

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

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

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

Manajemen sumber daya manusia adalah merupakan pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan organisasi [11].

Berdasarkan pengertian-pengertian manajemen sumber daya manusia di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi tantangan baik yang bersifat eksternal maupun internal dengan menggunakan kebijakan-kebijakan yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah sebagai berikut [10]:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkiraan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka akan sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusannya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut [10]:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut:

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
- b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
- c. Megembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
- d. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
- e. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan memberikan konsultasi yang naik.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis.

2.1.2 Kinerja Guru

2.1.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran dalam organisasi [12].

Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu [12].

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, 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 Pengertian Guru

Guru merupakan pribadi yang harus mampu menerjemahkan dan menjabarkan nilai-nilai yang terdapat dalam kurikulum, kemudian mentransformasikan nilai-nilai tersebut kepada peserta didik melalui proses pembelajaran di ruang kelas [13].

Guru dapat diartikan sebagai orang yang tugasnya terkait dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, melalui pengoptimalan berbagai potensi *multiple intelligence* yang dimiliki oleh peserta didik [13].

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa guru adalah seseorang yang telah memiliki keahlian, keterampilan dan kemampuan yang tidak hanya menguasai materi pelajaran, namun juga dapat mengayomi peserta didik dan dapat menjadi contoh bagi peserta didik untuk lebih maju.

2.1.2.3 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah [13].

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

Maka dapat disimpulkan kinerja guru adalah bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan berdasarkan kesungguhan dalam bekerja. Kinerja guru menyangkut hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai guru dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

2.1.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak Faktor-faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja yang unggul yang diharapkan mampu mendorong keberhasilan organisasi. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja [15] :

1. Motivasi Kerja

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

2. Kepuasan kerja

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

senang, bergairah dan menyukai pekerjaannya maka hal ini akan memberi hasil yang baik pada kinerja karyawan.

3. Kepemimpinan

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

4. Rancangan Kerja

Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

5. Lingkungan Kerja

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

6. Budaya organisasi

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

lingkungan kerja yang kondusif untuk perbaikan kinerja dan berfungsi sebagai manajemen perubahan.

7. Komitmen

Komitmen merupakan kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi, komitmen individu yang memiliki loyalitas yang tinggi pada organisasi, dengan demikian hal ini akan berpengaruh pada kinerja.

2.1.2.5 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 [16]:

1. Prestasi Kerja

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

2. Tanggung Jawab

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

3. Ketaatan

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

4. 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 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 [17].

Lingkungan kerja merupakan wahana yang ada di dalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan [18].

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik lingkungan fisik dan lingkungan non fisik dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja yang mendukung akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

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 [19]:

a Lingkungan kerja fisik

Yakni semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun secara tidak langsung.

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

b Lingkungan kerja Non Fisik

Yakni 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

Adapun lingkungan kerja menurut teori para ahli, sebagai berikut [20]:

1. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengamanan.

2. Tersedianya fasilitas bekerja

Untuk bisa menciptakan karyawan yang bisa memberikan kontribusi yang diinginkan perusahaan bisa diawali dengan memberikan peralatan dan perlengkapan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap mutakhir.

3. 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 dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika temperatur luar tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Temperatur yang terlalu dingin akan mengakibatkan gairah kerja menurun. Sedangkan temperatur udara yang terlalu panas, akan mengakibatkan cepat timbul kelelahan tubuh dan dalam bekerja cenderung membuat banyak kesalahan.

4. Kemampuan bekerja

Adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

5. Hubungan pegawai dengan atasan

Hubungan antara pegawai dengan atasan yang baik dapat membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja serta atasan juga mudah menyampaikan informasi kepada pegawai karena memiliki ikatan hubungan baik.

6. Hubungan pegawai dengan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada konflik diantara sesama rekan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi pegawai untuk tetap tinggal dalam satu organisasi untuk waktu lama.

7. Prosedur Kerja

Adalah rangkaian tata pelaksanaan kerja yang diatur secara berurutan, sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya [21].

Motivasi merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Dalam definisi ini ada tiga elemen penting yaitu: usaha, tujuan dan kebutuhan. Elemen usaha merupakan pengukuran intensitas. Usaha yang diarahkan menuju dan konsisten dengan tujuan organisasi merupakan jenis usaha yang seharusnya dicari, dan motivasi merupakan proses pemenuhan kebutuhan [21].

Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

2.1.4.2 Teori-Teori motivasi Kerja

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 adalah teori-teori motivasi yang umum dikenal [21]:

1. Teori Abraham Maslow

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Karena tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti kebutuhannya. Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia sebagai berikut:

a Kebutuhan fisiologis

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

b Kebutuhan rasa aman

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

c Kebutuhan kebersamaan, sosial, dan cinta

Kebutuhan kebersamaan, sosial, dan cinta yaitu kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi, dan cinta. Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

d Kebutuhan akan harga diri

Kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Jadi, kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan akan harga diri dan rasa hormat dari orang lain.

e Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri secara maksimal menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi.

2. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg, teori ini juga menggunakan teori Maslow sebagai titik acuannya. Herzberg melakukan penelitian dengan cara melakukan wawancara. Herzberg mengembangkan teori isi yang dikenal sebagai teori motivasi dua faktor. Kedua faktor tersebut meliputi:

a Faktor Motivator

Faktor motivator ini dapat memacu seseorang untuk bekerja lebih baik dan bergairah. Faktor motivator atau faktor intrinsik ketika ada dalam pekerjaan dapat membentuk motivasi yang kuat sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik. Faktor yang ada dalam rangkaian ini disebut *satisfier* atau motivator yang meliputi; pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan untuk tumbuh.

b Faktor Hygiene

Faktor hygiene atau ekstrinsik, konteks pekerjaan yang menimbulkan ketidakpuasan antar karyawan ketika kondisi tersebut tidak ada. Kondisi ini adalah *dissatisfier* atau faktor *hygiene*, karena faktor tersebut untuk mempertahankan suatu tingkat dari adanya kepuasan seperti; gaji, keamanan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, kualitas pengamanan teknis, dan kualitas hubungan interpersonal.

3. Teori Motivasi Berprestasi McClelland

McClelland mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Ada tiga kebutuhan atau keinginan manusia yang menonjol yaitu pertama kebutuhan akan prestasi (*needs for achievement*), yaitu dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kedua kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) yaitu membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang lain itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian, dan ketiga kebutuhan akan afiliasi (*need affiliation*) yaitu hasrat untuk hubungan antarpribadi yang ramah dan karib.

4. Teori ERG Clayton Alderfer

Teori ERG dari Clayton Alderfer, dalam teorinya ia setuju dengan Maslow bahwa kebutuhan individual tersusun secara hierarki, namun demikian kebutuhan yang diusulkan hanya terdiri atas tiga set kebutuhan, pertama Eksistensi (*existence*) yaitu makanan, kebutuhan akan udara, air, gaji, dan kondisi pekerjaan. Kedua keterkaitan (*relatedness*) yaitu kebutuhan akan hubungan sosial dan interpersonal yang berarti. Ketiga pertumbuhan (*growth*) yaitu kebutuhan seseorang individu untuk menciptakan kontribusi yang kreatif atau produktif.

5. Teori X dan Y

McGregor mengemukakan pandangan nyata mengenai manusia. Pandangan pertama pada dasarnya negatif disebut teori X, dan yang kedua pada dasarnya positif disebut teori Y. Gregor menyimpulkan bahwa pandangan manajer mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap karyawan berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

2.1.4.3 Sumber Motivasi

Teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu [22] :

1. Motivasi Intrinsik

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

a. Minat

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

b. Sikap Positif

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

2. Motivasi Ekstrinsik

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

a. Motivator

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

b. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan kebijakan dan administrasi organisasi yang baik, supervisi 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 antara lain berkaitan dengan [22]:

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.

3. 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 kerja

Terdapat beberapa indikator motivasi yaitu prestasi kerja, penghargaan, pengakuan, dan keberhasilan dalam bekerja, sebagaimana dijelaskan sebagai berikut [23] :

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

Pemberiaan 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 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 Budaya Organisasi

2.1.5.1 Pengertian Budaya Organisasi

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

Budaya organisasi merupakan berbagi pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku organisasi [21].

Budaya organisasi merupakan sebagai suatu sistem makna yang dimiliki bersama oleh suatu organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain [21].

Budaya organisasi sebagai sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi, sehingga hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri [21].

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi,

sehingga sistem nilai atau sistem makna yang mampu membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lainnya.

2.1.5.2 Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki fungsi yang sangat penting. Fungsi budaya organisasi sebagai berikut [24]:

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
4. budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

2.1.5.3 Tipe Budaya Organisasi

Karakteristik organisasi yang berbeda akan membawa perbedaan dalam karakteristik tipe budaya organisasinya. Berikut empat tipe budaya organisasi [21]:

1. Budaya kekuasaan (*power culture*)

Budaya ini lebih memfokuskan sejumlah kecil pimpinan yang menggunakan kekuasaan lebih banyak dalam memerintah. Seorang karyawan butuh adanya peraturan dan pimpinan yang tegas dan benar dalam menetapkan seluruh perintah dan kebijakannya. Karena hal ini menyangkut kepercayaan dan sikap mental tegas untuk memajukan institusi organisasi.

2. Budaya peran (*role culture*)

Budaya ini ada kaitannya dengan prosedur birokratis, seperti peraturan organisasi dan peran atau posisi spesifik yang jelas karena diyakini akan memberikan kepastian terhadap tugas dan fungsi setiap anggota organisasi. Budaya peran membuat orang paham akan apa yang harus dilakukannya, tanggung jawab, serta memberi rambu bagi anggota organisasi tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan.

3. Budaya pendukung (*support culture*)

Budaya ini mengusahakan terjadinya integrasi nilai bersama dalam organisasi. Budaya pendukung ditentukan oleh pimpinan ketika organisasi/institusi tersebut didirikan yang dituangkan dalam visi dan misi organisasi tersebut.

4. Budaya prestasi (*achievement culture*)

Budaya prestasi membuat anggota organisasi berlomba-lomba untuk memperoleh keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan hal ini membuat anggota organisasi berusaha menjadi lebih baik lagi.

2.1.5.4 Karakteristik Budaya Organisasi

Berikut ini adalah sepuluh karakteristik yang mempengaruhi budaya organisasi yang dapat saling bercampur dan menunjang antara lain [21]:

1. Inisiatif individu

Budaya organisasi yang selalu mengedepankan inisiatif individu yang positif dalam rangka meningkatkan kemampuan organisasi dalam mengatasi perubahan internal dan eksternal.

2. Toleransi berisiko

Budaya organisasi yang selalu memberi dorongan pada anggota organisasi untuk agresif berinovatif, dan berani mengambil resiko selalu dikembangkan dalam organisasi.

3. Direction (pengarahan)

Budaya organisasi yang selalu memberikan arahan secara detail kepada seluruh anggota organisasi agar benar-benar paham terhadap tujuan organisasi yang dicita-citakan bersama.

4. Keterpaduan

Budaya organisasi yang mengutamakan keterpaduan antara pimpinan dan bawahan, keterpaduan antara perubahan eksternal dan perubahan internal

5. Dorongan manajemen

Budaya organisasi yang terus-menerus memberikan dorongan kepada seluruh anggota organisasi agar secara komitmen mengembangkan organisasi melalui komunikasi antara manajer dan seluruh anggota organisasi.

6. Kontrol

Budaya organisasi yang selalu mengontrol apakah pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

7. Identitas

Budaya organisasi yang mengedepankan identitas organisasi yang berbeda dengan organisasi yang lain. Perbedaan ini bertujuan dalam rangka meningkatkan profesionalisme.

8. Sistem imbalan

Budaya organisasi yang mengedepankan sistem imbalan yang mampu meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja anggota organisasi.

9. Toleransi terhadap konflik

Budaya organisasi yang memberikan toleransi terjadinya konflik yang bersifat membangun, dan dapat memicu terjadinya perubahan ke arah positif.

10. Pola komunikasi

Budaya organisasi yang mengedepankan pola komunikasi dua arah yang baik, baik komunikasi vertikal maupun horizontal.

2.1.5.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut [21]:

1. Pengaruh umum dari luar yang luas mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan oleh organisasi. Faktor ini jauh lebih sulit dikendalikan dibandingkan faktor internal.
2. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat. Situasi eksternal yang berkaitan dengan nilai-nilai jauh lebih mudah diadaptasi dan hal ini relatif tidak menggoyahkan budaya organisasi yang dibangun.
3. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi. Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang baik. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi.

2.1.5.6 Indikator Budaya Organisasi

Merinci beberapa indikator budaya organisasi antara lain [21]:

1. Ketekunan (*diligence*), yaitu perilaku seseorang dalam membidangi sesuatu secara bersungguh-sungguh dan berkesinambungan.
2. Ketulusan (*sincerity*), yaitu kesungguhan hati untuk melakukan sesuatu yang berasal dari dalam diri sendiri tanpa ada paksaan dari pihak luar.
3. Kesabaran (*patience*), yaitu sikap yang dapat mengendalikan emosi dalam menghadapi sesuatu.
4. Kewirausahaan (*entrepreneurship*), yaitu jiwa yang memiliki ide-ide kreatif dan inovatif dalam menciptakan dan mengembangkan bisnis.

2.2 Review Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan sudah ada peneliti lain yang terlebih dahulu meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Hal tersebut akan dikemukakan sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Erin Tami Luhkita dan Parwoto (2020) tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Assalam Depok. Terdapat 35 guru sebagai sampel penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Assalam Depok. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Assalam Depok.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Chairul Setyabudi dan Indah Maoline (2018) tentang pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik Sekolah Sahasa Lemdiklat Polri. Terdapat 35 tenaga pendidik sebagai sampel penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja dan kompetensi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik Sekolah Sahasa Lemdiklat Polri sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik Sekolah Sahasa Lemdiklat Polri. Secara simultan motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik Sekolah Sahasa Lemdiklat Polri.

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. Sampel dalam penelitian ini adalah guru SMK Pancasila 6 Jatisrono Kecamatan Jatisrono Kabupaten Wonogiri sebanyak 52 guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Pancasila 6 Jatisrono. Secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Pancasila 6 Jatisrono.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Helda Rina, Rendy Rinaldy Sahputra dan Romi Darmanto (2020) tentang pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 10 responden yang terdiri dari guru di sekolah tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri 1 Way Empulu Ulu Liwa Lampung Barat sedangkan secara parsial motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri 1 Way Empulu Ulu Liwa Lampung Barat. Secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri 1 Way Empulu Ulu Liwa Lampung Barat.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Ranto Nur Suryadi (2020) tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Makassar. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 guru ekonomi SMA Negeri di Kota Makassar baik yang berstatus PNS, guru bantu maupun guru tidak tetap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Makassar. Secara simultan budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Makassar.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Grace Ending Pakpahan, Sihol Nababan, Juara Simajuntak dan Acai Sudirman (2019) tentang pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru SMA Swasta Sultan Agung Pematangsiantar. Sampel dalam penelitian ini adalah guru SMA Swasta Sultan Agung Pematangsiantar sebanyak 45 guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi dan kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan secara parsial budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru SMA Swasta Sultan Agung Pematangsiantar. Secara simultan budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Swasta Sultan Agung Pematangsiantar. Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, maka dapat dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 2. 1 Review Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Erin Tami Luhkita dan Parwoto (2020)	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Assalam Depok	X ₁ : Lingkungan kerja X ₂ : Motivasi kerja Y: Kinerja guru	Secara parsial: Lingkungan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan: Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
Chairul Setyabudi dan Indah Maoline (2018)	Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga	X ₁ : Motivasi kerja X ₂ : Kompetensi	Secara parsial: Motivasi kerja dan kompetensi memberikan pengaruh

Tabel 2.1 Sambungan

Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	pendidik Sekolah Sahasa Lemdiklat Polri	X ₃ : Lingkungan kerja Y: Kinerja tenaga pendidik	positif terhadap kinerja tenaga pendidik. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik. Secara simultan: Motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik.
Dita Anggrayni, Hery Sawaji 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. Secara simultan: Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Tabel 2.1 Sambungan

Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Helda Rina, Rendy Rinaldy Sahputra dan Romi Darmanto (2020)	Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri 1 Way Empulu Ulu Liwa Lampung Barat	X ₁ : Motivasi X ₂ : Gaya kepemimpinan Y: Kinerja guru	Secara parsial: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan: Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
Ranto Nur Suryadi (2020)	Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Makassar	X ₁ : Budaya organisasi X ₂ : Motivasi kerja X ₃ : Disiplin Kerja Y: Kinerja guru	Secara parsial: Budaya organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan: Budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Tabel 2.1 Sambungan

Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Grace Ending Pakpahan, Sihol Nababan, Juara Simajuntak dan Acai Sudirman (2019)	Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru SMA Swasta Sultan Agung Pematangsiantar.	X ₁ : Budaya organisasi X ₂ : Komunikasi X ₃ : Kompetensi guru Y: Kinerja guru	Secara parsial: Komunikasi dan kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan: Budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi guru berpengaruh positif dan 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 tuntutan 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 seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

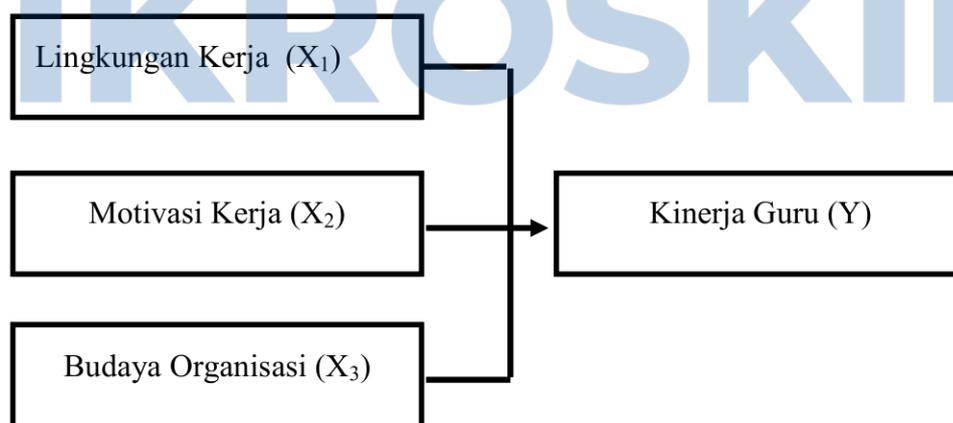
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan,

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.

Motivasi kerja 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.

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:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu dugaan sementara, suatu tesis sementara yang harus dibuktikan kebenarannya melalui penyelidikan ilmiah [25].

2.4.1 Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Pengaruh lingkungan kerja dapat bersifat signifikan baik langsung terhadap kinerja maupun melalui kesehatan kerja, inovasi, kenyamanan kerja, ketenangan kerja, komitmen, dan kebanggaan terhadap organisasi. Logika berpikirnya, ketika lingkungan kerja baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

H_1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Multi Karya Medan.

2.4.2 Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya [21].

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 fisiologi, minat, sikap positif. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan luar seperti kebutuhan apresiasi, pengakuan dan gaji.

Hal ini menjelaskan bagaimana motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu organisasi. Semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan karyawan tersebut.

H_2 : Motivasi berpengaruh terhadap terhadap kinerja guru SMK Multi Karya Medan.

2.4.3 Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Setiap organisasi mempunyai budaya yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu pola yang terbentuk dari asumsi-asumsi mendasar yang dipahami secara bersama oleh anggota organisasi, terutama dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi [26]. Pola-pola ini

menjadi sesuatu yang pasti dan nantinya juga akan disosialisasikan kepada anggota organisasi yang baru.

Budaya organisasi sekolah yang kondusif, yang di dalamnya bertaburan inovasi, penghormatan atas sesama warga sekolah terpelihara dengan baik, berorientasi pada hasil yang baik, peduli dengan hal-hal kecil, dan agresif dalam berkompetisi, akan mendorong guru bersemangat dalam bekerja, sehingga memungkinkan kinerjanya terbangun secara optimal. Budaya organisasi yang baik tersebut, menimbulkan kinerja guru yang baik sehingga berdampak pada peningkatan mutu pendidikan. Keberhasilan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi guru atas pekerjaan yang sudah dilakukan.

Penjelasan ini memberikan informasi bahwa budaya organisasi sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, semakin baik dan kondusif budaya organisasi sekolah, maka akan dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah.

H₃: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Multi Karya Medan.

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

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan tanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik [14]. Untuk mencapai kinerja guru yang diharapkan oleh sekolah maka diperlukan lingkungan kerja yang nyaman agar guru merasa betah dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Guru juga membutuhkan motivasi kerja mendukung dimana jika guru memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerja guru akan tinggi pula, apabila motivasi guru yang diberikan rendah maka kinerja guru akan berkurang. Serta budaya dalam sekolah juga dapat menjadi unsur mengawasi cara berperilaku guru di sekolah. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut.

H₄ : Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Multi Karya.