

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **A. Deskripsi Teori**

##### **1. Kinerja Pendidik**

###### **a) Pengertian Kinerja Pendidik**

Kinerja memiliki arti, “sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja”<sup>1</sup>. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi, tingkat keberhasilan, atau kemampuan kerja individu maupun kelompok. Kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang telah dimilikinya.<sup>2</sup> Kinerja guru merupakan penampilan, perbuatan dan prestasi kerja guru sebagai hasil dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimiliki selama ini.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.<sup>3</sup> Kinerja guru merujuk pada kemampuan guru untuk menyelesaikan tugas dan tanggung

---

<sup>1</sup> Depdiknas, 2008, *Penilaian Kinerja Guru*, Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan.

<sup>2</sup> Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (PT. Remaja Rosdakarya: Bandung, 2013), hlm. 88

<sup>3</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, (PT Rajagrafindo Persada: Jakarta, 2013), hlm.54.

jawab yang diberikan lembaga pendidikan yaitu melaksanakan pembelajaran untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Kinerja dalam lembaga pendidikan lebih merujuk pada kinerja guru yang memiliki peran dalam menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Seperti dalam berikut ini :

Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi<sup>4</sup>.

Kinerja guru lebih menekankan pada hasil kerja yang telah dicapai guru baik secara kualitas maupun kuantitas dalam proses pembelajaran selama ini sesuai dengan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Selanjutnya Kinerja pengajar adalah menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh tenaga pengajar dalam tanggung jawabnya sebagai orang yang mengemban suatu amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik ke arah kedewasaan mental-spiritual maupun fisik-psikologis.<sup>5</sup>

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan

---

<sup>4</sup> Imam Wahyudi, *Mengejar Profesionalisme Guru*, (Prestasi Pustaka: Jakarta, 2012), hlm.8.

<sup>5</sup> Martinus Yamin & Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Gaung Persada: Jakarta, 2010), hlm. 87.

tertentu.<sup>6</sup> Kinerja guru merupakan sebuah fungsi interaksi kemampuan, motivasi, dan peluang untuk berkinerja.<sup>7</sup>

Kinerja pendidik akan baik, jika pendidik mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan.<sup>8</sup> Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Selanjutnya kinerja juga merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>9</sup>

Kinerja pendidik merupakan hasil kerja pendidik baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya didalam sekolah disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja guru secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tujuan pendidikan

---

<sup>6</sup>Rivai, Veithzal, dkk., *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*, (PT. Raja Grafindo: Jakarta, 2011), hlm. 548.

<sup>7</sup>Robbins, Stephen dan Judge, Timothy, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, (Salemba Empat: Jakarta, 2009), hlm. 629.

<sup>8</sup>A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (PT. Remaja Rosdakarya: Bandung, 2009), hlm. 54.

<sup>9</sup>Sopiah, *Perilaku Organisasional*. (CV. Andi Offset: Yogyakarta, 2008), hlm. 24.

yang ditunjukkan oleh kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

**b) Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi <sup>10</sup>:

1) Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi, kemampuan reality, artinya, pegawai yang memiliki potensi diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mengerakan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

**c) Indikator Kinerja Pendidik**

Indikator Kinerja Pendidik merupakan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akntabilitas.. Dalam UU No 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20(a) tentang Guru dan Dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan guru berkewajiban :

---

<sup>10</sup>Ibid, Mangkunegara. 2009. hlm. 67-68.

- a. Merencanakan pembelajaran
- b. Melaksanakan proses pembelajaran
- c. Melaksanakan penilaian dan mengevaluasi hasil pembelajaran
- d. Melaksanakan pengayaan
- e. Melaksanakan remedial
- f. Membimbing dan melatih peserta didik
- g. Melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada kegiatan pokok yang sesuai

Kinerja guru apabila dilihat dari kemampuan menyusun rencana pembelajaran berarti merujuk pada Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang dibuat oleh guru tersebut. Kemampuan melaksanakan pembelajaran merujuk pada aktivitas guru dalam proses belajar mengajar yang efektif di kelas setiap hari. Kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi merujuk pada sikap guru yang mampu berbaur dengan rekan kerja dan selalu mementingkan kepentingan bersama.

Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar merujuk pada kemampuan guru dalam membuat soal untuk menilai keberhasilan pembelajaran. Kemampuan melaksanakan remedial dan pengayaan merujuk pada cara guru untuk memperbaiki peserta didik yang belum berhasil mencapai Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM).

Penilaian kinerja guru yang dibuat oleh direktorat tenaga kependidikan dalam rangka peningkatan mutu pendidik dan tenaga

kependidikan, menyatakan bahwa indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan, yaitu:

- 1) Perencanaan program kegiatan pembelajaran  
Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).
- 2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran  
Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.
- 3) Evaluasi/penilaian pembelajaran  
Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan 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 mengevaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil belajar.<sup>11</sup>

Kinerja dapat diukur dengan menggunakan :<sup>12</sup>

- 1) Pengukuran Kuantitas, item-itemnya : peningkatan hasil kerja, dapat mengerjakan pekerjaan.
- 2) Pengukuran Kualitas, item-itemnya : pekerjaan yang dapat dihasilkan karyawan sesuai peraturan perusahaan, penyelesaian pekerjaan yang dilakukan pegawai.

<sup>11</sup>Depdiknas, *Penilaian Kinerja Guru*, (Direktorat Tenaga Kependidikan: Jakarta, 2008), hlm.25.

<sup>12</sup>Benny Setyadi, Hamidah Nayati Utami, Gunawan Eko Nurtjahjon. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan* (Studi Pada Karyawan PT. Bank BRI, Tbk. Cabang Bogor) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*| Vol. 21 No. 1 April 2015, Hlm. 3

- 3) Pengukuran Ketepatan Waktu, item-itemnya: Kesesuaian waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, ketepatan waktu.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai alasan penilaian terhadap pegawai.<sup>13</sup> Kinerja guru yang baik merupakan suatu langkah untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai (staf), yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, hubungan interpersonal, pelayanan, nilai, efektifitas kerja, serta kemandirian.<sup>14</sup> Berkaitan dengan kinerja guru baik secara kualitas maupun kuantitas yang dimiliki oleh guru.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dapat diukur dari berbagai hal, salah satunya penilaian yang telah ditetapkan oleh Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas) yaitu perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi/penilaian pembelajaran. Ketiga aspek tersebut apabila dilaksanakan oleh guru dengan penuh tanggungjawab maka kinerja guru akan semakin optimal.

---

<sup>13</sup>Hilgert. 1992. *Human Resources Manajement: Positioning for the 21<sup>th</sup> Centuries*. 6<sup>th</sup> Edition. West Publishing Company, New Jersey.

<sup>14</sup>Jhon. 1993. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. BPFE.

## 2. Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi Kerja Pendidik

Motivasi (*motivation*) berasal dari kata latin *movere*, kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan atau menggerakkan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi juga dapat di definisikan suatu proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu.

Motivasi merujuk ke upaya yang dilakukan guna mencapai setiap sasaran, disini kita merujuk ke sasaran organisasi karena penelitian ini terfokus pada perilaku yang berkaitan dengan produktivitas kerja.<sup>15</sup> Motivasi merupakan hasil sebuah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan konsistensi dalam hal melakukan kegiatan- kegiatan tertentu.<sup>16</sup> Motivasi adalah alasan-alasan,

---

<sup>15</sup>Autor Stephen P. Robbins, Mary Coulter, *Manajemen ed. 8*, (PT. Macanan Jaya Cemerlang: Indonesia, 2007), hlm. 129.

<sup>16</sup>Winardi, *Manajemen Prestasi Kerja*. Edisi Pertama, (Rajawali: Jakarta, 2001), hlm. 55.



dorongan-dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu atau perbuatan sesuatu.<sup>17</sup>

Secara umum semua orang membutuhkan motivasi untuk dapat giat bekerja. Orang akan bersemangat melakukan segala aktivitas ketika dalam dirinya telah ada motivasi yang tinggi. Motivasi sangat penting karena seseorang yang mempunyai motivasi akan lebih berhasil daripada seseorang yang tidak mempunyai motivasi”.<sup>18</sup> Bekerja pun membutuhkan motivasi yang disebut dengan motivasi kerja.

Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilaku, memberikan semangat kerja yang tinggi untuk memenuhi tujuan tertentu yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien”.<sup>19</sup> Motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor dalam diri seorang guru yang dapat memberikan semangat kerja sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang

---

<sup>17</sup>Wursanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Indonesia, (PT. Prenhallindo: Jakarta, 2004), hlm.21.

<sup>18</sup>Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (PT Bumi Aksara: Jakarta, 2004), hlm.179.

<sup>19</sup> Imam Wahyudi, *Mengejar Profesionalisme Guru*, (Prestasi Pustaka: Jakarta, 2012), hlm.121.

telah ditetapkan”.<sup>20</sup> Motivasi kerja guru adalah suatu hal yang dibutuhkan guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru dalam melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Guru akan bergerak mengerjakan pekerjaan apabila ada yang memotivasi baik dari dalam diri maupun dari luar.

Motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru untuk melakukan pekerjaan agar tercapai tujuan pekerjaan sesuai dengan rencana”. Motivasi kerja guru merupakan dorongan untuk senantiasa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan rencana.<sup>21</sup> Motivasi kerja membuat guru menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai rencana dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### **b. Teori Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia, dan merupakan suatu proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Motivasi sangat dibutuhkan

---

<sup>20</sup>Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*, (PT Bumi Aksara: Jakarta, 2013), hlm.72.

<sup>21</sup>Pupuh Fathurrohman & Aa Suryana, *Guru Profesional*, (PT. Refika Aditama: Bandung, 2012), hlm.63.

seseorang untuk membangkitkan semangat seseorang. Berikut beberapa teori menurut pendapat para ahli yaitu:<sup>22</sup>

### 1) Teori Kebutuhan (*Need*) dari Abraham Maslow

Maslow dalam teorinya menyetengahkan tingkatan (*herarchi*) kebutuhan, yang berbeda kekuatannya dalam memotivasi seseorang melakukan suatu kegiatan. Dengan kata lain kebutuhan bersifat bertingkat, yang secara berurutan berbeda kekuatannya dalam memotivasi suatu kegiatan, termasuk juga yang disebut bekerja. Urutan tersebut dari yang terkuat sampai yang terlemah dalam memotivasi terdiri dari, kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan status/kekuasaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Maslow tidak mempersoalkan kebutuhan spiritual, yang sebenarnya cukup penting/dominan perannya sebagai motivasi, terutama di lingkungan pemeluk suatu agama/kepercayaan pada Tuhan Yang Maha Esa.

### 2) Teori Motivasi Prestasi (*Achievement*) dari Mc. Clelland

Teori ini mengklasifikasikan motivasi berdasarkan akibat suatu kegiatan berupa prestasi yang dicapai, termasuk juga dalam bekerja. Dengan kata lain kebutuhan berprestasi merupakan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam hubungannya dengan Teori Maslow, berarti motivasi ini terkait

---

<sup>22</sup>Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Gajah Mada University Press: Yogyakarta, 2011), hlm.352-359.

dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi, terutama kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan akan status dan kekuasaan. Kebutuhan ini memerlukan dan mengharuskan seseorang pekerja melakukan kegiatan belajar, agar menguasai keterampilan atau keahlian yang memungkinkan seseorang pekerja mencari suatu prestasi.

### 3) Teori Penguatan (*Reinforcement*)

Teori ini banyak dipergunakan dan fundamental sifatnya dalam proses belajar, dengan mempergunakan prinsip yang disebut “Hukum Ganjaran (*Law Of Effect*)”. Hukum itu mengatakan bahwa suatu tingkah laku yang mendapatkan ganjaran menyenangkan akan mengalami penguatan dan cenderung untuk diulangi. Oleh karena itu teori ini sering disebut “teori insentif”. Implementasi teori ini dilingkungan sebuah perusahaan atau organisasi mengharuskan para manager mampu mengatur cara pemberian insentif dalam memotivasi para pekerja, agar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Untuk itu insentif sebagai perangsang, agar menghasilkan respon pelaksanaan pekerjaan yang diulang atau bersifat penguatan, harus diberikan dengan persyaratan operasional antara lain berupa persyaratan kreativitas, produktivitas, prestasi dan lain-lain.

#### 4) Teori Harapan (*Expectency*)

Teori ini berpegang pada prinsip yang mengatakan : “terdapat hubungan yang erat antara pengertian seseorang mengenai suatu tingkah laku, dengan hasil yang ingin diperolehnya sebagai harapan”. Dengan demikian berarti juga harapan merupakan energi penggerak untuk mencapai sesuatu yang diinginkan disebut “usaha”. Usaha di lingkungan para pekerja dilakukan berupa kegiatan yang disebut bekerja, pada dasarnya didorong oleh harapan tertentu.<sup>23</sup>

Usaha yang dilakukan pekerja sebagai individu dipengaruhi oleh jenis dan kualitas kemampuan yang dimilikinya, yang diwujudkan berupa keterampilan dan keahlian dalam bekerja. Berdasarkan keterampilan dan keahlian dalam bekerja akan diperoleh hasil, yang jika sesuai dengan harapan akan dirasakan sebagai ganjaran yang memberikan rasa kepuasan.

#### 5) Teori Tujuan sebagai Motivasi

Dalam bekerja tujuan bukan harapan. Dalam kenyataannya harapan bersifat subyektif dan berbeda-beda antara setiap individu. Meskipun bekerja pada unit kerja atau perusahaan yang sama. Tujuan bersumber dari rencana Strategik dan Rencana Operasional organisasi atau

---

<sup>23</sup>Author Stephen P. Robbins, Mary Coulter, *Manajemen ed.8*, (PT Macanan Jaya Cemerlang: Indonesia), hlm. 146-148.

perusahaan.<sup>24</sup> Yang tidak dipengaruhi individu dan tidak mudah berubah-ubah. Oleh karena itu tujuan bersifat obyektif. Setiap pekerja yang menerima tujuan organisasi atau perusahaan, dan merasa sesuai dengan dirinya akan merasa ikut bertanggung jawab dalam mewujudkannya. Dalam keadaan seperti itu tujuan akan berfungsi sebagai motivasi dalam bekerja,<sup>25</sup> yang mendorong para pekerja memilih alternatif cara bekerja yang terbaik atau yang paling efektif dan efisien.

#### **6) Teori Kesetaraan**

Teori kesetaraan yang dikembangkan oleh J. Stacey Adams, teori bahwa karyawan mempertimbangkan rasio input hasil pekerjaannya dengan rasio orang lain yang relevan yang kemudian mengoreksi setiap ketidaksetaraan. Teori kesetaraan mengatakan bahwa para karyawan dapat mengubah input menjadi hasil mereka sendiri atau orang lain, berperilaku sedemikian rupa untuk mendorong orang lain mengubah input atau hasil mereka, memilih orang yang berbeda-beda sebagai pembandingan, meninggalkan pekerjaan mereka.

#### **c. Faktor-Faktor Motivasi Kerja**

Guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi yang positif akan menumbuhkan semangat guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

---

<sup>24</sup>Jeff Madura, *Pengantar Bisnis*, (Salemba Empat: Jakarta, 2001), hlm. 8.

<sup>25</sup>Sutarno, *Serba-Serbi Manajemen Bisnis*, (Graha Ilmu: Yogyakarta, 2012), hlm. 97.

Pemberian motivasi yang positif dari luar baik dari lembaga maupun dari kepala sekolah dapat meningkatkan semangat kerja bagi guru. Pemberian motivasi ini dapat berupa lingkungan kerja yang nyaman, kesempatan untuk mengaktualisasi diri, maupun penghargaan (*reward*) yang diberikan.

Motivasi kerja guru dipengaruhi pula oleh faktor-faktor tertentu. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru bersumber dari dalam dan luar diri berupa desakan yaitu untuk memenuhi kebutuhan jasmani, motif yaitu untuk memenuhi kebutuhan psikis atau rohaniyah, kebutuhan yaitu untuk memenuhi kekurangan atau ketiadaan sesuatu yang diperlukannya, dan keinginan yaitu mendapatkan sesuatu sebagai imbalan.

Motivasi terbentuk karena, “adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, adanya lingkungan yang baik dan adanya kegiatan yang menarik”. Motivasi kerja guru terbentuk karena adanya hasrat dan keinginan untuk bekerja, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan pekerjaan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, serta adanya lingkungan yang baik dan adanya kegiatan yang menarik.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*, (PT. Bumi Aksara: Jakarta, 2018), hlm. 72.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru diantaranya desakan, motif, adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, dan adanya kegiatan yang menarik.

#### **d. Indikator Motivasi Kerja Pendidik**

Indikator motivasi kerja guru menurut Sardiman (2011: 83) sebagai berikut :

- 1) Ulet
- 2) Mandiri
- 3) Waktu kehadiran dan pulang
- 4) Keikutsertaan dalam MGMP
- 5) Banyaknya sumber belajar yang dimiliki
- 6) Intensitas keterlibatan dalam latihan/workshop.

Guru harus memiliki pemahaman terkait dengan wawasan atau landasan pendidikan. Selain itu, kompetensi pedagogik yang berhubungan dengan peserta didik mulai dari pemahaman peserta didik, pengembangan silabus, penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran, evaluasi dan pengembangan potensi peserta didik harus selalu diperhatikan.



### 3. Lingkungan Kerja Pendidik

#### a. Pengertian Lingkungan Kerja Pendidik

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal.<sup>27</sup> Sedangkan arti lingkungan kerja secara luas meliputi semua faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi individu, perusahaan dan masyarakat. Sedangkan Menurut Sedarmayati (dalam Setyadi dkk ) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Kebijakan dan praktik menarik dan mengembangkan karyawan digunakan sosialisasi, ramah, mengalami, outdoors-oriented pelamar, perusahaan juga menggunakan beberapa wawancara untuk mendeteksi adanya karyawan yang mungkin tidak cocok didalam sebuah lingkungan kerja yang kompetitif.<sup>28</sup>

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Di dalam

---

<sup>27</sup>Benny Setyadi, Hamidah Nayati Utami, Gunawan Eko Nurtjahjon. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan* (Studi Pada Karyawan PT. Bank BRI, Tbk. Cabang Bogor) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 21 No. 1 April 2015, Hlm. 2.

<sup>28</sup>Gary Dessler.. *Human resource management/Gary Dessler*. 13th ed. (Pearson Education,Inc.,publishing as Prentice Hall, 2013), hlm. 17-18.

Islam memberikan ketenangan dan kenyamanan di dalam sebuah tempat kerja adalah sebuah keharusan yang seharusnya di berikan kepada pekerja agar dapat bekerja dengan baik. Di dalam surat Al Mujaadilah ayat 11 dikatakan:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اِذَا قِيْلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوْا فِى الْمَجْلِسِ فَاَفْسَحُوْا  
 يَفْسَحِ اللّٰهُ لَكُمْ ۗ وَاِذَا قِيْلَ اَنْشُرُوْا فَاَنْشُرُوْا يَرْفَعِ اللّٰهُ الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا  
 مِنْكُمْ وَالَّذِيْنَ اٰتُوْا الْعِلْمَ دَرَجٰتٍ ۗ وَاللّٰهُ بِمَا تَعْمَلُوْنَ خَبِيْرٌ ﴿۱۱﴾

Artinya : *Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.*

Ayat di atas merupakan tuntunan akhlak yang menyangkut perbuatan dalam majlis untuk menjalin harmonisasi dalam satu majlis. Allah berfirman “ Hai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepada kamu” oleh siapa pun: berlapang-lapanglah. Yaitu berupayalah dengan sungguh-sungguh walau dengan memaksakan diri untuk memberi tempat orang lain dalam majlis-majlis yakni satu tempat, baik tempat duduk maupun bukan tempat duduk, apabila diminta kepada kamu agar melakukan itu maka lapangkanlah tempat untuk orang lain itu dengan suka rela. Jika kamu melakukan hal tersebut, niscaya Allah akan melapangkan segala sesuatu buat kamu dalam hidup ini. Dan apabila di katakan: “Berdirilah kamu ketempat

yang lain, atau untuk diduduk tempatmu buat orang yang lebih wajar, atau bangkitlah melakukan sesuatu seperti untuk shalat dan berjihad, maka berdiri dan bangkit-lah, Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antara kamu wahai yang memperkenankan tuntunan ini. dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat kemudian di dunia dan di akhirat dan Allah terhadap apa-apa yang kamu kerjakan sekarang dan masa akan datang Maha Mengetahui.<sup>29</sup>

Berdasarkan tafsir di atas lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka yang dimaksud lingkungan kerja adalah keadaan sekitar guru dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya baik secara fisik maupun mental.

---

<sup>29</sup> M. Quraish Shihab, Tafsir Al-Misbah, *Pesan Kesan dan Keserasian al-Qur'an*, Volume XIV, Jakarta: Lentera Hati. 2006. hlm. 77.

## **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dapat berbentuk kondisi fisik (kondisi kerja) dan non fisik (iklim kerja). Kondisi fisik (kondisi kerja) adalah kemampuan mengatur dan memelihara ruang kerja agar selalu rapi, sehat dan bersih sehingga menjadi tempat kerja yang menyenangkan dan membetahkan.

Kondisi kerja non fisik (iklim kerja) berkenaan dengan suatu keadaan yang terbentuk berdasarkan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan dan bawahan dengan bawahan yang dirasakan menyenangkan.

- 1) Kondisi fisik (kondisi kerja) merupakan keadaan kerja dalam perusahaan yang meliputi penerangan tempat kerja, penggunaan warna, pengaturan suhu udara, kebersihan, dan ruang gerak.
- 2) Kondisi non fisik (iklim kerja) sebagai hasil persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi dapat dirasakan oleh karyawan tersebut. Iklim kerja dapat dibentuk oleh para pemimpin yang berarti pimpinan tersebut harus mempunyai kemampuan dalam membentuk iklim kerja tersebut.

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 sebagai berikut<sup>30</sup>:

- 1) Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :
  - a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan Seperti: (pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya);
  - b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan.
- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan kerja non fisik yang meliputi lingkungan sosial, status sosial, hubungan kerja dalam kantor, sistem informasi dan kesempatan. Selanjutnya lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

---

<sup>30</sup>Vebriana Tri Rahayu, Vivi Ariyani, Soni Kurniawan. 2013 *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Cabang Madiun.*

#### 4. Indikator Lingkungan Kerja Guru

Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan fisik sekolah yaitu keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Yang terdiri atas sirkulasi udara, keamanan, ruang gerak, pencahayaan, kebersihan dan kebisingan.
- b. Lingkungan non fisik sekolah yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kepala sekolah dengan wakil kepala sekolah, hubungan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah dengan guru-guru, hubungan guru dengan guru, hubungan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah dengan pegawai, hubungan pegawai dengan pegawai, hubungan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah dengan siswa, dan hubungan siswa dengan siswa.

Berdasarkan uraian teori tentang lingkungan kerja sebelumnya, maka lingkungan kerja guru dapat diukur berdasarkan indikator:

- a. Hubungan guru dengan kepala sekolah
- b. Hubungan antar sesama guru
- c. Hubungan antar guru dengan karyawan
- d. Hubungan guru dengan peserta didik
- e. Hubungan guru dengan peserta didik<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Sedamaryanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, 2001

## **B. Penelitian Terdahulu**

Berhubungan dengan penelitian yang peneliti lakukan, ada beberapa referensi yang berkaitan dengan tema yang peneliti angkat yaitu tentang motivasi kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja, antara lain penelitian yang telah dilakukan oleh Handayani (2009), Riyadi (2011), Dhermawan (2012), Iskandar (2012), Eliyanto (2018), dan Iskandar (2018).

Handayani (2009) dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru Ekonomi/ Akuntansi SMA di Kabupaten Semarang. Kemudian berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2011), menghasilkan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dhermawan (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan.

Iskandar (2012) menyatakan dalam penelitiannya bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal, lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal. Kemudian Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal.

Eliyanto (2018) dalam penelitiannya memaparkan hasil motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. Sama halnya dengan penelitian yang diadakan oleh Iskandar (2018) bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru.

**Tabel 2.1 Research Gap Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Permasalahan	Positif (+)	Negatif (-)
1.	Handayani (2009)	Motivasi kerja dan lingkungan kerja	Kinerja	
2.	Riyadi (2011)	Kompensasi finansial		Motivasi kerja
		Gaya kepemimpinan dan motivasi	Kinerja	
3.	Dhermawan (2012)	Motivasi dan lingkungan kerja		Kepuasan kerja
		Kompetensi dan kompensasi	Kepuasan kerja	
		Motivasi dan kompetensi		Kinerja



No	Peneliti	Permasalahan	Positif (+)	Negatif (-)
		Lingkungan kerja, kompetensi dan kepuasan kerja	Kinerja	
4.	Iskandar (2012)	Motivasi	Kinerja	
		Lingkungan kerja	Kinerja	
		Motivasi dan lingkungan kerja	Kinerja	
5.	Eliyanto (2018)	Motivasi	Kinerja	
		Lingkungan kerja	Kinerja	
		Motivasi dan lingkungan kerja	Kinerja	
6.	Iskandar (2018)	Motivasi dan lingkungan kerja	Kinerja	

Berdasarkan uraian diatas diketahui bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan sebelumnya, maka perlu mengadakan penelitian kembali mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Karena motivasi dan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam kinerja guru.

Hasil observasi untuk menentukan variable penelitian, yaitu dengan menyebar kuesioner kepada 33 guru di MA NU Se-Kecamatan Dawe Kudus. Kuesioner itu berisi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Para guru diminta untuk memilih dua faktor yang mereka anggap mempengaruhi kinerja mereka. Dari hasil prasurvei tersebut

diketahui bahwa motivasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang paling dominan jika dibandingkan dengan variabel yang lain.

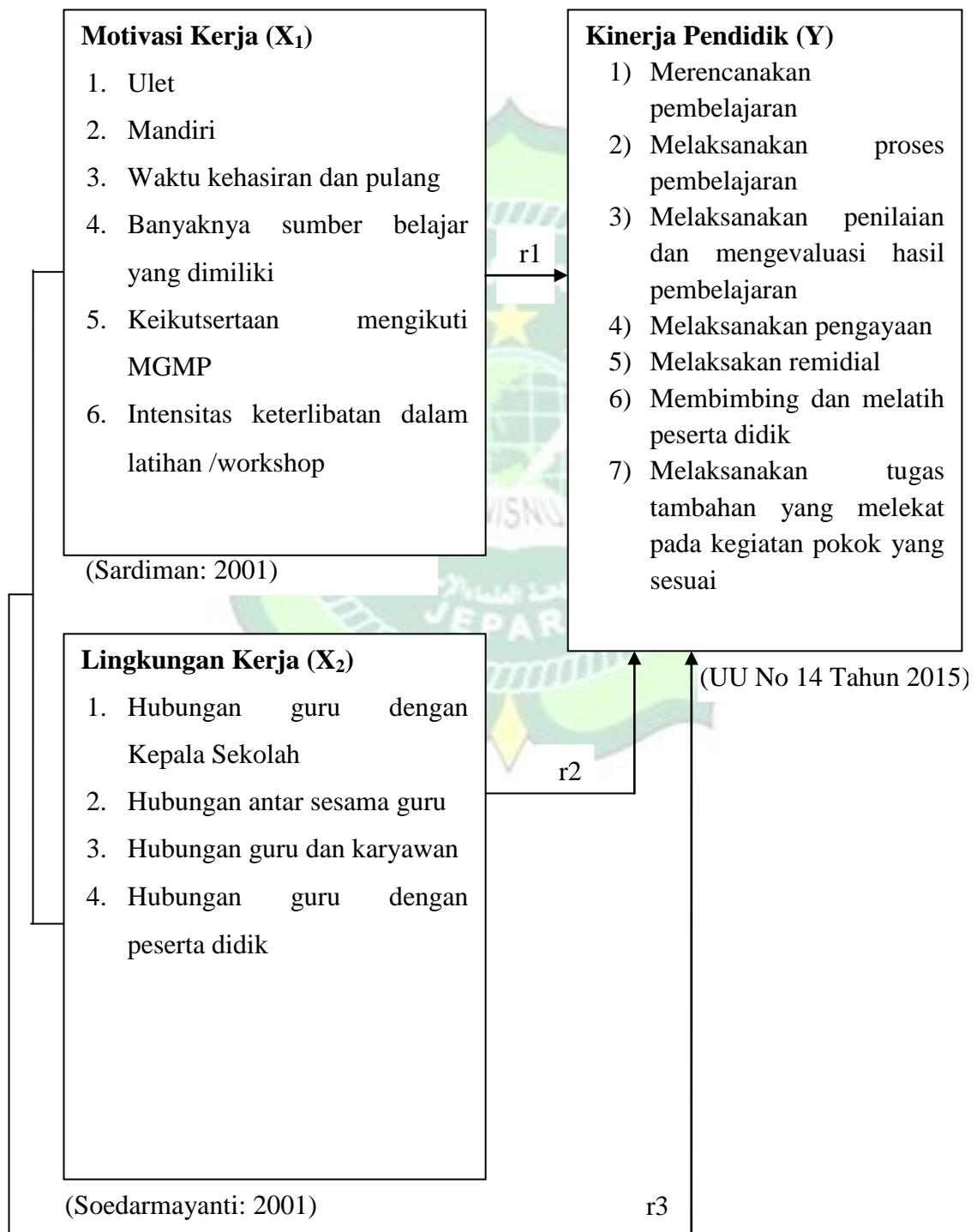
### C. Kerangka Berpikir

Pentingnya kinerja guru di sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Peningkatan kinerja guru dapat dipengaruhi dengan memberikan motivasi kerja pada guru dan lingkungan kerja yang nyaman bagi guru. Perlunya meningkatkan semangat dalam bekerja memang menjadi salah satu tolak ukur maksimalnya guru dalam mengajar.

Adapun motivasi kerja menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja guru, yakni dalam memenuhi kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*), kebutuhan akan penghargaan diri (*esteem needs*), kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), dan kebutuhan untuk rasa memiliki (*social needs*). Dengan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut sebagai motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja secara optimal.

Untuk faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Adapun hal-hal yang perlu diperhatikan dalam memaksimalkan lingkungan kerja diantaranya perlunya memperhatikan perlengkapan dan fasilitas dalam lingkungan kerja, kemudian kenyamanan lingkungan tempat kerja, dan suasana kerja yang mendukung kinerja pastinya.

**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**



#### **D. Hipotesis**

Mengacu pada kerangka berpikir di atas, maka rumusan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh positif antara Motivasi dengan Kinerja Pendidik di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus.
2. Adanya pengaruh positif antara Lingkungan kerja dengan Kinerja Pendidik di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus.
3. Adanya pengaruh positif antara Motivasi dan Lingkungan kerja dengan kinerja guru di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus.

