

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan oleh Iskandar (2018) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Sekolah, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smkn 4 Padang”. Alat analisis yang digunakan regresi linear berganda, uji t dan uji f. Hasil menyatakan bahwa variabel lingkungan sekolah berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien sebesar 0.013 serta t hitung lebih kecil dari t tabel dan tingkat signifikan terhadap kinerja. Sedangkan variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan variabel kepemimpinan kepala sekolah juga berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,556 serta r hitung lebih besar dari r tabel dan tingkat signifikan lebih kecil dari *alpha*. Dengan demikian variabel lingkungan sekolah, disiplin kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil 0,05. Dari tiga variabel tersebut yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru adalah disiplin kerja karena memiliki nilai koefisien regresi paling tinggi.

Penelitian ini dilakukan oleh Hafid (2017) dengan judul “ Pengaruh Motivasi Dan Kopetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dan Madrasa Di Lingkungan Pondok Dan Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo”. Alat analisis yang digunakan analisis linear berganda dan hasil menyatakan bahwa pelaksanaan motivasi guru terhadap kinerja berpengaruh signifikan dengan nilai F hitung

sebesar 4,906 dan sig sebesar 0,000 sedangkan untuk kompetensi guru terhadap kinerja berpengaruh signifikan dengan nilai F hitung sebesar 1,18 dan sig sebesar 0,000 sedangkan motivasi guru dan kompetensi guru berpengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja guru dengan F hitung sebesar 2,426 dan sig sebesar 0,000

Berdasarkan hasil yang di atas disimpulkan korelasi motivasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru terbukti signifikan berdasarkan taraf kepercayaan 95% atau taraf signifikan 5%.

Penelitian ini dilakukan oleh Imroatun (2016) dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/ Akuntansi Di Sma Negeri Se-Kabupaten Wonosobo” dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial. Hasil menyatakan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja berpengaruh positif sebesar 16,65%, pengaruh positif kompensasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi sebesar 21,25% dan pengaruh positif motivasi terhadap kinerja guru sebesar 31,92%.

Penelitian ini dilakukan oleh Azmi. Sakdiawarti dan Mustopa Marlilitura (2019) dengan judul “ Pengaruh Disiplin, Kompetensi Dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri Di Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim” dengan menggunakan analisis linear berganda dan hasil menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif sebesar 2,232, variabel kompetensi guru sebesar 4,803 dan variabel motivasi sebesar 2,051.

Penelitian ini dilakukan oleh Anindya Sri Nugraheni dan Ratna Rahmayani (2016) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MI Al Ihsan Tempel Dan MI Al Ihsan Medari” dengan analisis data menggunakan regresi

berganda dengan hasil menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dapat dilihat dari nilai t hitung.

Tabel 2.1
Tabel Persamaan dan Perbedaan
Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

No	Peneliti/ tahun	Metode	Instrument	Tema	Hasil
1	Iskandar (2018)	Regresi linear berganda	Lingkungan Sekolah (X1) Disiplin (X2) Kepemimpinan Kepala Sekolah (X3)	Prestasi Belajar (Y)	Lingkungan kerja disiplin dan kepemimpinan sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru
2	Hafid (2017)	Regresi linear berganda	Motivasi (X1) kompetensi guru (X2)	Kinerja	Motivasi dan kompetensi guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru
3	Imrotun (2016)	Regresi Linear berganda	Lingkungan kerja (X1) kompensasi kerja (X2) motivasi (X3)	Kinerja guru (Y)	Hasil menunjukkan bahwa lingkungan, kompensasi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
4	Azmi (2019)	Regresi linear berganda	Disiplin (X1) kompetensi (X2) Motivasi (X3)	Kinerja guru (Y)	Hasil menunjukkan bahwa disiplin kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
5.	Aniditya dan ratna (2016)	Regresi Linear berganda	Disiplin (X1)	Kinerja guru (Y)	Hasil menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi harus benar – benar diperhatikan dan diatur sedemikian rupa, sehingga dapat menciptakan suasana yang nyaman dan menyenangkan untuk mendorong semangat dan melaksanakan pekerjaan dengan lebih giat. Barnawri dan Arifin (2017:54) sedangkan Mulyasa (2013 ; 193) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai faktor situasional yang memiliki pengaruh dengan kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harus memperhatikan dua hal yang meliputi : guru itu sendiri, serta hubungan yang baik antara guru dengan orang tua dan guru dengan masyarakat disekitarnya.

Pemilihan warna ruang kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja guru Menurut Barnawi Dan Arifin (2017;56) warna dapat memberikan efek psikologis bagi seseorang yang ada disekitarnya. Pemberian warna tidak hanya pada tembok sekolah saja, tetapi peralatan sekolah juga memberikan kesan menarik.

Menurut Hasbulla (2013:36) Lingkungan sekolah merupakan lingkungan pendidikan utama yang kedua. Siswa siswi, guru, administrator, konselor hidup bersama dan melaksanakan pendidikan secara teratur dan terencana dengan baik. Jadi lingkungan sekolah adalah tempat belajar bagi siswa dengan kondisi yang ada dengan tata ruang yang memadai dan layak untuk program belajar, konseling, latihan dalam rangkai membantu siswa agar dapat mengembangkan potensinya.

Sedangkan menurut Dalyono (2010:131) lingkungan sekolah merupakan salah satu faktor yang turut mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan anak terutama untuk kecerdasannya. Lingkungan sekolah berperan penting untuk

meningkatkan pemikiran anak, karena fasilitas dan sarana dalam belajar serta kondisi yang baik guna mendukung kegiatan belajar mengajar.

Dari pengertian di atas dapat di katakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan produktifitas kerja, dan ini perlu disadari dengan baik oleh guru, setiap guru mempunyai kewajiban yang sama, salah satunya yaitu menciptakan suasana nyaman dalam lingkungan kerjanya.

Faktor Yang Mempengarui Lingkungan Kerja Menurut Sedarmayanti (2011;27) sebagai berikut :

1. Penerangan / pencahayaan tempat kerja

Penerangan atau pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan pengelihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat dan mengalami banyak kesalahan.

2. Temperatur tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda, tubuh manusia mempertahankan dalam keadaan normal, agar dapat menyesuaikan diri. Apabila kondisi temperatur terlalu dingin akan mengakibatkan gairah kerja menurun, apabila temperatur udara yang panas akan mengakibatkan cepat timbul kelelahan dan saat bekerja dapat menimbulkan banyak kesalahan

3. Kelembapan ditempat kerja

Kelembapan dipengarui oleh temperatur udara dan secara bersama – sama antara kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panar dari udara tersebut akan

mempengaruhi keadaan tubuh manusia saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup. Yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut berkurang dan tercampur dengan gas dan bau bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikendalikan oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena dalam jangka panjang bunyi dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan kebisingan serius dalam mengakibatkan kematian

6. Getaran mekanisme ditempat kerja

Getaran yang timbul dari karena alat mekanisme yang sebagian getaran ini sampai ke tubuh dan menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya dapat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensi

7. Bau- bauan ditempat kerja

Bau bauan ditempat kerja dapat dianggap pencemaran dan dapat mengganggu konsentrasi kerja

8. Tata warna ditempat kerja

Menata warna ditempat kerja harus 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

9. Dekorasi ditempat 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 ditempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai denan suasana, waktu dan tempat dapat mengakibatkan dan merangsng pegawai untuk bekerja

11. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja, oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaanya dengan memanfaatkan petugas pengamanan (Satpam)

Menurut Sedarmayanti (2009;21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua

kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasa maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Pihak manajemen juga harus mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti ini yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Lingkungan kerja diartikan sebagai penialain responden terhadap segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang mampu mempengaruhi dalam melaksanakan tugas yang diemban. Indikator menurut Afandi (2016;53) sebagai berikut :

a. Lampu penerangan tempat kerja

Penerangan adalah salah satu tolak ukur untuk mendapatkan keadaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman yang berkaitan erat dengan produktifitas manusia. Penerangan yang terang pada ruang kerja dapat meningkatkan semangat kerja sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang baik

b. Jendela tempat kerja

Jendela berguna untuk masuk dan keluarnya udara oleh karena itu perlu adanya jendela disetiap tempat kerja

c. Tata warna

Warna adalah bagian dari lingkungan kerja yang dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, dengan demikian pengaturan warna yang cerah dan lembut pada ruang kerja dapat meningkatkan semangat kerja guru

d. Dekorasi

Dekorasi merupakan hal yang penting bukan hanya warna tetapi tata letak barang/ alat bekerja juga perlu dipertimbangan guna menjadi kenyamanan dalam bekerja

e. Bunyi musik

Kebisingan adalah suara dapat merusak konsentrasi kerja dan dapat menimbulkan komunikasi yang salah pada lingkungan kerja sehingga guru menjadi tidak optimal

f. Suhu udara

Sirkulasi udara adalah peredaran udara atau pertukaran udara yang terjadi pada suatu ruangan tempat kerja.

2.2.2 Motivasi

Menurut Uno (2017;64) mengatakan motivasi adalah konsep yang dapat digunakan untuk menggerakkan individu agar memulai dan berperilaku secara langsung sesuai dengan apa yang akan diharapkan oleh atasan atau pemimpin. Sedangkan motivasi kerja guru sebagai suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar tercipta perilaku yang dapat tercipta perilaku yang dapat diarahkan dalam upaya – upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Guru tidak hanya bertugas sebagai pengajar tetapi juga untuk memajukan sekolah dan menjalankan

berbagai tugas sebagai proses menyejaterahkan diri sendiri sebagai seorang guru yang profesional. Untuk mencapai semua itu guru harus memotivasi diri sendiri untuk selalu bersemangat dalam bekerja. Menurut Robbin (2012;98) mengatakan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan individu untuk mencapai sebuah tujuan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat dipahami bahwa motivasi kerja adalah pendorong semangat bagi seseorang untuk bekerja sesuai dengan bidangnya. Motivasi kerja tidak hanya dipengarui untuk pemenuhan kebutuhan ekonomis saja melainkan juga kebutuhan psikisnya. Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu berusaha untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya sebagai mencerdasakan kehidupan bangsa.

Setiap individu pasti memiliki kebutuhan yang berbeda – beda, sehingga motivasi yang dibutuhkan oleh setiap individu juga akan berbeda – beda, akan tetapi jika karyawan tersebut sedang berada disebuah perusahaan, pasti memiliki tujuann yang harus dipenuhioleh perusahaan kepada karyawan. Menurut Robbins (2012;132) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat dipengarui oleh dua faktor yaitu :

1. Faktor interistik : merupakan faktor yang berasal dari dalam individu. Faktor interistik yang mempengaruhi motivasi kerja adalah :
 - a. Kemungkinan sukses yang dicapai, mengacu pada persepsi individu tentang kemungkinan sukses yang akan dicapai ketika melakukan tugas. Semakin tinggi persepsi individu tentang kemungkinan untuk sukses yang akan dicapai akan semakin termotivasi untuk berprestasi.

- b. *Self-efficacy*, mengacu pada keyakinan individu pada dirinya untuk mampu mencapai sukses. Semakin tinggi tingkat keyakinan seseorang akan semakin termotivasi untuk individu berprestasi dalam bekerja. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan cenderung termotivasi
 - c. *Value* mengacu pada pentingnya tujuan bagi individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan mengerjakan tugas dengan kemungkinan sukses sedang, karena performa dalam beberapa situasi memberikan umpan balik yang terbaik untuk melakukan perbaikan
 - d. Ketakutan terhadap kegagalan, mengacu pada proses individu tentang kegagalan yang akan membuat individu untuk semakin termotivasi sebagai upaya untuk mengatasi kegagalan
 - e. Faktor lainnya mengacu pada perbedaan jenis kelamin, usia, kepribadian dan pengalaman kerja.
2. Faktor Ekstrinsik : merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang yang bersumber dari luar diri individu sendiri. Faktor ekstrinsik mengacu pada situasi dengan adanya kesempatan. Faktor ekstrinsik ini dapat berupa hubungan pimpinan dengan bawahan, hubungan antar rekan kerja, sistem pembinaan dan pelatihan, sistem kesejahteraan, lingkungan fisik tempat kerja, status kerja, administrasi dan kebijakan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2013;87) menyatakan bahwa tujuan yang diperoleh dari pemberian motivasi yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan

4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempetinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugas
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku

Motivasi mempunyai peran yang strategis dalam aktivitas seseorang . Agar peranan motivasi lebih optimal, maka prinsip – prinsip motivasi dalam bekerja yang harus diterapkan. Berikut ada beberapa prinsip motivasi yaitu :

1. Motivasi sebagai penggerak yang mendorong aktivitas
2. Motivasi intristik lebih utama dari pada motivasi ekstrinsik
3. Motivasi berupa pujian
4. Motivasi berhubungan dengan kebutuhan
5. Motovasi dapat menumpuk optimisme dalam
6. Motivasi melahirkan prestasi

Dalam pekembangannya, motiavasi dapat dipandang empat pendekatan antara lain pendekatan tradisional, hubungan manusia, sumber daya manusia dan pendekatan koomtemporer. Beriku pendekatan – pendekatan motivasi menurut Bangun (2012;312)

1. Pendekatan tradisional

Pendekatan yang pertama kali dikemukakan oleh Fredercik W. Taylor dari manajemen ilmiah dalam model ini menyatakan bahwan menajer menentukan

cara yang paling efektif untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem insentif upah, semakin baik kinerja maka semakin banyak pula insentif upah yang akan diterima oleh karyawan

2. Pendekatan hubungan manusia

Elton Mayo mengemukakan bahwa kebosanan dan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi

3. Pendekatan sumber daya manusia

Pendekatan sumber daya manusia akan menyatakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti

4. Pendekatan kontemporer

Pendekatan ini didominasi oleh tiga tipe motivasi teori isi, teori proses, menjelaskan berbagai kebutuhan manusia mempengaruhi kegiatan dalam organisasi. Manajer harus dapat memahami kebutuhan para anggotanya untuk meningkatkan tanggung jawab dan kesetiaan atas pekerjaan

Indikator merupakan sebuah variabel yang dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi pada sebuah kejadian ataupun kegiatan. Indikator motivasi yang dapat dipakai menurut teori Robbins (2012;137) menyatakan sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan prestasi

- a. Memiliki kesempatan untuk berprestasi

- b. Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan
 - c. Bangga hasil kerja menjadi acuan bagi teman sejawat
2. Kebutuhan akan kekuasaan
- a. Memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan sekolah
 - b. Mempunyai wewenang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan metode sendiri
 - c. Mendapatkan kedudukan yang lebih baik dengan cara bersaing secara sehat
3. Kebutuhan akan afiliasi
- a. Menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan
 - b. Memiliki kesempatan membantu teman
 - c. Mendapatkan pengakuan dari masyarakat atas pekerjaannya

2.2.3 Disiplin

Disiplin sangat penting bagi peserta didik. Karena itu ia harus ditanamkan secara terus menerus kepada peserta didik. Jika disiplin ditanamkan terus menerus maka disiplin tersebut akan menjadi kebiasaan bagi peserta karyawan. Orang – orang yang berhasil dalam bidangnya masing – masing umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya orang yang gagal, umumnya tidak disiplin.

Imron (2011:172) Disiplin memiliki tiga macam antara lain :

1. Disiplin dibangun berdasarkan konsep otoritarian

Maksudnya disini peserta didik disekolah dikatakan mempunyai disiplin tinggi manakala mau duduk tenang sambil memperhatikan uraian guru ketika sedang mengajar.

2. Disiplin yang dibangun berdasarkan kosep permissive

Peserta didik haruslah diberikan kebebasan seluas – luasnya didalam kelas dan sekolah. Aturan yang ada disekolah tidak boleh mengikat peserta didik peserta didik dibiarkan berbuat apa saja asalkan menurutnya baik.

3. Disiplin dibangun berdasarkan konsep kebebasan yang terkendali atau kebebasan yang bertanggung jawab.

Disiplin dalam memberikan kebebasan seluas – luasnya kepada peserta didik untuk berbuat apa saja, tetapi konsekuensi dari perbuatan itu harus di pertanggungjawabkan.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2014;89) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Pegawai akan memenuhi peraturan yang berlaku, jika ia merasa mendapat jaminan balasa jawa yang setimpal dengan apa yang telah di kontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karna dalam lingkungan organisasi atau instansi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan menegakkan disiplin dan bagaimana dapat mengendalikan diringan baik melalui ucapan, tindakan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan

3. Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam situasi atau organisasi, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan

Apabila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan atas hukuma yang pantas sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi atau instansi perlu adanya pengawasan dari seornag pemimpin, dimana pemimpin tersebut diharapkan dapat mengerakkan pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan secara cepat dan sesuai

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adlah manusia yang mempunyai perbedaan karakter atara yang satu dengan lainnya

7. Diciptkanya kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Disiplin itu merupakan suatu sikap yang penting dimiliki oleh seseorang. Disiplin menjadi dasr bagi pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan. Disiplin akan mengantar seorang siswa sukses dalam belajar dan kelak ketika bekerja. Disiplin juga memiliki fungsi yang penting yang penting juga bagi kehidupan setiap individu. Menurut Tu'u (2008:38-44) fungsi disiplin ada enam yaitu

1. Menata kehidupan bersama

2. Membangun kepribadian

3. Melatiih kepribadian

4. Pemaksaan
5. Hukuman dan
6. Menciptakan lingkungan yang kondusif.

Disiplin memiliki fungsi yang beragam dan fungsi disiplin yang utama adalah melatih dan membentuk sebuah kepribadian seorang individu.

Menurut Sutrisno (2016:94) disiplin yang baik adalah disiplin diri, cenderung orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajiban dan menepati aturan. Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu – rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan – peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain :

- a. Peraturan jam masuk, pulang dan istirahat
- b. Peraturan dasar berpakaian dan tingkah laku dalam pekerjaan
- c. Peraturan cara – cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama organisasi dan sebagainya.

Menurut Sutrisno (2014;194) mentakan bahwa organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peratura atau tata tertib yang akan menjadi rambu– rambu yang harus dipenuhi oleh seuruh karywawn dalam organisasi. Perutan – peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain :

- a. Ketaatan terhadap ketentuan jam masuk, pulang dan istrihat
- b. Ketaatan terhadap standar operasional prosedur (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan

- c. Ketaatan terhadap peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya

2.2.4 Kinerja Guru

Kinerja adalah perfoma atau unjuk kerja. Kinerja menurut Usma (2012;63) menyatakan bahwa performan atau kinerja merupakan hasil kerja dari suatu proses. artinya hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Malik (2013;66) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru berkaitan dengan peran, tugas dan tanggung jawab yang diembannya berdasarkan kemampuan profesional dimilikinya. Stiyati (2014;202)

Sastrohadiwiryo (2015;231) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu kegiatan karyawan yang dinilai oleh pihak manajemen dengan cara memandangkan kerja dengan deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Sedangkan menurut Mangkunegara (20017;104) mengemukakan kinerja yang berkenaan dengan profesi keguruan adalah perilaku yang nyata yang ditunjukkan guru saat memberikan pelajaran pada siswanya. Kinerja guru dapat ditunjukkan dari kemampuan seseorang guru dalam menguasai kompetensi yang dipersyaratkan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan suatu tingkat kemandirian seseorang guru atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya. Dasarnya seorang guru dalam melaksanakan tugas dan bebannya kepadanya di harapkan untuk menunjukkan suatu *performance* yang baik.

Menurut Yamin (2010;43) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain :

1. Faktor personal atau individual

Meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu

2. Faktor kepemimpinan

Memiliki aspek kualitas manajer dan tim *leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada guru

3. Faktor tim

Dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim dan keeratn anggota tim

4. Faktor sistem

Meliputi kerja fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi

5. Faktor kontekstual meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

Berdasarkan faktor yang telah disebutkan bahwa faktor juga dapat disebabkan oleh guru itu sendiri dan juga aspek dari luar guru. Faktor yang berasal dari dalam diri guru dengan adanya motivasi, pengetahuan , dan keterampilan dalam mengerjakan tugasnya sebagai seorang guru. Faktor dari luar diri yaitu dukungan

organisasi dan lembaga tempat bekerja. Guru bekerja disekolah, sehingga faktor yang luar sangat berpengaruh terhadap kinerja guru adanya pimpinan yang tepat. pimpinan sekoalh yaitu kepala sekoalh yang bertanggung jaab besara dan juga banyak tugas yang harus dilakukan kepala sekoalh. Kepala sekolah memebri motivasi guru sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja guru dalam memberi dan menyampaikan pelajaran.

Secara umum tujuan dari penelitin kinerja adalah memberikan timbal balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kerja pegawai, dan untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan. Secara khusus tujuan penilaian kinerja adalah sebgaai pertimbangan keputusan suatu organisasi terhadap pegawainya mengenaia kenaikan gaji, mutasi, pendidikan dan pelatihan, dan kebijakan manajerial lainnya

Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban dan tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasana baik secara langsung maupun tidak langsung, penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang pegawai.

Menurut Sudarmanto (2009;11) dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek- aspek yang menjadi tolak ukur dalam menilai kerja. Ukuran – ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja, dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena bermanfaat bagi banyak pihak. Adapun survei atau literature mengenai dimensi atau indikator yang menjadi ukuran kinerja sebagai berikut :

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahn, kerusakan, kecermatan
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan
3. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidak hadiran, keterlambatan waktu kerja efektif / jam kerja

4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

Untuk dapat melaksanakan peran dan tugas serta tanggung jawabnya seseorang yang berorientasi pada kinerja harus memiliki kriteria tertentu Susanto (2013;30) menjelaskan kriteria – kriteria individu yang berorensi pada kinerja meliputi :

1. Kemampuan intelektual, berupa kapasitas untuk berpikir logis, praktis, dan menganalisis sesuai dengan konsep, serta kemampuan dalam mengungkapkan dirinya secara jelas
2. Ketegasan, merupakan kemampuan untuk menganalisis kemungkinan dan memiliki komitmen terhadap pilihan yang pasti secara tepat dan singkat
3. Semangat, berupa kapasitas untuk bekerja secara aktif dan tidak kenal lelah
4. Berorientasi pada hasil. Merupakan keinginan intrinsik dan memiliki komitmen untuk mencapai suatu hasil dan menyelesaikan pekerjaannya
5. Kedewasaan sikap dan perilaku yang pantas, merupakan kemampuan dalam melakukan pengendalian emosi dan disiplin diri yang tinggi, yaitu suatu kemampuan untuk mengambil alih tanggung jawab
6. Keterampilan interpersonal, berupa kecenderungan untuk menunjukkan perhatian pemahana dan kepedulian terhadap orang lain
7. Keinginan, merupakan kemampuan untuk melakukan usaha ynag rumit secara objektif
8. Produktif, berupa kemampuan untuk melakukan inisiatif secara mandiri dengan mengantisipasi permasalahan dan menerima tanggung jawab pekerjaan
9. Keterbukaan, merupakan kemampuan untuk menangkap pendapat dan perasaan secara langsung dan apa adanya

10. Perberdayaan kemampuan , merupakan sikap percaya diri untuk selalu mampu melaksanakan tugas dan memberi kepercayaan atas kemampuan orang lain untuk melaksanakan tugas masing – masing

11. Teknis dan pengetahuan, keterampilan, keputusan, perilaku, tanggung jawab
Dari beberapa kriteria di atas guru yang memiliki kinerja yang baik adalah guru yang memiliki kriteria tersebut sehingga tugas mengajar adalah sebagai tugas mulai yang di embankan dengan sepenuh hati. Kualitas kinerja guru dinyatakan dalam peraturan menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomer 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Dalam undang – undang tersebut standar kompetensi guru dikembangkan menjadi empat yaitu pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional

Georgia Department Of Education telah mengembangkan *teacher Perfomace Assesment* yang kemudia dimodifikasi oleh depdinas menjadi alat penilaian kemampuan guru (APKG). Rusman ; (2012) menyatakan indikator kinerja guru adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran

Tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang akan berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan yang akan di ajarkan. Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Umumnya guru hanya dituntut dua macam program yaitu jangka panjang seperti semesteran dan jangka pendek yaitu setiap satu pokok bahasan.

2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran dikelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

a. Pengelolaan kelas

Pengelolaan kelas yang dimaksud adalah menciptakan suasana kelas yang kondusif guna mewujudkan pembelajaran yang menyenangkan. Kemampuan guru dalam bekerja sama dengan siswa, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran.

b. Penggunaan media dan sumber belajar

Media adalah salah satu yang digunakan untuk menyalurkan pesan (materi pembelajaran) segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan sedangkan sumber belajar adalah buku pedoman. Guru harus juga memahami buku teks seorang guru juga harus memahami dari sumber – sumber yang lain guna meningkatkan kemampuan untuk keperluan perluasan dan pendalaman materi

3. Penggunaan metode pembelajaran

Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Guru juga harus mampu memvariasi penggunaan metode pembelajaran didalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas berkelompok

4. Evaluasi dalam kegiatan

Kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara – cara evaluasi, penyusunan alat – alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi

2.2.5 Hubungan Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru juga telah dibuktikan oleh Gibson (2009;110) lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain: pengaturan penerangan, tingkat kerja, namun penerangan disini diartikan sebagai pengaturan dan sirkulasi udara yang baik terutama di dalam lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Gie (2009; 210) mengatakan lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada disuatu tempat kerja.

Menurut Afandi (2016;53) menyatakan bahwa penataan ruang yang tepat pada tempat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penataan ruang ini harus didukung dengan penambahan lampu agar cahaya terlihat terang, ruangan kerja yang tidak berhimpitan, sirkulasi udara sesuai dengan ruangan menurut Norianggono, Hamid, dan Ruhana dalam Suwondo (2015). Kurangnya distribusi cahaya dalam ruangan karyawan akan mengakibatkan tidak dapat bekerja dengan

cepat dan tepat. tata ruang kerja guru juga harus ditata dengan sedemikian rupa agar menghasilkan kinerja yang baik

2.2.6 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut Baharudin (2012;67) terbentuknya motivasi yang kuat, maka dapat membuahkan hasil dan kinerja yang lebih baik, dengan kualitas pekerjaan yang dilaksanakannya. Untuk mengkaji dan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja maka penelitian yang dilakukan oleh orang lain, antara lain penelitian yang dilakukan Firdausy (2009) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Hal ini juga disebutkan dalam penelitian Hafid (2017) bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru yang dapat dicapai pada pekerjaan. Dengan demikian hubungan antara motivasi dengan kinerja guru bersifat positif. Baharuddin (2012;67) juga mengemukakan dengan terbentuknya motivasi yang kuat maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerja.

2.2.7 Hubungan Disiplin Terhadap Kinerja

Disiplin kerja guru merupakan tingkah laku berupa ketaatan kepada peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin dalam sebuah lembaga sekolah merupakan hal yang harus dipelihara karena dapat mempengaruhi kinerja guru. Sesuai dengan pernyataan Keith

Davis (2003; 129) yang mengatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman – pedoman dipandang erat keterkaitan dengan kinerja.

Apabila disiplin kerja guru dilaksanakan dengan baik, maka dapat mendukung peningkatan kinerja guru tersebut. Sebaliknya, jika pelaksanaan disiplin kerja guru belum diterapkan, maka kinerja guru juga mengalami perubahan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Wulan (2013) mengatakan bahwa adanya hubungan positif antara disiplin dengan kinerja. Dengan begitu semakin tinggi tingkat disiplin maka makin tinggi kinerja yang akan dihasilkan. Dan sebaliknya apabila disiplin rendah maka kinerja yang dihasilkan rendah. Eti (2018) Menyatakan bahwa disiplin guru mampu membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru

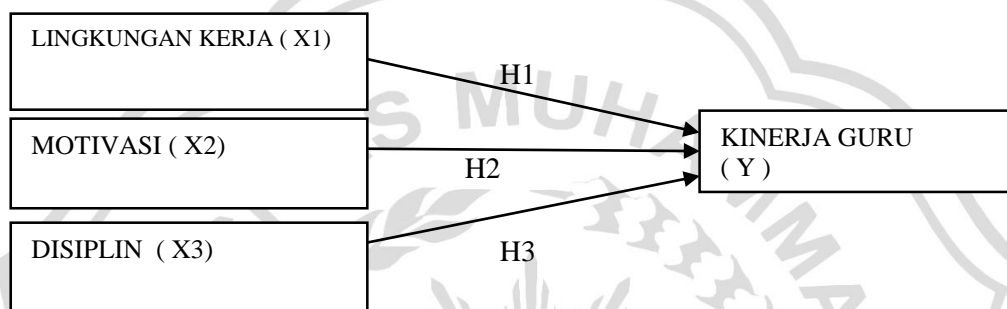
2.3 Hipotesis

Sugiyono (2017; 134) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data

1. Diduga ada pengaruh Lingkungan Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Mashyudiyah Giri Gresik
2. Diduga ada pengaruh Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru Madrasah Aliyah Mashyudiyah Giri Gresik
3. Diduga ada pengaruh Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Mashyudiyah Giri Gresik.

2.4 Kerangka Konseptual

Sugiyono (2013:60) menyatakan bahwa kerangka berfikir adalah tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan, selanjutnya analisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan hubungan antara variabel yang diteliti. Selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis. Sehingga dapat dibentuk kerangka berfikir sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual