

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk mengelola orang secara efektif dan untuk mengelolah orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

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 [10]. 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 [11].

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 [11].

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 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanejemeni setiap sumber daya manusia termasuk

sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing masing organisasi [1].

Tujuan MSDM meliputi [1]:

1. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi segala kewajiban secara legal.
2. Mengimplementsikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implementasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan mampu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antarpekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dalam manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

2.1.1.2 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 [12]:

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 Guru

2.1.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi [13].

Kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan [14].

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan kinerja adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi untuk melaksanakan, menyelesaikan dan bertanggung jawab atas hasil kerjanya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.2 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 [13].

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 [2].

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.

2.1.2.3 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

percerminan 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 [13]:

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 kerjanya, 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.

2.1.2.4 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 [14].

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 [2].

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 [2]:

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.

2.1.2.5 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 [15]:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja guru dapat dilihat dari cara guru mampu menguasai bahan pelajaran, mengelola proses belajar dan mengajar dan mengelola kelas.

2. Kecepatan/Ketepatan Kerja

Indikator ini berhubungan dengan penggunaan media atau sumber belajar menguasai landasan pendidikan dan merencanakan program pembelajaran.

3. Inisiatif dalam Kerja

Kemampuan seorang guru dalam memimpin kelas dan mengelola interaksi belajar mengajar dan membuat penilaian hasil belajar siswa

4. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja meliputi penggunaan berbagai metode dalam pembelajaran, memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan.

5. Komunikasi

Dalam hal ini dapat guru dapat memahami administrasi sekolah, memahami dan menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian [16].

Gaya Kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan berbagai tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu [16].

Gaya Kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan seseorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku maupun pikiran bawahannya sehingga mampu menjalankan tugasnya dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi [17]

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan/atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu [17]. Gaya kepemimpinan setiap orang dapat berbeda-beda dan sangat mempengaruhi jalannya sebuah sistem organisasi dimana sistem dan tata kerja yang dijalankan menggambarkan bagaimana gaya kepemimpinan yang berjalan.

Berdasarkan pengertian - pengertian gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.3.2 Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Terdapat berbagai macam Gaya kepemimpinan yang pada umumnya digunakan oleh pemimpin dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan tersebut antara lain [18]:

1. Kepemimpinan Personal

Gaya Kepemimpinan ini dilakukan oleh pemimpin dengan mengadakan hubungan langsung dengan pegawainya sehingga timbul hubungan pribadi yang erat dan harmonis.

2. Kepemimpinan Non Personal

Gaya Kepemimpinan ini tidak mengadakan hubungan langsung dengan pegawai sehingga antara pemimpin dan pegawai tidak timbul kontak pribadi yang erat. Hubungan antara pemimpin dengan pegawai dilakukan melalui instruksi-instruksi tertulis dan pemberian perintah secara langsung.

3. Kepemimpinan Otoriter

Gaya Kepemimpinan ini memperlakukan pegawai dengan sewenang-wenang karena menganggap dirinya sebagai orang yang paling berkuasa dalam organisasi. Pegawai digerakkan dengan jalan dipaksa sehingga pegawai dalam melakukan pekerjaannya bukan karena kesadaran untuk melakukan pekerjaannya, melainkan karena takut.

4. Kepemimpinan Demokratis

Gaya Kepemimpinan ini tampak dari cara pemimpin untuk selalu mengadakan musyawarah dengan pegawainya dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan yang ada di dalam organisasi, sehingga pegawai merasa dihargai berbagai pikiran serta pendapatnya, dan mempunyai pengalaman yang baik dalam menghadapi berbagai persoalan rumit yang dihadapi dalam organisasi. Dengan demikian pegawai mampu bekerja dengan baik bukan karena paksaan, melainkan karena kesadaran dan tanggung jawab.

5. Kepemimpinan Permisif

Pemimpin permisif adalah pemimpin yang tidak mempunyai pendirian yang kuat dan tidak konsisten. Sikapnya cenderung sering berubah dan cenderung sering melakukan pembiaran. Pemimpin seperti ini cenderung tidak mampu memberikan arahan yang baik sehingga pegawai tidak memiliki pijakan yang kuat.

2.1.3.3 Jenis Gaya Kepemimpinan

Dengan karakter yang dimiliki, maka setiap pemimpin cenderung memiliki jenis gaya kepemimpinan atau cara yang tersendiri dalam memimpin suatu organisasi, berikut jenis gaya kepemimpinan yaitu [17]:

1. Gaya Persuasif

Yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang mengubah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan.

2. Gaya Refresif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.

3. Gaya Partisipatif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan kesempatan kepada bawahan untuk ikut secara aktif menata, spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya dalam perusahaan.

4. Gaya Inovatif

Yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, social, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

5. Gaya Demokratis

Yaitu kemampuan pemimpin mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan dan ditentukan bersama pimpinan dan bawahan.

2.1.3.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

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, secara langsung lisan atau tidak langsung.

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 kiat akan meraih kebahagiaan.

2.1.4 Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

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 [19].

Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja [20].

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 [17].

Motivasi juga dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Motivasi itu disebut motivasi intrinsik. Akan tetapi ada pula motivasi yang bersumber dari luar diri orang bersangkutan yang disebut sebagai motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pekerja, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal. Mereka bertanggung jawab atas suatu pekerjaan, jadi tanpa ada faktor luar yang mempengaruhi mereka terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya [20].

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor yang penting dalam mendorong seseorang untuk menggerakkan, mengarahkan dan membangkitkan segala potensi yang dimiliki, menciptakan sikap antusiasme dan keinginan yang tinggi serta meningkatkan semangat sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

2.1.4.2 Teori-teori Motivasi

Teori-teori motivasi sangat banyak dan tersebar dalam beberapa bidang studi, misalnya dalam psikologi, manajemen, sosial dan sebagainya. Berikut ini disajikan beberapa teori motivasi yang umum dikenal, yaitu [21]:

1. Teori kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai sesuatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami diantara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengetahui kebutuhannya. Abraham Maslow mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah disebut pula kebutuhan paling besar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Kebutuhan untuk harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan krtirik saran terhadap sesuatu.

2. Teori X dan Y McGregor

Teori X adalah sebuah pandangan negative yang mengasumsikan bahwa para pekerja memiliki sidikit ambisi, tidak menyukai pekerjaan, ingin menghindari tanggung jawab, dan perlu dikendalikan agar dapat bekerja secara efektif. Sedangkan teori Y adalah pandangan positif yang mengasumsikan bahwa keryawan menikmati pekerjaannya, mencari dan menerima tanggung jawab, serta selalu berlatih untuk mengembangkan diri.

Teori Y dapat menjadi paduan praktik bagi organisasi, dimana partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan menantang dan penuh tanggung jawab serta hubungan kelompok yang baik akan memaksimalkan motivasi karyawan.

3. Teori tiga kebutuhan McClelland

Pendekatan McClelland terhadap motivasi ini menekan pentingnya tiga macam kebutuhan, yaitu:

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

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

4. Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth)

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

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

5. Teori dua faktor

Frederick Herzberg mengembangkan suatu teori yang disebut teori dua faktor, yang terdiri dari:

- a. Faktor Higenis, yaitu faktor-faktor yang dapat menyebabkan ataupun mencegah ketidakpuasan. Pada hakikatnya faktor ini terdiri atas faktor-faktor ekstrinsik dari pekerjaan. Faktor-faktor tersebut adalah; Supervisi teknik, Hubungan antar pribadi, Gaji, Kondisi kerja, Status dan kebijaksanaan.
- b. Faktor Motivasi, yaitu faktor-faktor yang betul membawa pada pengembangan sikap positif dan merupakan dorongan pribadi; dengan perkataan lain bersifat intrinsik. Faktor-faktor tersebut adalah; tanggung jawab, prestasi, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, penghargaan dan kesempatan berkembang.

2.1.4.3 Bentuk-bentuk Motivasi

Adapun bentuk-bentuk motivasi terbagi menjadi 2, diantaranya adalah [22]:

1. Motivasi internal, merupakan motivasi yang datang dari dalam diri seseorang.

Motivasi ini terkadang muncul tanpa pengaruh apapun dari luar. Biasanya karyawan yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan. Bahkan mereka dapat memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi oleh orang lain. Semua ini terjadi karena ada prinsip tertentu yang mempengaruhi mereka.

2. Motivasi eksternal, adalah kebalikannya dari motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar. Motivasi ini menggunakan pemicu untuk membuat karyawan merasa termotivasi. Pemicu ini dapat berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, jabatan, pujian dan sebagainya. Motivasi ekstrinsik mempunyai kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang. Seseorang bisa berubah pikiran dari yang tidak mau menjadi mau berbuatsesuatu karena motivasi ekstrinsik.

Adapun faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan atas dua faktor yaitu internal dan eksternal sebagai berikut [23] :

1. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja. Apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

1. Memperoleh kompensasi.
2. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
3. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

- b. Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaanya.

- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status social yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
4. Perusahaan/instansi pemerintahan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- e. Keinginan untuk berkuasa dan mendorong seseorang untuk bekerja.

Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya masih termasuk bekerja juga. Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan. Karyawan akan merasa puas bila dalam bekerja terdapat:

1. Hak otonomi.
2. Variasi dalam melakukan pekerjaan.
3. Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran.
4. Kesempatan memperoleh umpan balik tentang pekerjaan yang telah dilakukan.

2. Faktor Eksternal

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c. Supervise yang memadai

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan penghargaan, membimbing kerja para pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

- d. Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

- e. Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan bagi setiap pegawai dalam bekerja.

- f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

2.1.4.4 Tujuan Pemberian Motivasi

Adapun tujuan pemberian motivasi kepada karyawan sebagai berikut [23]:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

Untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, perusahaan biasanya mencoba untuk membuat dan mengimplementasikan berbagai jenis program seperti, menaikkan upah karyawan, memberikan kenaikan jabatan kepada karyawan yang berprestasi, memberikan kompensasi kepada karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis yang dirancang untuk membuat pekerjaan lebih menarik, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan moral dari karyawan

2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Bagi sebuah perusahaan, produktivitas seorang karyawan akan sangat mempengaruhi pada perkembangan perusahaan itu sendiri, karena sebuah perusahaan akan lebih berkembang bila memiliki karyawan yang profesional, terampil dan memiliki etos kerja yang tinggi.

3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan

Jika motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan telah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan, maka kinerja dan gairah kerja

karyawan akan terus meningkat sehingga kestabilan karyawan perusahaan akan tetap bertahan.

4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan

Dengan memberikan motivasi yang tepat, maka karyawan akan memiliki disiplin yang baik. Disiplin yang baik menunjukkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, hal ini dapat mendorong karyawan untuk lebih bergairah dan bersemangat dalam bekerja yang akhirnya mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

5. Mengefektifkan pengadaan karyawan

Mengefektifkan pengadaan karyawan yang dimaksud adalah untuk memperoleh jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memnuhi kebutuhan tenaga kerja guna mencapai tujuan perusahaan.

6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

Dengan adanya hubungan kerja yang dinamis serta harmonis, perusahaan dan karyawan bisa bersama-sama membangun kemitraan dalam bekerja, meningkatkan kualitas dan loyalitas terhadap perusahaan, mempertahankan daya saing perusahaan, serta mengoptimalkan nilai tambah.

7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan

Karyawan digolongkan sebagai salah satu intangible aset. Hal ini dikarenakan pengukuran terpenting karyawan adalah loyalitasnya. Loyalitas karyawan dapat menentukan betah atau tidaknya karyawan tersebut bekerja di sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan bertahan lama bekerja di sebuah perusahaan. Namun, karyawan yang loyalitasnya rendah akan lebih sering berpindah-pindah kerja. Sayangnya loyalitas karyawan adalah suatu nilai yang tidak dapat diukur dengan pasti, bahkan tidak bisa diukur dengan uang. Oleh karena itu, meskipun perusahaan telah memberikan gaji yang tinggi pada karyawan, belum tentu ia akan loyal dan betah pada perusahaan tersebut. Sehingga loyalitas karyawan menjadi suatu barang yang mahal bagi sebuah perusahaan.

8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan.

9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Motivasi yang tepat akan memunculkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan. Ketika karyawan telah memiliki rasa tanggung jawab yang besar maka karyawan tersebut akan berupaya untuk menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal.

10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Motivasi dalam bentuk edukasi mengenai peralatan atau bahan baku yang digunakan perusahaan kepada karyawan sudah dilakukan, maka karyawan tersebut akan semakin terampil dan efisien dalam menggunakan peralatan dan bahan baku.

2.14.5 Ciri-Ciri Motivasi

Adapun ciri-ciri motivasi menurut para ahli adalah sebagai berikut [24]:

1. Motivasi positif

Motivasi positif adalah suatu dorongan yang diberikan seseorang karyawan untuk bekerja dengan baik. Dengan maksud mendapatkan kompensasi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan berpartisipasi penuh terhadap pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan. Misalnya memberikan pujian atas hasil kerja karyawan.

2. Motivasi negatif

Dengan motivasi negatif dilakukan dengan menghindari kesalahan-kesalahan agar karyawan tidak melalaikan kewajiban-kewajiban yang telah dibebankannya. Misalnya berupa sanksi, skor, dan penurunan jabatan.

Adapun bentuk-bentuk motivasi menurut para ahli adalah sebagai berikut [24]:

1. Motivasi internal

Merupakan motivasi yang datangnya dari dalam diri seseorang. Motivasi ini terkadang muncul tanpa pengaruh apapun dari luar. Biasanya karyawan yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan.

Bahkan mereka dapat memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi oleh orang lain. Semua ini terjadi karena ada prinsip tertentu yang mempengaruhi mereka.

2. Motivasi eksternal

Adalah kebalikannya dari motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar. Motivasi ini menggunakan pemicu untuk membuat karyawan merasa termotivasi. Pemicu ini dapat berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, jabatan, pujian dan sebagainya. Motivasi ekstrinsik mempunyai kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang. Seseorang bisa berubah pikiran dari yang tidak mau menjadi mau berbuatsesuatu karena motivasi ekstrinsik.

2.1.4.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku karyawan. Terbentuknya motif berprestasi sangatlah kompleks, sekomples perkembangan kepribadian manusia. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan antar lain berkaitan dengan [25]:

1. Konsep diri

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

2. Pengakuan dan Prestasi

karyawan 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 karyawan. Aspirasi ini dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. karyawan yang mempunyai aspirasi positif adalah karyawan yang menunjukkan hasratnya untuk memperoleh keberhasilan. Sebaliknya, karyawan yang mempunyai aspirasi negatif adalah karyawan yang menunjukkan keinginan atau hasrat menghindari kegagalan.

4. Kondisi Lingkungan

Kondisi Lingkungan merupakan unsur-unsur yang datang dari luar diri karyawan. 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 karyawan.

Bedasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan untuk melakukan sesuatu terhadap proses perilaku manusia untuk mencapai tujuan, dan memenuhi kebutuhan. Dengan adanya pemberian motivasi dalam suatu perusahaan misalnya pemberian *reward* seperti bonus dan pengakuan pimpinan terhadap karyawan yang telah melakukan suatu pekerjaan dengan baik, sehingga para karyawan termotivasi dan dapat meningkatkan kinerjanya untuk mendukung kontribusi para karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.1.4.7 Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi menurut teori para ahli, sebagai berikut [26]:

1. Dorongan untuk mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi maka dalam diri mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuensi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3. Inisiatif

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

4. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu

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 [5].

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan [27].

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja/sekolah merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar guru / karyawan yang mempengaruhi guru/karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan terutama yang dapat memberikan pengaruh kuat kepada individu.

Lingkungan Kerja dapat dibagi dalam dua kategori yakni:

1. Lingkungan kerja fisik.

Yakni semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Contohnya adalah penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, musik, kebersihan, dan keamanan.

2. Lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Contohnya struktur tugas, pola pekerjaan, pola kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Maka dapat disimpulkan Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pegawai yang berbentuk yang dapat mempengaruhi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

2.1.5.2 Fungsi Lingkungan Kerja

Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis [28]:

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat Visual Privacy dan Acoustical Privacy

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai "keleluasan pribadi" terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a. Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasaan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasiperselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

2.1.5.3 Jenis Lingkungan Sekolah

Dilihat dari segi anak didik, tampak bahwa anak didik secara tetap hidup di dalam lingkungan masyarakat tertentu tempat ia mengalami pendidikan. lingkungan tersebut meliputi lingkungan keluarga, lingkungan sekolah, lingkungan masyarakat, yang disebut tripusat pendidikan atau lingkungan pendidikan [19]:

1. Keluarga

Keluarga merupakan pengelompokan primer yang terdiri dari sejumlah kecil orang karena hubungan searah. Keluarga itu dapat berbentuk keluarga inti (ayah, ibu, dan anak). Suasana kehidupan keluarga merupakan tempat yang sebaik-baiknya untuk melakukan pendidikan individual maupun pendidikan sosial. Keluarga merupakan lembaga pendidikan tertua, bersifat informal, yang pertama dan utama dialami oleh anak serta lembaga pendidikan yang bersifat kodrati orang tua bertanggung jawab memelihara, merawat, melindungi, dan mendidik anak agar tumbuh dan berkembang dengan baik. Pendidikan keluarga berfungsi:

- a) Sebagai pengalaman pertama masa kanak-kanak
- b) Menjamin kehidupan emosional anak
- c) Menanamkan dasar pendidikan moral
- d) Memberikan dasar pendidikan sosial
- e) Meletakkan dasar-dasar pendidikan agama bagi anak.

2. Sekolah

Tidak semua tugas mendidik dapat dilaksanakan oleh orang tua dalam keluarga, terutama dalam hal ilmu pengetahuan dan berbagai macam keterampilan. Oleh karena itu anak dikirimkan ke sekolah-sekolah formal.

Sekolah merupakan sarana yang secara sengaja dirancang untuk melaksanakan pendidikan. Semakin maju suatu masyarakat semakin penting peran sekolah dalam mempersiapkan generasi muda sebelum masuk dalam proses pembangunan masyarakat. Sekolah bertanggung jawab atas pendidikan anak-anak selama mereka diserahkan kepadanya. Karena itu sebagai sumbangan sekolah sebagai lembaga terhadap pendidikan, diantaranya sebagai berikut:

- a) Sekolah membantu orang tua mengerjakan kebiasaan-kebiasaan yang baik serta menanamkan budi pekerti yang baik.

- b) Sekolah memberikan pendidikan untuk kehidupan di dalam masyarakat yang sukar atau tidak dapat diberikan di rumah.
- c) Sekolah melatih anak-anak memperoleh kecakapan-kecakapan seperti membaca, menulis, berhitung, menggambar serta ilmu-ilmu lain sifatnya mengembangkan kecerdasan dan pengetahuan.
- d) Di sekolah diberikan pelajaran etika, keagamaan, estetika, membenarkan benar atau salah, dan sebagainya

Suatu alternatif yang mungkin dilakukan sesuai situasi dan kondisi sekolah antara lain:

- a. Pengajaran yang mendidik.
- b. Peningkatan dan pemantapan pelaksanaan program bimbingan dan penyuluhan (BP) di sekolah.
- c. Pengembangan perpustakaan sekolah menjadi suatu pusat/sumber belajar (PSB).
- d. Peningkatan dan pemantapan program pengelolaan sekolah.

3. Masyarakat

Dalam konteks pendidikan, masyarakat merupakan lingkungan di luar lingkungan keluarga dan sekolah. Pendidikan yang dialami dalam masyarakat ini, telah dimulai beberapa waktu ketika anak-anak telah lepas dari asuhan keluarga dan berada di luar dari pendidikan sekolah. Dengan demikian, berarti pengaruh pendidikan tersebut tampaknya lebih luas. Corak dan ragam pendidikan yang dialami seseorang dalam masyarakat banyak sekali, ini meliputi segala bidang, baik pembentukan kebiasaan-kebiasaan, pembentukan pengertian-pengertian (pengetahuan), sikap dan minat, maupun pembentukan kesusilaan dan keagamaan. Kaitan antara masyarakat dan pendidikan dapat ditinjau dari tiga sisi, yaitu:

- 1) Masyarakat sebagai penyelenggara pendidikan.
- 2) Lembaga-lembaga kemasyarakatan dan/atau kelompok sosial di masyarakat.
- 3) Dalam masyarakat tersedia berbagai sumber belajar baik yang dirancang (*by design*), maupun yang dimanfaatkan (*utility*).

Paling sedikit dapat dibedakan menjadi enam tipe sosial-budaya sebagai berikut:

- 1) Tipe masyarakat berdasarkan sistem berkebun yang amat sederhana.
- 2) Tipe masyarakat pedesaan berdasarkan bercocok tanam di ladang atau sawah dengan tanaman pokok padi.
- 3) Tipe masyarakat pedesaan berdasarkan sistem bercocok tanam di ladang atau sawah.
- 4) Tipe masyarakat pedesaan berdasarkan sistem bercocok tanam di sawah dengan tanaman.

Secara umum fungsi lingkungan pendidikan adalah membantu peserta didik dalam interaksi dengan berbagai lingkungan sekitarnya, utamanya berbagai sumber daya pendidikan yang tersedia, agar dapat mencapai tujuan pendidikan yang optimal. Terdapat hubungan timbal balik dan saling mempengaruhi antara lingkungan yang satu dengan lingkungan yang lain.

2.1.5.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat Lingkungan Kerja adalah untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas, kinerja, dan prestasi kerja meningkat. Berikut beberapa manfaat Lingkungan Kerja [28]:

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.

2.1.5.5 Indikator Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan yang baik ada beberapa Indikator yang harus diperhatikan yaitu [29]:

1. Penerangan cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

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 system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri tersebut ada batasnya.

3. Kelembapan di Tempat Kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara. Dan secara bersama-sama antara temperature udara, kelembapan, kecepatan udara dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar 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.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dalam mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat kerja dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya music yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. 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 factor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengamanan (SATPAM).

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 SMU Negeri 02 Bacau, Timor Leste. 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 [6].
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 [9].
3. Superno, Imam Suseno, Ina Miranti (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris SMP DKI JAKARTA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru bahasa inggris berpengaruh terhadap kinerja guru. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru [3].
4. Eko Budi Prasetyo (2020), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru melalui kompetensi guru smk negeri sekar kabupaten bojonegoro. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [7]

5. Yosi Puspita Sari (2019), melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMPN 3 Salimpaung Kabupaten Tanah Datar. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja guru SMPN 3 Salimpaung Kabupaten Tanah Datar secara simultan. Secara Parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, secara parsial Motivasi berpengaruh terhadap signifikan terhadap kinerja guru, secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [30].
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 kerja, dan insentif berpengaruh terhadap kinerja guru, sementara pada lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja guru [31].

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 SMU Negeri 02 Bacau, Timor Leste	X ₁ : Gaya Kepemimpinan X ₂ : 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	X ₁ : Pelatihan X ₂ : Motivasi X ₃ :Gaya kepemimpinan Y : Kineja Guru	Secara simultan : Pelatihan, motivasi, dan gaya kepemimpinan

Lanjutan table 2.1

Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	Guru Di SMP N 1 Rowokangkung Lumajang.		berpengaruh terhadap kinerja guru Secara parsial : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.
Superno, Imam Suseno, Ina Miranti (2017)	Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru bahasa inggris SMP DKI JAKARTA	X ₁ : Motivasi X ₂ : Disiplin Kerja X ₃ : Gaya Kepemimpinan Y : Kinerja Guru	Secara Simultan: Motivasi, Disiplinan kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru bahasa inggris.

Lanjutan tabel 2.1

Nama	Judul	Variable Penelitian	Hasil Penelitian
------	-------	---------------------	------------------

			Secara Parsial: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
Eko Budi Prastyo (2020)	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kompetensi Guru SMK Negeri Sekar Kabupaten Bojonegoro	X_1 : Motivasi X_2 : Kepemimpinan X_3 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Guru	Secara simultan : Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Lanjutan tabel 2.1

Nama	Judul	Variable Penelitian	Hasil Penelitian
			Secara Parsial : Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan

			berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
Yosi Puspita Sari (2019)	Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMPN 3 Salimpaung Kabupaten Tanah Datar.	X_1 : Gaya Kepemimpinan X_2 : Motivasi Kerja X_3 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Guru	Secara Simultan: Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru. Secara Parsial: Gaya Kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh

Lanjutan tabel 2.1

Nama	Judul	Variable Penelitian	Hasil Penelitian
			signifikan terhadap kinerja guru.
Anny Widiasmara (2014)	Pengaruh Motivasi, Tingkat pendidikan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap kinerja karyawan Yayasan pendidikan colomadu kabupaten karanganyar.	X_1 : Motivasi X_2 : Tingkat Pendidikan X_3 : Budaya Organisasi X_4 : Lingkungan Kerja X_5 : 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. Secara parsial 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 variable yang akan diteliti dan merupakan tuntunan bagi penelitian untuk memecahkan masalah dan merumuskan hipotesis.

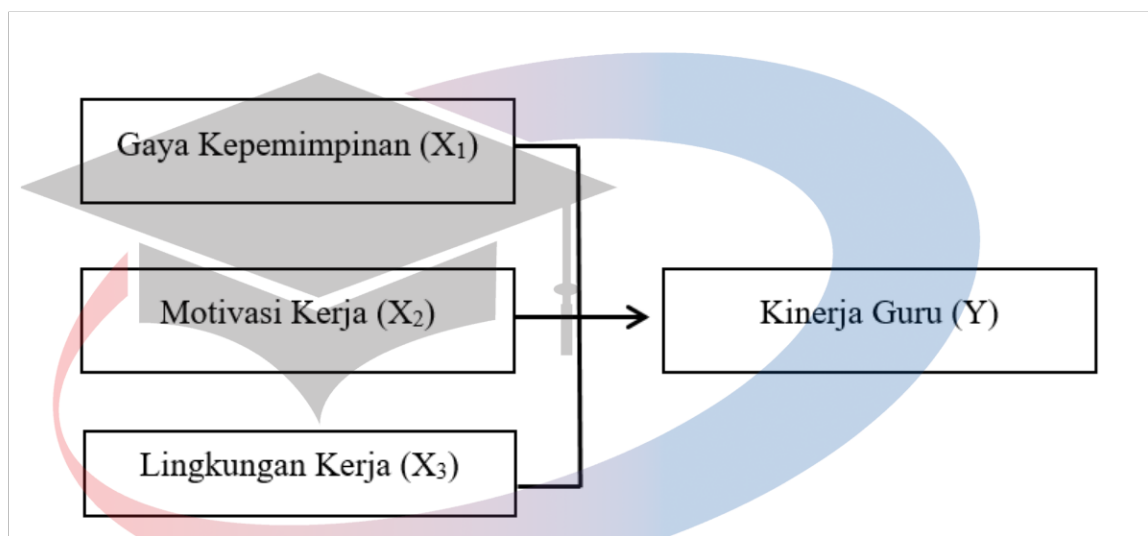
Dalam sebuah instansi pendidikan seperti sekolah dapat menghasilkan lulusan-lulusan terbaik menjadi salah satu tujuan yang dicapai sekolah. Untuk mencapai tujuan tersebut sekolah memerlukan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas, salah satunya adlah kinerja guru. Kinerja guru merupakan kemampuan 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 karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang maksimal pada pemimpin. Jika kinerja seorang karyawan maksimal maka kinerja pemimpin juga maksimal.

Untuk mecapai kinerja yang maksimal, pemimpin perlu memberikan motivasi kerja, karna 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 didefinisikan sebagai jawaban sementara suatu permasalahan yang dihadapi, dan harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis merupakan pernyataan sederhana mengenai suatu harapan peneliti tentang hubungan antar variabel dalam masalah. Hipotesis merupakan jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya melalui riset [28]. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data.

2.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Simpang Kanan Riau

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu [17]. Kepemimpinan adalah seni untuk mengkoordinasikan dan memberikan dorongan

terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan[5]. 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 yang maksimal dan mencapai tujuan organisasi.

Maka dari itu Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dimana keberadaan seorang pemimpin akan mampu memberikan pedoman dan dorongan bagi setiap anggota untuk mencapai kinerja yang maksimal agar dapat mencapai tujuan organisasi. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu dimana bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [6]. Dari hasil pernyataan diatas dapat dibuat hipotesis sebagai berikut.

H₁ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Simpang Kanan Riau

2.4.2 Pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Simpang Kanan Riau

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. 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 [32]. 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.

Dari pengertian diatas dapat kita simpulkan bahwa motivasi dapat mendorong kinerja karyawan. Motivasi yang baik akan membuat karyawan lebih baik dalam bekerja. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu dimana bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [9]. Dari hasil pernyataan diatas dapat dibuat hipotesis sebagai berikut.

H₂ : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Simpang Kanan Riau

2.4.3 Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Simpang Kanan Riau

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja guru, Lingkungan kerja merupakan tempat di mana para guru berkerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan yang di dalamnya terdapat peralatan, tata ruang, dan kondisi fisik.

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 [33].

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. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu dimana bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [7]. Dari hasil pernyataan diatas dapat dibuat hipotesis sebagai berikut.

H₃ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Simpang Kanan Riau

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 [5]. 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 pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi [23].

Lingkungan Kerja yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung [33].

H4 : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Simpang Kanan Riau.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL