai percaya, bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

## 2. Pengakuan dan Prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

## 2. Cita-Cita atau Aspirasi

Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai. Aspirasi ini dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. Pegawai yang mempunyai aspirasi positif adalah pegawai yang menunjukkan hasratnya untuk memperoleh keberhasilan. Sebaliknya, pegawai yang mempunyai aspirasi negatif adalah pegawai yang menunjukkan keinginan atau hasrat menghindari kegagalan.

## 4. Kondisi Lingkungan

Kondisi Lingkungan merupakan unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur disini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, ataupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat maupun mendorong. Jika dilihat dari lingkungan organisasi, pimpinan harus berusaha mengelola kondisi lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan motivasi pegawai.

### 2.1.4.5 Indikator motivasi

Terdapat beberapa indikator motivasi yaitu prestasi kerja, penghargaan, pengakuan, dan keberhasilan dalam bekerja, sebagaimana dijelaskan sebagai berikut [11]:

#### 1. Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi 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.

## 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 karyawan yang memang memiliki keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

## 4. Keberhasilan dalam bekerja

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

### 2.1.5 Lingkungan Kerja

#### 2.1.5.1 Definisi Lingkungan Kerja

Upaya peningkatan produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya [3].

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok [19]. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

#### 1.1.5.2 Indikator Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu [19].

## 1. Penerangan

Dalam hal penerangan disini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan terutama akan meningkatkan produktivitas, selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidak puasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas.

Ciri-ciri penerangan yang baik adalah sebagai berikut :

- a. Sinar cahaya yang cukup.
- b. Sinarnya tidak berkilau dan menyilaukan.
- c. Tidak terdapat kontras yang tajam.
- d. Cahaya yang terang.
- e. Distribusi cahaya yang merata.
- f. Warna yang sesuai.

## 2. Suhu udara

Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal. Selain suhu udara, sirkulasi udara di tempat kerja perlu diperhatikan juga. Bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara bersih yang berasal dari luar ruangan.

Suhu udara erat kaitannya dengan kelembaban dan sirkulasi udara. Berikut pemaparan mengenai kelembaban, suhu udara dan sirkulasi udara :

### a. Kelembaban

Kelembaban udara adalah banyaknya air yang terkandung di dalam udara. Kelembaban ini sangat berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Suatu keadaan dimana temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran.

### b. Suhu Udara

Tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan

perubahan-perubahan yang terjadi di luar tubuh tersebut. Produktivitas manusia akan mencapai tingkat paling tinggi pada temperatur sekitar 24-27°C.

### c. Sirkulasi Udara

Udara disekitar kita dikatakan kotor apabila keadaan oksigen didalam udara tersebut berkurang dan bercampur gas-gas lainnya yang membahayakan kesehatan tubuh. Hal ini diakibatkan oleh perputaran udara yang tidak normal.

### 3. Bising

Untuk meningkatkan produktivitas kerja suara yang mengganggu perlu dikurangi. Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. Turunnya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada stres karyawan.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suara bunyi yang bisa menimbulkan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

#### a. Lama Bunyi

Lama waktu bunyi terdengar. Semakin lama telinga kita mendengar kebisingan maka semakin buruk akibatnya bagi pendengaran (tuli).

#### b. Intensitas Kebisingan

Intensitas biasanya diukur dengan satuan desibel (dB), yang menunjukkan besarnya arus energi persatuan luas dan batas pendengaran manusia mencapai 70 desibel.

#### c. Frekuensi

Frekuensi suara menunjukkan jumlah dari gelombang-gelombang suara yang sampai ketelinga kita setiap detik yang dinyatakan dalam jumlah getaran perdetik atau *Hertz* (HZ).

### 4. Penggunaan warna

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek dan lain-lain.

Komposisi warna yang ideal terdiri dari :

a. Warna Primer (merah, biru, kuning)

Kalau dijumpai tanpa antara akan tampak keras dan tidak harmonis serta tidak bisa dijumpai dengan yang lain sehingga tidak sedap dipandang.

b. Warna Sekunder

Kalau dijumpai akan menimbulkan kesan yang harmonis, sedap dipandang mata.

Selain komposisi warna ideal, terdapat pula pembagian warna berdasarkan pengaruhnya terhadap perasaan manusia, yaitu :

a. Warna Merah

Bersifat dinamis dan merangsang, berpengaruh menimbulkan semangat kerja.

b. Warna Kuning

Bersifat keanggunan, terang dan leluasa. Berpengaruh menimbulkan rasa gembira dan merangsang urat syaraf mata.

c. Warna Biru

Bersifat terang, tenang dan sejuk. Berpengaruh mengurangi tekanan dan ketegangan.

## 5. Ruang Gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan.

Jalan-jalan yang dipergunakan untuk lalu-lalang para karyawan hendaknya tidak dipergunakan untuk meletakkan barang-barang yang tidak pada tempatnya.

Ruang kerja hendaknya di desain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para karyawan. Untuk itu ruang kerja harus ditata mengacu kepada aliran kerja sehingga meningkatkan efisiensi dan memudahkan koordinasi antar para karyawan.

## 6. Keamanan Kerja

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil.

### 2.1.5.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat Lingkungan Kerja adalah untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas, kinerja, dan prestasi kerja meningkat. Berikut beberapa manfaat Lingkungan Kerja [22]:

1. Menciptakan gairah kerja sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.
2. Menciptakan semangat kerja yang tinggi.
3. Membuat suasana hati pegawai bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik.
4. Membantu menciptakan visi dan misi serta tujuan yang sama dalam aktifitas/kegiatan untuk mencapainya.
5. Mengembangkan dan memajukan perusahaan.

## 2.2 Review Penelitian Terdahulu

1. Luis Aparicio Guterres, Wayan Gede Supartha (2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru [4].
2. Rosalina Febry Wijayanti, Musringah, dan Sukma Irdiana (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP N 1 Rowokangkung Lumajang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara Pelatihan, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru. Secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru,

motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [5].

3. Endy Eros (2014) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja guru. Kedisiplinan Guru memiliki pengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja guru di SMP Negeri kecamatan Brebes sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan guru yang tinggi [5].
4. Dwi Sampurno dan Agus Wibowo (2015) melakukan penelitian dengan judul Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru SMK Negeri 4 Pandeglang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja guru secara simultan. Secara parsial Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru [6].
5. Indra Agung Yudistiro (2015) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja guru, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru [7].
6. Anny Widiasmara (2014) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan SMK Yayasan Pendidikan Colomadu Kabupaten Karanganyar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, tingkat pendidikan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja guru. Secara parsial motivasi, tingkat pendidikan, budaya organisasi, dan insentif berpengaruh terhadap kinerja guru, sementara lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [8].

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu di atas, maka dapat dirangkum pada tabel berikut:

**Tabel 2.1 Review Penelitian Terdahulu**

Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Luis Aparicio Guterres, Wayan Gede Supartha (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.	X <sub>1</sub> : Gaya Kepemimpinan X <sub>2</sub> : Motivasi Kerja Y : Kinerja Guru	Secara simultan : Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Secara parsial : Gaya Kepemimpinan Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
Rosalina Febry Wijayanti, Musringah, dan Sukma Irdiana (2018)	Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP N 1 Rowokangkung Lumajang.	X <sub>1</sub> : Pelatihan X <sub>2</sub> : Motivasi X <sub>3</sub> : Gaya kepemimpinan Y : Kineja Guru	Secara simultan : Pelatihan, motivasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru Secara parsial : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Tabel 2.1 Sambungan

Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Endy Eros (2014)	Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan terhdap Kinerja Guru Di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah.	X <sub>1</sub> : Motivasi X <sub>2</sub> : Kedisiplinan Y : Kinerja Guru	Secara simultan : Motivasi dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja guru. Secara parsial : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja guru
Dwi Sampurno dan Agus Wibowo (2015)	Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru SMK Negeri 4 Pandeglang	X <sub>1</sub> : Kepemimpinan Kepala Sekolah X <sub>2</sub> : Lingkungan Kerja X <sub>3</sub> : Motivasi Kerja Y : Kinerja Guru	Secara simultan : Kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Secara parsial : Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.
Indra Agung Yudistiro (2015)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru	X <sub>1</sub> : Kecerdasan Emosional X <sub>2</sub> : Lingkungan Kerja X <sub>3</sub> : Disiplin Kerja Y : Kinerja Guru	Secara simultan: Kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Secara parsial : kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja guru, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Tabel 2.1 Sambungan

Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Anny Widiasmara (2014)	Pengaruh Motivasi, Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan SMK Yayasan Pendidikan Colomadu Kabupaten Karanganyar	X <sub>1</sub> : Motivasi X <sub>2</sub> : Tingkat Pendidikan X <sub>3</sub> : Budaya Organisasi X <sub>4</sub> : Lingkungan Kerja X <sub>5</sub> : Insentif Y : Kinerja	Secara simultan : Motivasi, tingkat pendidikan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan insentif berpengaruh terhadap kinerja guru.  Secara parsial : Motivasi, tingkat pendidikan, budaya organisasi, dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.  Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah kerangka pemikiran dari tinjauan teori yang dapat menggambarkan keterkaitan antara variabel yang akan diteliti dan merupakan tuntunan bagi penelitian untuk memecahkan masalah dan merumuskan hipotesis. Dalam sebuah instansi pendidikan seperti sekolah dapat menghasilkan lulusan-lulusan terbaik menjadi salah satu tujuan yang dicapai sekolah. Untuk mencapai tujuan tersebut sekolah memerlukan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas, salah satunya adalah kinerja guru. 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.

Di dalam suatu kepemimpinan, kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting. dimana kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Setiap guru diharapkan dapat memberikan kontribusi yang maksimal pada pemimpin. Jika kinerja seorang guru maksimal maka kinerja pemimpin juga maksimal.

Untuk mencapai kinerja yang maksimal, pemimpin perlu memberikan motivasi kerja, karena motivasi kerja sangat dibutuhkan demi meningkatkan semangat kerja dan tanggung jawab guru untuk menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja guru juga dapat meningkat apabila didukung oleh lingkungan kerja yang memadai.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan perumusan masalah yang dituliskan sebelumnya, maka penulis membuat kerangka konseptual seperti dibawah ini yang menunjukkan hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Guru sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## 2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawab sementara dari masalah penelitian yang perlu diuji melalui pengumpulan data dan analisis data [23].

### 2.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Beringin

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu [15]. Kepemimpinan adalah seni untuk mengkoordinasikan dan memberikan dorongan terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan [16]. Gaya kepemimpinan merupakan suatu hal yang penting bagi pimpinan dalam manajemen berbasis sekolah. Sebagai seorang pemimpin harus mampu menggerakkan sumber daya manusia agar menghasilkan kinerja maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan memiliki kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja karena keberadaan seorang pemimpin akan mampu memberikan

arahan dan motivasi bagi setiap guru untuk mencapai kinerja maksimal agar tujuan organisasi dapat terwujud.

H<sub>1</sub> : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru

#### **2.4.2 Pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Beringin**

Motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar [24]. Motivasi dapat didefinisikan sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistence dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu [20].

Secara umum motivasi terdiri dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang tanpa dipengaruhi oleh kondisi eksternal seperti kondisi fisiologis, minat, sikap positif. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan luar seperti kebutuhan penghargaan, apresiasi, pengakuan dan gaji.

Hal ini menjelaskan bagaimana motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan akan semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan karyawan.

H<sub>2</sub> : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru

#### **2.4.3. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Beringin.**

Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok [19]. Lingkungan Kerja sangat penting untuk diperhatikan karena sekolah yang memiliki Lingkungan Kerja yang aman dan nyaman akan membuat guru merasa nyaman bekerja. Hal ini memberikan rasa nyaman pada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pada akhirnya kondisi kerja akan lebih baik dan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai sebaliknya Lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja guru.

H<sub>3</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

#### **2.4.4 Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru.**

Terdapat Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja guru. Gaya Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam manajemen berbasis sekolah. Sebagai pemimpin di sekolah, kepala sekolah harus mampu menggerakkan seluruh sumber daya manusia untuk dapat bekerja secara maksimal agar dapat mencapai tujuan sekolah secara efisien [16]. Seorang akan melakukan sesuatu bila ada motivasi maka dari itu pemimpin harus menumbuhkan motivasi agar pegawai dapat meningkatkan kerjanya, Dimana motivasi adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi guru untuk berperilaku terhadap pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi [3]. Lingkungan Kerja yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung [22].

Dimana apabila seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dan tidak memberikan motivasi tetapi guru berada di lingkungan kerja fisik yang nyaman maka guru hanya akan menikmati lingkungan kerja yang nyaman namun tidak bekerja secara maksimal karena tidak ada dukungan dan motivasi yang diberikan pimpinan. Sebaliknya Apabila Gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan guru, pimpinan memberikan dukungan dalam melaksanakan tugas namun kondisi lingkungan kerja tidak nyaman maka guru tidak akan menikmati pekerjaannya tersebut karena guru akan cepat merasa jenuh karena lingkungan tidak sesuai dengan kinerja yang telah mereka berikan.

H<sub>4</sub> : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Guru.