

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2013:2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Menurut Dessler (2010:4) manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Menurut Hasibuan (2009:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat. Dari beberapa definisi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni dalam proses memperoleh, melatih, menilai, memerhatikan hubungan kerja, kompensasi, kesehatan dan keamanan serta masalah keadilan agar hubungan dan peranan tenaga kerja berjalan secara efektif dan efisien didalam dunia kerja sehingga mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013:21) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

a. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan

f. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintahan dengan berdasarkan internal maupun eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit

dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. **Pemeliharaan**

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. **Kedisiplinan**

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kegiatan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. **Pemberhentian**

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002:109). Menurut Supardi (2003:37) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Sedangkan menurut Dale (2002:3) lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak.

Menurut Sudarmayanti (2011:26) lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi. Setiap bangunan perusahaan harus memenuhi syarat-syarat untuk (Nitisemito, 2002) :

1. Menghindari kemungkinan bahaya kebakaran dan kecelakaan
2. Menghindari kemungkinan bahaya keracunan, penularan penyakit/ timbulnya penyakit jabatan.
3. Menjaga kebersihan dan ketertiban
4. Mendapat penerangan yang cukup dan memenuhi syarat untuk melakukan pekerjaan.
5. Mendapat suhu yang layak dan pertukaran udara yang cukup.
6. Menghilangkan gangguan gas, uap dan bahan yang tidak menyenangkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dijelaskan bahwa faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kebersihan
Setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan fisik, juga akan mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang.
2. Pertukaran udara
Pertukaran udara yang baik dan cukup dalam lingkungan kerja sangat diperlukan apabila dalam ruang tersebut penuh orang . Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik, dan sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan pada seseorang.
3. Penerangan
Dalam melaksanakan tugas seringkali seseorang membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan membutuhkan ketelitian.
4. Keamanan
Keamanan yang dimaksud disini adalah keamanan dalam lingkungan kerja yang terdiri dari keamanan terhadap harta milik pegawai selama ditinggal kerja. Apabila di tempat dimana mereka bekerja sering terjadi pencurian, maka hal ini akan menimbulkan kegelisahan yang berakibat pada semangat dan kegairahan kerja serta konsentrasi dalam bekerja menurun, sehingga produktivitas kerja juga akan menurun.
Keamanan pribadi lain adalah keamanan terhadap keselamatan diri, yaitu keselamatan kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugas. Dalam hal ini perlu diperhatikan alat pelindung untuk melindungi badan disamping itu juga kondisi konstruksi gedung atau bangunan.
5. Kebisingan

Kebisingan yang terus menerus akan dirasakan sebagai gangguan, apabila jenis pekerjaan tertentu yang memerlukan konsentrasi. Sebenarnya kebisingan yang terus menerus akan menimbulkan terganggunya kesehatan dan mengacaukan konsentrasi dalam bekerja.

6. Hubungan antara pimpinan dan bawahan

Hubungan yang baik dan serasi antara pimpinan dengan bawahan akan menimbulkan kegairahan bawahan dalam bekerja. Tetapi bila hubungan tersebut buruk, jelas akan menyebabkan produktivitas kerja menurun. Oleh karena itu perlu iklim yang sehat dan serasi antara pimpinan dengan bawahan.

Menurut Serdamayanti (2009 : 21) 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.

Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.”

Herman Sofyandi (2008:38) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”.

Dari beberapa definisi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala serangkaian faktor yang memengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang ada disekitar pekerja dan terdiri dari faktor-faktor internal maupun eksternal yang bersumber dari dalam organisasi seperti metode kerjanya, pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

2.1.3.1 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut serdamayanti (2009 : 21) “secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut serdamayanti (2009:22) “lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Lingkungan Kerja Fisik dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- 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, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Serdamayanti (2009:31) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun rekan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Serdamayanti (2009:46) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan / cahaya ditempat kerja
2. Temperatur / suhu udara ditempat kerja
3. Kelembapan udara ditempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Getaran mekanis ditempat kerja
6. Bau tidak sedap ditempat kerja
7. Tata warna ditempat kerja
8. Dekorasi ditempat kerja
9. Musik ditempat kerja
10. Keamanan ditempat kerja

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia bisa melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Menurut Sihombing dalam Naibaho (2010:22) menyatakan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Fasilitas kerja. Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang, serta prosedur yang tidak jelas.
- b. Gaji dan tunjangan. Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
- c. Hubungan kerja. Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

2.1.4 Motivasi

Motivasi berasal dari kata *Motivation*, yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *to motivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi dalam manajemen, lebih menitikberatkan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006:213). Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha, arah merupakan tujuan sedangkan ketekunan merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Pentingnya Motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dan mencapai hasil kerja yang baik.

Pendapat lain mengenai motivasi menurut Buhler (2004:191) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut: “ Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat

menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan”.

Menurut Hasibuan (2003) motivasi merupakan dorongan karyawan atau sikap mental karyawan yang mengarah atau mendorong perilaku kearah pencapaian kebutuhan yang memberikan kepuasan. Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan pekerjaan tertentu guna mencapai tujuan.

Kadarisman (2012: 278) menyatakan “motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya”.

Mangkunegara (2012:61) mengemukakan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.

Wibowo (2011: 379) menyatakan “motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan”. Dari beberapa definisi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kondisi atau energi sebagai penggerak atau pendorong dalam diri seseorang sebagai serangkaian proses perilaku manusia untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya agar tujuan organisasi bisa terarah dan tercapai.

2.1.4.1 Tujuan motivasi

Motivasi memiliki beberapa tujuan, yang menurut Kaswan (2011:83) yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
8. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan perlengkapan

2.1.4.2 Jenis-Jenis motivasi

Menurut Hasibuan (2008:150) menerangkan bahwa terdapat dua jenis motivasi, yaitu:

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)
Ialah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan memotivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)
Ialah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka yang mendapat hukuman. Dengan memotivasi negatif, semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.4.3 Teori motivasi

Sutrisno (2013:121) mengemukakan motivasi memiliki beberapa teori yaitu sebagai berikut:

1. Teori Kepuasan
Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Beberapa teori kepuasan antara lain sebagai berikut:
 - a. Teori Motivasi Konvensional
Teori ini dipelopori oleh F.W Taylor yang memfokuskan pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya merupakan penyebab orang mau bekerja keras. Seseorang akan mau berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan.
 - b. Teori Hierarki
Teori ini dipelopori oleh Maslow yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan kedalam 5 hierarki kebutuhan sebagai berikut:
 - 1) Kebutuhan fisiologis (*physiological*) merupakan kebutuhan berupa makan, minum, perumahan, dan pakaian.
 - 2) Kebutuhan rasa aman (*safety*) merupakan kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan.

- 3) Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*) merupakan kebutuhan untuk bersosialisasi dengan orang lain.
 - 4) Kebutuhan pengakuan (*esteem*) merupakan kebutuhan akan penghargaan prestise diri.
 - 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) merupakan kebutuhan puncak yang menyebabkan seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.
- c. Teori Motivasi Prestasi
- Teori ini dipelopori oleh David Mc Clelland, sebagai berikut:
- 1) *Need for achievement* adalah kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.
 - 2) *Need for affiliation* adalah kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.
 - 3) *Need for power* adalah kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain.
- d. Teori Model dan Faktor
- Teori dua faktor yang memengaruhi kondisi pekerjaan, sebagai berikut:
- 1) Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan.
 - 2) Faktor motivasi (*motivation factor*) merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri (intrinsik) antara lain kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karir dan tanggungjawab.
- e. Teori ERG
- Teori ini dipelopori oleh Clayton P. Alderfer dengan nama teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) terdapat tiga macam kebutuhan dalam teori ini, sebagai berikut:
- 1) *Existence* (keberadaan) merupakan kebutuhan untuk terpenuhinya atau terpeliharannya keberadaan seseorang ditengah masyarakat atau perusahaan yang meliputi kebutuhan psikologi dan rasa aman.

- 2) *Relatedness* (kekerabatan) merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya.
- 3) *Growth* (pertumbuhan) merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi.

f. Teori X dan Y

Teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks dan menyorot sosok negatif perilaku manusia, sebagai berikut:

- 1) Malas dan tidak suka bekerja.
- 2) Kurang bisa bekerja keras, menghindari dari tanggungjawab.
- 3) Mementingkan diri sendiri, dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi.
- 4) Kurang suka menerima perubahan dan ingin tetap seperti yang dahulu.

Teori Y memiliki empat asumsi positif, sebagai berikut:

- 1) Rajin, aktif dan mau mencapai prestasi bila kondisi kondusif.
- 2) Dapat bekerja produktif, perlu diberi motivasi.
- 3) Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton.
- 4) Dapat berkembang jika diberi kesempatan yang lebih besar.

2. Teori Motivasi Proses

Teori-teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi (Sutrisno, 2013:140). Teori motivasi proses dikenal memiliki tiga teori, sebagai berikut:

a. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori harapan mengandung tiga hal, yaitu:

- 1) Teori ini menekankan imbalan
- 2) Para pimpinan harus memperhitungkan daya tarik imbalan yang memerlukan pemahaman dan pengetahuan tentang nilai apa yang diberikan oleh karyawan pada imbalan yang diterima.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Bagaimana perilaku bawahan dinilai oleh atasan akan memengaruhi semangat kerja mereka. Keadilan

merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif, bukan atas dasar suka atau tidak suka.

c. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok bergantung pada tingkat produksi kelompok itu. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu.

2.1.4.4 Indikator Motivasi

Menurut Sondang P. Siagian (2008:138), mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Daya Pendorong
2. Kemauan
3. Kerelaan
4. Membentuk Keahlian
5. Membentuk Keterampilan
6. Tanggung Jawab
7. Kewajiban
8. Tujuan

2.1.4.5 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2013:116) ada dua faktor yang memengaruhi motivasi, sebagai berikut:

1. Faktor Internal

Faktor-faktor internal antara lain:

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- a. Memperoleh kompensasi yang memadai.
- b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.

c. Kondisi kerja yang aman dan aman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

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

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- c. Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikannya sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2. Faktor Eksternal

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik

Peran supervisi dalam pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawandan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat memengaruhi motivasi kerja karyawan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggungjawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

6) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawan, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan

2.1.5 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:193) menyatakan “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut Rivai dan Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka

bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati segala peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

Sulistiyani dan Rosidah (2009:290) Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

Dari beberapa definisi menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu prosedur / alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi, mengoreksi atau menghukum bawahan, pengendalian diri pegawai agar disiplin kerja, dapat menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dan meningkatkan kesadaran serta kesediaan seseorang agar menaati segala peraturan dan norma sosial yang berlaku didalam suatu organisasi/perusahaan.

2.1.5.1 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Ada beberapa bentuk disiplin kerja, menurut A.A Anwar Mangkunegara (2011:129-130) sebagai berikut:

1. Disiplin preventatif

Disiplin preventatif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventatif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventatif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mengikuti dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, mematuhi peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah suatu kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan berulang.

2.1.5.2 Pentingnya Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2013:88) bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktifitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.5.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut H. Malayu Hasibuan (2012 : 194) indikator disiplin yaitu :

1. Tujuan Kemampuan
2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan
3. Ketaatan pada Strandar kerja
4. Ketaatan pada Peraturan Kerja
5. Etika Kerja

2.1.5.4 Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Sutrisno (2013:89) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.
Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para pegawai. Para pegawai akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apapun yang dibuat pimpinannya.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

2.1.6 Kinerja Guru

Kinerja guru menurut Supardi (2014:54) merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggungjawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik, guru yang memiliki kinerja baik dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri: mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar peserta didik.

Barnawi dan Arifin (2014:14) mendefinisikan kinerja guru sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggungjawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja.

Menurut Wibowo (2010:9), kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan atau gaya seorang guru yang berorientasi melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggungjawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan

prestasi belajar peserta didik, untuk mencapai visi atau tujuan organisasi bersama sekolah dalam dunia pendidikan.

2.1.6.1 Fungsi Penilaian Kinerja Guru

Secara umum, penilaian kinerja guru menurut Barnawi dan Arifin (2014:24) memiliki 2 fungsi utama yaitu:

1. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan.
2. Untuk menilai angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah yang dilakukannya pada tahun tersebut.

2.1.6.2 Aspek-aspek Penilaian Kinerja Guru

Menurut Supardi (2013:47) terdapat aspek yang dapat menilai kinerja guru. Aspek- aspek yang dapat digunakan untuk menilai kinerja atau prestasi kerja diantaranya:

1. Kemampuan Kerja
2. Kerajinan
3. Kedisiplinan
4. Hubungan kerja
5. Prakarsa
6. Kepemimpinan atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

2.1.6.3 Indikator Kinerja Guru

Menurut *The Nasional Council For Accreditation Of Teacher Education* 2002 dalam Supardi (2013:49) yang dapat dijadikan indikator standar kinerja guru diantaranya:

1. (*Knowledge, Skills, and Dispositions*) Pengetahuan, kemampuan dan karakter seseorang secara alami.
2. (*Assesment System and Unit Evaluation*) Sistem penilaian dan standar penilain.
3. (*Field Experienceand Clinical Practice*) Pengalaman lapangan secara nyata.
4. (*Divercity*) Pemahaman lingkungan.

5. (*Faculty Qualification, Performance, and Development*) Kualitas kemampuan, penampilan dan pengembangan.
6. (*Unit Governance and Resources Standar*) Pemerintahan dan penggunaan sumber.

2.1.6.4 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru

Barnawi dan Arifin (2014:42) kinerja guru dipengaruhi oleh faktor tertentu yaitu faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang memengaruhi kinerjanya, seperti kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan dan latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, contoh gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru

Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan tempat seseorang bekerja atau melakukan aktivitas. Lingkungan kerja sangatlah memerlukan perhatian yang khusus karena dapat menentukan hasil yang dituju oleh sebuah organisasi. Suatu lingkungan yang aman dan nyaman akan membuat pekerjaan dapat dengan mudah dilakukan dan mendapatkan hasil yang baik dan memuaskan (eko wahyudi 2017:48). Dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan memberikan dampak positif bagi seseorang untuk giat melakukan kegiatan. Sama halnya dengan seorang guru apabila lingkungan kerja didalam sekolah mendukung atas sarana dan prasarana, akan meningkatkan kinerja seorang guru dalam mendidik peserta didiknya.

Menurut Sutrisno (2009:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan sekolah mencakup keadaan lingkungan sekolah, suasana sekolah, keadaan gedung, masyarakat sekolah, tata tertib, dan fasilitas-fasilitas sekolah (Eko Wahyudi 2017:52) menurut Dimiyanti dan Mudjiono dalam Eko Wahyudi (2017:52) “bahwa dalam prasarana pembelajaran meliputi gedung sekolah, ruang belajar, lapangan olah raga, ruang ibadah, ruang kesenian dan peralatan olahraga. Sarana

pembelajaran meliputi buku pelajaran, buku bacaan alat dan fasilitas laboratorium sekolah dan berbagai media pembelajaran lainnya. Yang tidak kalah penting dari hal-hal yang sudah disebutkan diatas ialah peningkatan hubungan yang harmonis dengan kepala sekolah, guru, para pegawai tata usaha maupun peserta didik, sehingga peserta didik akan merasakan kenyamanan secara lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Tentu saja hal itu akan berpengaruh terhadap kinerja guru karena guru akan merasa puas bekerja. Apabila sarana prasarana dan hubungan rekan kerja maupun peserta didik merasa tidak tercukupi, tidak aman dan tidak nyaman akan mengakibatkan populasi yang ada didalam sekolah juga tidak akan puas sehingga menjadi kurang bersemangat dalam melaksanakan kegiatan dan proses belajar mengajar yang ada di sekolah. Dan hal tersebut akan membawa dampak negatif bagi kinerja para guru yang ada disekolah

2.2.2 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Guru

Menurut Robbins dan Judge (2008: 222) mengemukakan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2012: 141) Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Eko Wahyudi (2017:58) Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus terpenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan non-ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, maka seseorang termasuk guru diharuskan agar lebih giat dan aktif dalam pekerjaan yaitu menyampaikan semua materi yang sudah diatur didalam kurikulum. Selain itu, guru juga harus bisa mendidik peserta didik agar mampu termotivasi untuk terus belajar disekolah. Dengan demikian, faktor motivasi mampu mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan.

Adapun untuk membuktikan motivasi juga memiliki peran aktif didalam motivasi kinerja guru penelitian yang dilakukan oleh Supeno, Imam Suseno, Ira Miranti (2017:97) Pengaruh motivasi (X1) dan Kinerja Guru bahasa Inggris (Y) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan. Dengan nilai koefisien jalurnya $r_{xy} = 0,218$ dan nilai signifikansi diperoleh $t_{hitung} = 2,170$ sedangkan $t_{tabel} = 1,90$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$), sehingga Ini menunjukkan data yang dikumpulkan

mendukung pernyataan bahwa motivasi kerja berperan dalam upaya pembentukan kinerja guru

2.2.3 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru

Menurut Sutrisno (2013:88) bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktifitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Aida Rahmita Sari (2013:14) Penanaman disiplin seharusnya dilakukan sejak dini dan dilakukan secara terus-menerus agar menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya, orang yang gagal umumnya tidak disiplin. Tidak hanya didalam sebuah organisasi atau perusahaan, di sekolah pun disiplin kerja memang sulit untuk diterapkan jika salah satu melanggar aturan yang sudah ditentukan untuk mentaati sebuah peraturan tersebut maka tidak menutup kemungkinan akan ada lagi orang yang tidak disiplin baik itu dalam menyelesaikan tugas, kehadiran ataupun disiplin dalam hal yang lainnya. Hal tersebut apabila dilakukan secara terus menerus akan mengganggu ekosistem atau aturan yang ada di dalam sekolah, terutama didalam hal kinerja seorang guru. Karena jika memiliki kinerja yang buruk berakibat untuk peserta didik pun ikut malas dan tidak disiplin pula. Sebaliknya disiplin kerja guru dilaksanakan dengan baik, maka dapat mendukung peningkatan kinerja guru dan peserta didik secara tidak langsung akan ikut disiplin.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang sesuai dengan penelitian terkait dengan variabel lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru:

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Supeno,	Pengaruh Motivasi,	X1	Regresi	Pengaruh motivasi

	<p>Imam Suseno, Ira Miranti (2017)</p>	<p>Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris SMP DKI Jakarta</p>	<p>(Motivasi) X2 (Disiplin Kerja) X3 (Gaya Kepemimpinan kepala sekolah Y (kinerja guru)</p>	<p>linier Berganda</p>	<p>(X1) dan Kinerja Guru bahasa Inggris (Y) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan. Dengan nilai koefisien jalurnya $r_{y1} = 0,218$ dan nilai signifikansi diperoleh $t_{hitung} = 2,170$ sedangkan $t_{tabel} = 1,90$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$), sehingga Ini menunjukkan data yang dikumpulkan mendukung pernyataan bahwa motivasi kerja berperan dalam upaya pembentukan kinerja guru bahasa Inggris.</p> <p>Pengaruh disiplin kerja (X3) terhadap kinerja guru bahasa Inggris (Y) menunjukkan adanya pengaruh positif dan</p>
--	--	--	---	------------------------	--

					<p>signifikan. Dengan nilai koefisien jalurnya $\rho_{y3} = 0,283$ dan nilai signifikansi diperoleh $t_{hitung} = 2,813$ dan $t_{tabel} = 1,90$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Ini menunjukkan data yang dikumpulkan mendukung pernyataan bahwa disiplin kerja sangat berperan dalam upaya pembentukan kinerja guru bahasa Inggris.</p>
2.	Untung Sriwido (2009)	Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan Kesejahteraan terhadap kinerja guru smp swasta	X1 (Motivasi) X2 (Lingkungan Kerja) X3 (Kesejahteraan) Y (Kinerja Guru)	Regresi linier Berganda	<p>Koefisien X1 (motivasi kerja) memiliki tanda yang positif (+), tanda positif pada koefisien X1 (motivasi kerja) tersebut memberikan arti bahwa setiap kenaikan variabel X1 (motivasi kerja) akan diikuti oleh kenaikan pada variabel Y</p>

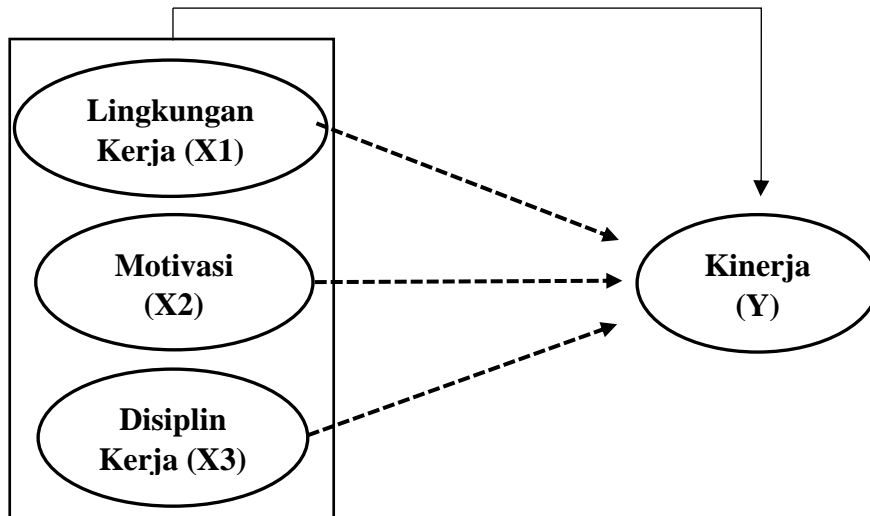
				<p>(kinerja guru), dan sebaliknya bila terjadi penurunan pada variabel X1 (motivasi kerja) akan mengakibatkan penurunan pada variabel Y (kinerja guru).</p> <p>Koefisien X2 (lingkungan kerja) memiliki tanda yang positif (+), tanda positif pada koefisien X2 (lingkungan kerja) tersebut memberikan arti bahwa setiap kenaikan variabel X2 (lingkungan kerja) akan di ikuti oleh kenaikan pada variabel Y (kinerja guru), dan sebaliknya bila terjadi penurunan pada variabel X2 (lingkungan kerja)</p>
--	--	--	--	--

					akan mengakibatkan penurunan pada variabel Y (kinerja guru).
3.	Ernawati (2009)	Pengaruh motivasi, kedisiplinan, kecerdasan emosional, Dan kompetensi Mengajar terhadap kinerja guru Sekolah dasar	X1 (Motivasi) X2 (kedisiplina) X3 (kecerdasan Emosional) X4 (Kompetensi Mengajar) Y (Kinerja Guru)	Regresi linier Berganda	Uji koefisien regresi parsial (uji t) untuk variabel motivasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$; maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel motivasi (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “Ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Wonosari Kabupaten Klaten secara parsial”, terbukti kebenarannya.

					<p>Uji koefisien regresi parsial (uji t) untuk variabel kedisiplinan menunjukkan Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, Kecerdasan Emosional nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$; maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel kedisiplinan (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “Ada pengaruh yang signifikan variabel kedisiplinan terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Wonosari Kabupaten Klaten secara parsial”, terbukti kebenarannya.</p>
--	--	--	--	--	---

2.4 Kerangka Konseptual

Iskandar (2008:55) mengemukakan bahwa dalam penelitian kuantitatif, kerangka konseptual merupakan suatu kesatuan kerangka pemikiran yang utuh dalam rangka mencari jawaban-jawaban ilmiah terhadap masalah-masalah penelitian yang menjelaskan tentang variabel-variabel, hubungan antara variabel-variabel secara teoritis yang berhubungan dengan hasil penelitian yang terdahulu yang kebenarannya dapat diuji secara empiris. Kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian. Hipotesis adalah suatu pernyataan yang masih harus diuji kebenarannya secara empiris (Iskandar, 2008:56). Dalam penelitian ini, peneliti membuat suatu hipotesis berdasarkan kerangka konseptual diatas sebagai berikut :

- H1 : Diduga Variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Darma Siswa 1 Sidoarjo.
- H2 : Diduga Variabel Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Darma Siswa 1 Sidoarjo.
- H3 : Diduga Variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan Terhadap kinerja guru SMK Darma Siswa 1 Sidoarjo.
- H4 : Diduga Variabel Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Darma Siswa 1 Sidoarjo.