

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory*

a. *Attribution Theory*

Pada dasarnya teori atribusi menyatakan bahwa bila individu mengamati perilaku seseorang, mereka mencoba untuk menentukan apakah perilaku itu ditimbulkan karena pengaruh internal atau eksternal (Robbins: 2001). Keberhasilan Kinerja Guru dalam perusahaan bisa dikatakan optimal jika beberapa faktor kinerja seperti pelatihan, disiplin, lingkungan kerja dapat berjalan dengan baik. Persepsi seseorang untuk membuat penilaian mengenai orang lain sangat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal orang tersebut.

Teori atribusi (*attribution theory*) merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, mempelajari bagaimana seseorang menginterpretasikan alasan atau sebab perilakunya (Steers, 1988 dalam Hidayati, 2002). Teori ini mengargumentasikan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*) yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang misalnya kemampuan, pengetahuan atau usaha, sedangkan kekuatan eksternal (*eksternal forces*) yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar misalnya keberuntungan, kesempatan dan lingkungan (Fritz Heider, 1958 dalam Hidayati, 2002)

b. Theory of planned Behavior

Ajzen (1991) teori ini mengemukakan sebuah tindakan atau perilaku yang dapat dilandasi oleh motivasi internal dan motivasi eksternal. Tiga komponen yang melandasi tindakan atau perilaku seseorang berdasarkan teori ini, yaitu:

- 1) Attitude toward behavior merupakan perilaku yang didasari oleh keyakinankeyakinan (behavioral beliefs) individu yang bersangkutan dengan penilaian subjektif individu akan dunia disekitarnya, pemahaman individu mengenai diri dan lingkungannya yang dilakukan dengan cara menghubungkan antara perilaku tertentu dengan berbagai manfaat atau kerugian yang bisa timbul karena melakukan suatu perilaku tertentu.
- 2) Subjective norm merupakan persepsi individu akan perilaku tertentu yang bersumber melalui pandangan orang lain terhadap perilaku tersebut.
- 3) Perceived behavioral control merupakan pemahaman individu mengenai mudah atau sulitnya dalam mewujudkan suatu perilaku tertentu yang bisa dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal.

Ketiga komponen tersebut akan membentuk perhatian atau keinginan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu yang pada akhirnya individu melakukan perilaku tersebut.

2.1.2 Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah sarana yang perlu diperhatikan guna meningkatkan sumber daya manusia yang lebih baik. Pelatihan merupakan proses yang dilalui berdasarkan prosedur sistematis serta teroganisir yang mencakup tentang peningkatan mutu pegawai pada sektor pengetahuan dan keterampilan teknis. Pelatihan disusun berdasarkan program-program yang ditujukan kepada individu, kelompok, organisasi (Suswanto, 2013).

Pelatihan dirancang sedemikian rupa sehingga pegawai didalam suatu lingkungan mendapatkan pembelajaran sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan

serta perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan yang berujung kepada pemenuhan standard sumber daya manusia yang diinginkan (Fahmi, 2011). Pelatihan yang dilakukan oleh suatu instansi atau perusahaan memiliki tujuan-tujuan diantaranya adalah memperbaiki kinerja, menyempurnakan keahlian para pegawai yang sejalan dengan kemajuan dan perkembangan teknologi, mengurangi waktu belajar bagi pegawai baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan, mempersiapkan pegawai untuk peningkatan jabatan, mengarahkan dan memperkenalkan pegawai terhadap organisasi kerja, membantu memecahkan persoalan pekerjaan (Bintoro, 2015)

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses terencana untuk memodifikasi sikap, keahlian atau perilaku pengetahuan, keterampilan melalui pengalaman belajar, tujuannya adalah untuk mencapai kinerja yang efektif dalam berbagai kegiatan dan untuk mengembangkan kemampuan individu serta untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam organisasi.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Habiby (2023) menyatakan faktor yang mempengaruhi serta yang dipengaruhi oleh pelatihan diantaranya:

- 1) Dukungan manajemen puncak
Suatu pelatihan akan mampu berjalan dan berhasil jika mendapatkan dukungan dan bergantung kepada sikap serta keputusan pimpinan didalam organisasi kerja. Langkah efektif untuk mencapai keberhasilan pelatihan jika para pimpinan aktif dalam pengambilan bagian dalam pelatihan.
- 2) Komitmen para spesialis dan generalis
Komitmen pimpinan dari pihak spesialis dan generalis untuk ikut serta didalam pelatihan serta tanggung jawab pimpinan terhadap pelatihan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi pelatihan.
- 3) Kemajuan teknologi

Teknologi menjadi faktor penting dalam memberikan pengaruh terhadap besar kecilnya dampak pelatihan terhadap pegawai. Perkembangan teknologi dari masa ke masa yang berperan untuk mempermudah pekerjaan pegawai

4) Kompleksitas organisasi

Perkembangan teknologi yang kian meningkat, sistem, serta metode telah memberikan pengaruh yang besar terhadap persyaratan kerja. Seluruh pegawai secara terus-menerus berupaya meningkatkan keterampilan dan mengembangkan sikap guna adaptasi terhadap perubahan yang kadang terjadi didalam lingkungan kerja.

Veithzal Rivai (2014:173) menyatakan faktor yang mempengaruhi serta yang

dipengaruhi oleh pelatihan diantaranya:

- 1) Materi program yang dibutuhkan
- 2) Prinsip-prinsip pembelajaran
- 3) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
- 4) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
- 5) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor pelatihan adalah materi program yang dibutuhkan, prinsip-prinsip pembelajaran, kemampuan dan prefensi pelatihan

c. Manfaat Pelatihan

Manfaat dari pelaksanaan pelatihan dapat diperhatikan sebagai berikut

(Siswanto, 2012):

- 1) Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas
- 2) Mengurangi waktu belajar bagi pegawai untuk mencapai standard kompetensi yang ditetapkan oleh organisasi kerja
- 3) Menciptakan loyalitas dan kerja sama yang lebih baik
- 4) Mencapai kebutuhan perencanaan SDM

5) Membantu pegawai dalam pengembangan diri

Mangkuprawira (2004:136), menyatakan bahwa manfaat pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Memperbaiki pengetahuan dan keterampilan.
- 2) Memperbaiki moral pekerja.
- 3) Memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan.
- 4) Membantu pengembangan perusahaan.
- 5) Membantu dalam pengembangan keterampilan kepemimpinan, motivasi, loyalitas, sikap yang lebih baik dan aspek-aspek lainnya yang menampilkan pekerja dan manajer yang sukses.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manfaat dari pelatihan adalah memberikan manfaat kepada guru berupa peningkatan produktivitas, peningkatan moral untuk memenuhi kebutuhan perorangan dalam mencari pekerjaan yang bermakna bagi karir seorang guru dan juga manfaat pelatihan berdampak luas terhadap pengolahan SDM karena adanya SDM yang baik akan lebih menguntungkan bagi seorang karyawan.

d. Indikator Pelatihan

Milkovich (2007:432) menyatakan bahwa Indikator-indikator pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Fasilitas Pelatihan, yaitu fasilitas yang dirasakan peserta selama berlangsungnya program pelatihan
- 2) Materi Pelatihan, yaitu materi yang diterima peserta dalam melaksanakan pelatihan
- 4) Metode Pelatihan, yaitu metode yang digunakan pada waktu peserta mengikuti pelatihan

- 5) Pengajar/instruksi Pelatihan, yaitu cara mengajar dan cara memberikan materi pelajaran yang dirasakan peserta dilakukan pengajar/instruktur selama berlangsungnya program oelatihan
 - 6) Peningkatan Kemampuan dan Keterampilan, yaitu peningkatan kemampuan dan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan yang dimiliki gurusetelah mengikuti pelatihan
- (Syamsuri & Siregar, 2018: 98) menyatakan bahwa indikator pelatihan adalah

sebagai berikut :

- 1) Isi pelatihan, memberikan pelajaran yang dibutuhkan gurusesuai dengan tuntutan pekerjaan.
- 2) Metode pelatihan, yaitu metode yang disediakan untuk kebutuhan gurudapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka.
- 3) Sikap dan keterampilan instruktur adalah sikap seorang trainer saat memberikan pelatihan dapat mendorong orang untuk belajar dan memahaminya.
- 4) Jangka waktu pelatihan , waktu dalam memberikan pelatihan dan pemahaman kepada karyawan.
- 5) Fasilitas pelatihan, adanya ruang pelatihan, dan peralatan-peralatan untuk training.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa indikator pelatihan adalah suatu usaha dan proses terencana yang sistematis dan teroganisir untuk meningkatkan kompetensi anggota organisasi baik dari segi keterampilan, pengetahuan, maupun sikap yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan serta mencapai tujuan bersama organisasi atau perusahaan.

2.1.3 Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha Edy Sutrisno (2009). Harini (2017) merupakan cara mengarahkan daya dan kemampuan gurudengan bekerja sama secara produktif dan berhasil saat mencapai tujuan yang telah disepakati.

Sunyoto (2012:11) menyatakan bahwa motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap guru mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari luar dan dari dalam. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu atau dapat diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu

b. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Edy Sutrisno (2019) menyatakan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor internal terdiri dari
 - a. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini.
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

- c. Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan adalah seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati orang lain.
 - d. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja
- 2) Faktor eksternal yang terdiri dari
- a. Kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan
 - b. Kompensasi memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegaawi bekerja dengan baik.
 - c. Supervisor yang baik dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja, agar dapat melaksanakan kerja yang baik tanpa membuat kesalahan.
 - d. Adanya jaminan pekerjaan adalah setiap orang akan bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas.

Mangkunegara (2017:65) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Motivasi intrinsik : upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status prosedur organisasi
- 2) Motivasi ekstrinsik : prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang, peraturan, kebijakan perusahaan, interaksi antara karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah motivasi intrinsik dan ekstrinsik

c. Manfaat Motivasi Kerja

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah : pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi

akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai atau diakui. Hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul – betul berharga bagi orang yang termotivasi. Orang akan bekerja keras karena dorongan untuk menghasilkan suatu target sesuai yang telah mereka tetapkan.

d. Indikator Motivasi Kerja

Mangkunegara (2017:101) menyatakan bahwa indikator dalam motivasi kerja,yaitu:

- 1) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.
- 2) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi/keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.
- 3) Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.
- 4) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan kritik, dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberi kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

Mangkunegara (2015:97) menyatakan bahwa indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan akan prestasi
- 2) Kebutuhan akan kekuasaan
- 3) Kebutuhan akan afiliasi

- 4) Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi kerja adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi.

2.1.4 Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Dalam dunia pendidikan, guru memegang peran penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan kualitas pendidik. Sebab pembelajaran yang berkualitas hanya dapat diwujudkan oleh guru yang memiliki kemampuan unggul dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan kewajibannya. Undang-Undang Republik Indonesia (2005) Nomor 14 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat (1), menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Menurut Amran dalam Pianda (2018:13), untuk mengembangkan profesional diperlukan: knowledge (pengetahuan), ability (kemampuan), skill (keterampilan), attitude (sikap diri), dan habit (kebiasaan diri). Rachman dalam Husien (2016:134), mendefinisikan kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada siswa.

Mulyana Hafidulloh(2021:50–51), mengatakan bahwa: “Kinerja guru merupakan keberhasilan guru dalam pembelajaran di kelas yang dapat ditinjau dari dua segi: (1) Segi proses yaitu guru dikatakan berhasil jika mampu melibatkan sebagian besar anak didik secara aktif baik fisik, mental, maupun sosial dalam proses pembelajaran. Di samping itu, dapat dilihat dari gairah dan semangat guru

pada waktu mengajar di kelas serta adanya rasa percaya diri; (2) Segi hasil, yaitu guru dikatakan berhasil apabila mampu mengubah perilaku sebagian besar anak didik kearah penguasaan kompetensi dasar yang baik

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya untuk mendidik, 21 mengajar, membimbing, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Melalui pembelajaran yang berkualitas akan menghasilkan lulusan yang berkualitas, namun jika pembelajaran yang dikelola guru tidak berkualitas maka lulusannya juga tidak akan berkualitas. Berkualitas atau tidak berkualitasnya pembelajaran tergantung bagaimana dengan kinerja guru.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Gibson, Hafidulloh dkk. (2021:52), Ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu :

- 1) Faktor individu (kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat Sosial, dan demografi seseorang).
- 2) Faktor psikologis (presepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja)
- 3) Faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan).

Mangkunegara dalam Octavia (2019:40) mengemukakan Terdapat dua faktor yang memengaruhi hasil kerja atau kinerja seseorang yaitu:

- 1) faktor kemampuan (ability), Faktor kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan riil (knowledge skill) artinya seseorang yang memiliki IQ tinggi dan ditunjang dengan pendidikan yang memadai serta terampil dalam melaksanakan tugasnya, maka ia akan lebih mudah mencapai hasil kerja yang diharapkan.
- 2) faktor motivasi (motivation) terbentuk dari sikap (attitude) individu dalam menghadapi situasi kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor Kinerja Guru adalah individu, psikologis, organisasi, faktor kemampuan dan faktor motivasi

c. Manfaat Kinerja Guru

Sulistiyani dan Rosidah (2013: 161) mengemukakan secara terperinci manfaat kinerja guru adalah:

- 1) penyesuaian-penyesuaian kompetensi
 - 2) perbaikan kinerja
 - 3) kebutuhan latihan dan pengembangan
 - 4) pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
 - 5) untuk kepentingan penelitian kepegawaian
 - 6) membantu mendiagnosis terhadap kesalahan desai pegawai
- Mangkuprawira (2002;224) menyatakan bahwa manfaat kinerja guru adalah

sebagai berikut:

- 1) perbaikan kinerja.
- 2) Penyesuaian kompensasi.
- 3) Keputusan penetapan.
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

5) Perencanaan dan pengembangan karir.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manfaat Kinerja Guru adalah perbaikan kinerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penetapan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, umpan balik pada SDM

d. Indikator Kinerja Guru

Adapun beberapa indikator kinerja guru yang dibuat oleh Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas, 2008:21) sebagai berikut :

1) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Mujahidin (2016:8) Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Unsur/komponen yang ada dalam silabus terdiri dari, Identitas Silabus, Standar Kompetensi (SK), Kompetensi Dasar (KD), Materi Pelajaran, Kegiatan pembelajaran, Indikator, Alokasi waktu, Sumber Pembelajaran. Program pembelajaran jangka waktu singkat sering dikenal dengan istilah RPP, yang merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari silabus, ditandai oleh adanya komponen-komponen, Identitas RPP, Standar Kompetensi (SK), Kompetensi Dasar (KD), Indikator, Tujuan Pembelajaran, Materi Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Langkah-Langkah Kegiatan, Sumber pembelajaran, penilaian

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

Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi yang meliputi kegiatan remedial dan kegiatan perbaikan program pembelajaran. Penilaian hasil belajar mengajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang telah dilakukan

Indikator Kinerja Guru dapat mengacu pada pendapat Nana Sudjana dkk, (2004: 107) tentang kompetensi Kinerja guru, yaitu:

- 1) Menguasai bahan yang akan diajarkan
- 2) Mengelola program belajar mengajar
- 3) Mengelola kelas
- 4) Menilai prestasi siswa
- 5) Menguasai landasan-landasan kependidikan

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa indikator Kinerja Guru adalah perencanaan program kegiatan belajar, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, evaluasi/penilaian pembelajaran, menguasai bahan yang akan diajarkan, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menilai prestasi siswa, menguasai landasan-landasan kependidikan.

2.1.5 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Sedarmyanti (2014) menyatakan definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja guru sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja tentunya perlu dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memotivasi para gurudan membantu kelancaran dalam pelaksanaan aktifitas karyawan.

Sebagaimana dikemukakan (Nitisemito, 2012) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah pengaturan, aspek sosial, dan kondisi fisik dimana seorang gurumelakukan pekerjaannya yang berdampak pada moral karyawan, hubungan ditempat kerja, kinerja, kepuasan kerja, dan kesehatan karyawan. Lingkungan yang positif akan mencerahkan suasana hati, meningkatkan konsentrasi, produktivitas, kreativitas dan memberikan pendekatan kerja yang baik bagi guruyang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Wahyudi dan Suryono dalam Firdaus (2018) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor sebagai berikut :

- 1) Fasilitas Kerja Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan
- 2) pekerjaan dapat menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, dan kekurangan ventilasi.
- 3) Gaji dan Tunjangan Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melihat pada lingkungan kerja yang lebih menjamin
- 4) pencapaian harapan kerja.
- 5) Hubungan Kerja Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan kinerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan hasil kerja

Sedarmayanti (2016:26) menyatakan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja Pencahayaan adalah jumlah penyinaran pada suatu bidang kerja yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efektif. Pencahayaan merupakan salah satu faktor untuk mendapatkan keadaan lingkungan yang aman dan nyaman dan berkaitan erat dengan produktivitas manusia
- 2) Suhu udara. Peningkatan suhu dapat menghasilkan kenaikan prestasi kerja, namun disisi lain dapat pula menurunkan prestasi kerja. Kenaikan suhu pada batas tertentu dapat menimbulkan semangat yang akan merangsang prestasi

kerja, tetapi setelah melewati ambang batas tertentu kenaikan suhu ini sudah mulai mengganggu suhu tubuh yang dapat mengakibatkan terganggunya prestasi kerja

3) Penggunaan warna. Warna dapat mempengaruhi penerangan kantor, warna juga dapat mempengaruhi perasaan kita serta warna dapat juga mempercantik kantor. Kualitas warna dapat mempengaruhi emosi dan dapat pula menimbulkan perasaan senang maupun tidak senang.

4) Ruang gerak yang diperlukan. Suatu perusahaan hendaknya guruyang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Seseorang tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa faktor lingkungan kerja dapat mempengaruhi penerangan kantor, warna juga dapat mempengaruhi perasaan kita serta warna dapat juga mempercantik kantor. Kualitas warna dapat mempengaruhi emosi dan dapat pula menimbulkan perasaan senang maupun tidak senang

c. Manfaat Lingkungan Kerja

(Putra, 2013) menyatakan bahwa manfaat dari lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
- 2) Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- 3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.

- 4) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- 5) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- 6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan (Ishak dan Tanjung, 2013) menyatakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Menciptakan gairah kerja sehingga prestasi dan produktivitas gurudapat meningkat.
- 2) Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standar kerja dan dalam jangka waktu yang ditentukan.
- 3) Tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan karena setiap individu karya dapat saling mengawasi demi tercapainya prestasi kerja.
- 4) Menciptakan semangat kerja yang tinggi.
- 5) Membuat suasana hati gurubahagia dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik.
- 6) Terjalin komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan sehingga dapat terhindar dari konflik berkepanjangan.
- 7) Membantu ciptakan visi dan misi serta tujuan yang sama dalam aktifitas/kegiatan mengembangkan dan memajukan perusahaan.
- 8) Menghindari kecelakaan kerja dan meningkatkan profit.

Berdasarkan pendapat beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah Menciptakan gairah kerja sehingga prestasi dan

produktivitas gurudapat meningkat dan Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standar kerja dan dalam jangka waktu yang ditentukan.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2010:31) menyatakan bahwa Indikator lingkungan kerja meliputi pencahayaan, kualitas udara, warna ruangan, tata ruang kerja, keselamatan kerja, hubungan kerja, dan disiplin kerja.

Berikut akan di jelaskan mengenai indikator-indikator tersebut.

1) Lingkungan kerja fisik

Situasi di tempat kerja dan lingkungan kerja fisik berdampak pada pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

a) Penerangan

Pegawai mendapatkan banyak manfaat dari lighting atau cahaya dalam hal keamanan dan efisiensi kerja. Akibatnya, perhatian harus diberikan pada pencahayaan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Pencahayaan yang kurang memadai akan mengganggu penglihatan, memperlambat pekerjaan, meningkatkan tingkat kesalahan, dan pada akhirnya mengakibatkan penurunan efisiensi dalam menjalankan tugas, sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan.

b) Suhu udara

Suhu setiap organ dan jaringan dalam tubuh manusia berbeda-beda. Agar seseorang dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuhnya, kemudian, dengan sistem tubuh yang sempurna, tubuh manusia berusaha untuk mempertahankan keadaan yang teratur. Tubuh manusia dapat

beradaptasi dengan perubahan suhu, tetapi hanya sejauh suhu tubuh bagian luar tidak melebihi 20% dalam keadaan panas dan 33% dalam keadaan dingin dari keadaan normal tubuh. Temuan penyelidikan menunjukkan bahwa suhu yang berbeda akan memiliki efek yang bervariasi. Tergantung di mana seorang pegawai tinggal dan faktor lainnya, keadaan ini mungkin atau mungkin tidak berlaku untuk masing-masing pegawai.

c) Warna ruangan

Skema warna tempat kerja harus disiapkan sebaik mungkin. Tidak mungkin memisahkan susunan ornamen dari susunan warna. Ini masuk akal mengingat warna memiliki dampak emosional yang signifikan. Kegembiraan, keputusan, dan emosi lainnya akan dibawa oleh sifat dan efek warna karena warna dapat menimbulkan emosi yang kuat pada orang.

d) Dekorasi

Skema warna yang baik terkait dengan dekorasi, itu tidak hanya terkait dengan hasil ruang kerja tetapi juga dengan desainnya, skema warna, peralatan, dan faktor lainnya.

e) Keamanan kerja

Keberadaannya sangat penting untuk diperhatikan agar lokasi dan keadaan lingkungan kerja tetap dalam kondisi aman. Petugas keamanan (SATPAM) dapat dijadikan sebagai salah satu strategi untuk menjaga keselamatan kerja.

Habiby (2023) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Siklus Udara di tempat kerja. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.
- 2) Pencahayaan di tempat kerja. Cahaya/penerangan yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas dan akhirnya menyebabkan kurang efisien
- 3) Kebisingan di tempat kerja. Yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, sehingga dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi
- 4) Warna di tempat kerja. Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja adalah siklus atau suhu udara, pencahayaan, kebisingan dan warna ditempat kerja memiliki pengaruh terhadap lingkungan pekerjaan

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini memfokuskan pada variabel dependen yaitu kinerja pegawai, serta memfokuskan pada variabel independen yaitu pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja. Peneliti terdahulu yang mendukung penelitian ini adalah :

Twovindarista Permatasari, Alkusani (2021) Meneliti tentang “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan AL-Muniroh Ujung Pangkah Gresik”.

Frans Antoni Sihite (2023) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Perguruan Free Methodist”.

Fauzan. (2016) Meneiti tentang “Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Dan GuruPada SMK Negeri Tekung Kabupaten Lumajang”.

Melania Erni , John EHJ FoEh , Edwar Efendi Silalahi (2022) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru (Deskripsi Kajian Studi Literatur Kinerja Guru)”.

Naurah Nazhifah (2021) meneliti tentang “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Darul Inayah Bandung Barat”.

Noviana Indriyani (2019) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang”

Eva Syarifah (2018) meneliti tentang “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan Islam Al-Falah (Yapisa) Gunung Putri Bogor”.

Ika Fitri Puspitasari (2021) meneliti tentang “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Se-Gugus Ngloro, Saptosari, Gunung kidul”.

Ato'illah (2014) meneliti tentang “Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai kelurahan di kecamatan lumajang kabupaten lumajang”.

Zainul (2012) meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang”.

Tabel 2.1. Ringkasan Penelitian

No.	Nama & Tahun	Judul	Variabel	Hasil
1.	Twovindarista Permatasari, Alkusan (2021)	Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan AL-Muniroh Ujung Pangkah Gresik	X1: Pelatihan X2: Motivasi Kerja X3: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Guru	Hasilnya menunjukkan bahwa Pelatihan, Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru Yayasan ALMuniroh Ujung Pangkah Gresi
2.	Frans Antoni Sihite (2023)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Perguruan Free Methodist	X1: Motivasi X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja Guru	Hasilnya menunjukkan adanya pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru secara signifikan..
3.	Melania Erni , John EHJ FoEh , Edwar Efendi Silalahi (2022)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru (Deskripsi Kajian Studi Literatur Kinerja Guru)	X1: Motivasi Kerja X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja guru	Hasilnya menunjukan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berdampak positif maupun krusial bagi kinerja guru
4.	Naurah Nazhifah (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Darul Inayah Bandung Barat	X1: Lingkungan Kerja Y: Kinerja guru	Hasilnya menunjukan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif lingkungan kerja terhadap kinerja guru

No.	Nama & Tahun	Judul	Variabel	Hasil
				di Yayasan Darul Inayah Bandung Barat.
5.	Noviana Indriyani (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang	X1: Motivasi Kerja X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Guru	Hasilnya menunjukan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang
6.	Eva Syarifah (2018)	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan Islam Al-Falah Gunung Putri Bogor	X1: Disiplin X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja Guru	Hasilnya menunjukan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan pada variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Al-falah (YAPISA) Gunung Putri Bogor
7.	Ika Puspitasari (2021)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Se-Gugus Ngloro, Saptosari, Gunung kidul	X1: Pelatihan X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja guru	Hasilnya menunjukan bahwa pelatihan dan Motivasi kerja Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja guru SD se-Gugus Ngloro

No.	Nama & Tahun	Judul	Variabel	Hasil
8.	Fauzan (2016)	Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Dan Guru Pada SMK Negeri Tekung Kabupaten Lumajang	X1: Motivasi Kerja X2: Pelatihan X3: Gaya Kepemimpinan Y1: Kinerja Guru Y2: Kinerja Guru	Hasilnya menunjukan bahwa variabel motivasi, pelatihan dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan Kinerja Guru pada SMK Negeri Tekung Kabupaten Lumanjang
9.	Zainul (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang	X1: Lingkungan Kerja X2: Disiplin Kerja X3: Motivasi Kerja Y: Kinerja Pegawai	Hasilnya menunjukan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru
10.	Ato'illah (2014)	Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai kelurahan di kecamatan lumajang kabupaten lumajang	X1: Gaya Kepemimpinan X2: Motivasi kerja Y : Kinerja Pegawai	Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai kelurahan di kecamatan lumajang kabupaten lumajang dapat diterima.

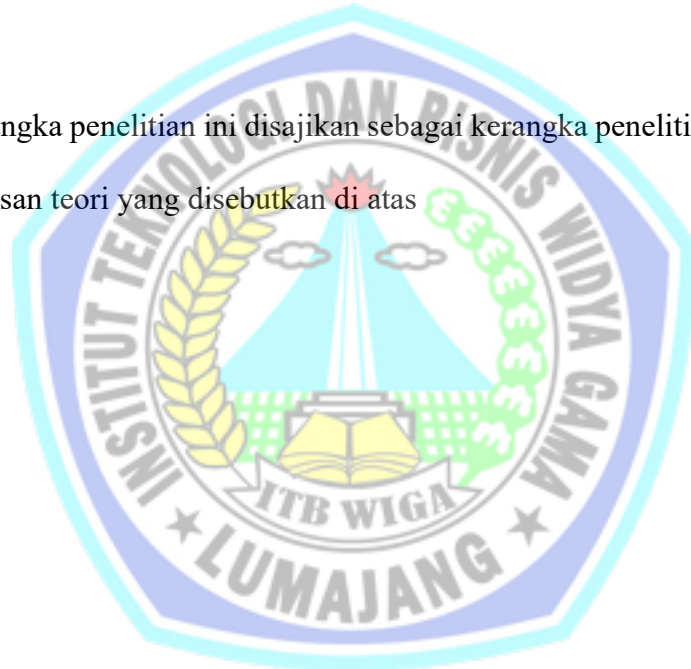
Sumber data : Diolah penulis tahun 2024

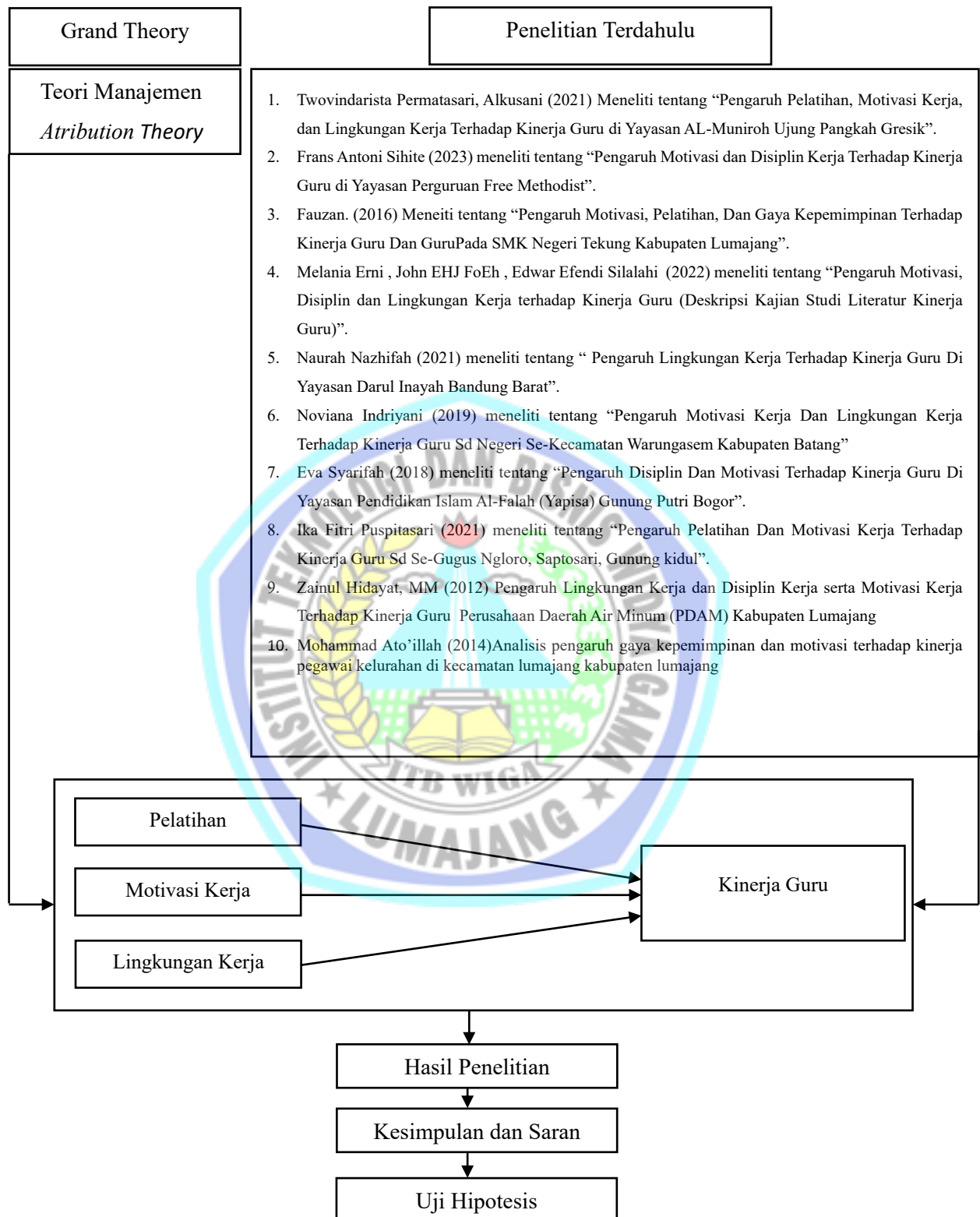
2.3 Kerangka Penelitian

2.3.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Sugiyono (2013) menyatakan bahwa kerangka pemikiran merupakan alur berpikir atau alur penelitian yang dijadikan pola atau landasan berpikir peneliti dalam mengadakan penelitian terhadap objek yang dtuju. Jadi kerangka berpikir merupakan alur yang dijadikan pola berpikir peneliti dalam mengadakan penelitian terhadap suatu objek yang dapt menyelesaikan arah rumusan masalah dan tujuan penelitian.

Kerangka penelitian ini disajikan sebagai kerangka penelitian dan didasarkan pada landasan teori yang disebutkan di atas





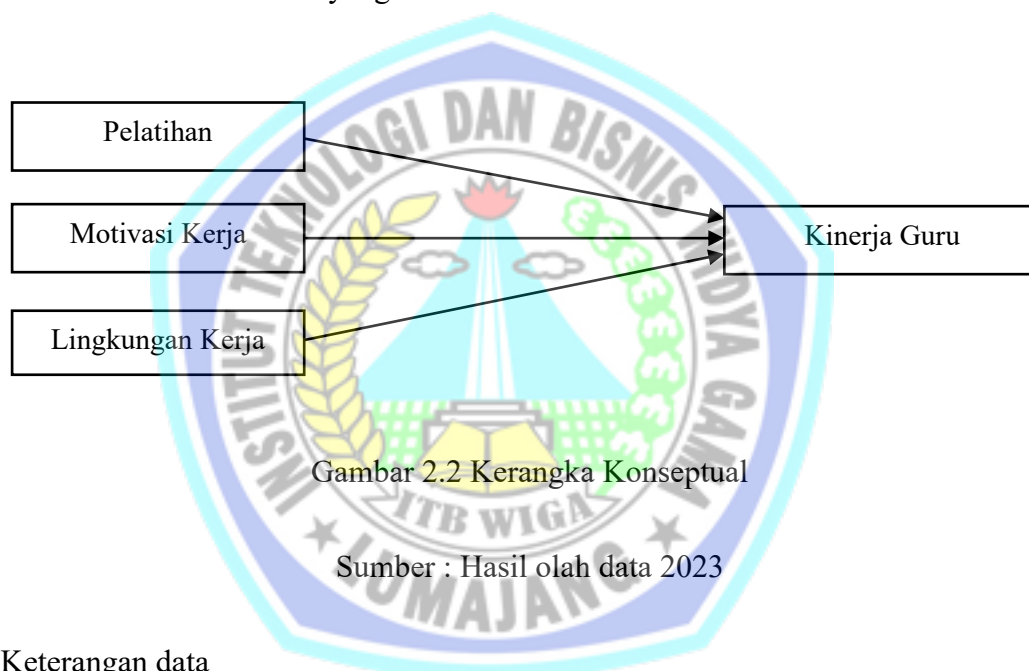
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber data: Teori yang relevan dan penelitian terdahulu

2.3.2 Kerangka Konseptual

(Sugiyono, 2014) menyatakan bahwa Kerangka konsep adalah sebuah hubungan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu, antara variabel independen dengan variabel dependen yang akan di amati atau di ukur melalui sebuah penelitian.

Kerangka konseptual penelitian ini disajikan sebagai paradigma penelitian berikut berdasarkan teori yang disebutkan di atas:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Sumber : Hasil olah data 2023

Keterangan data

—————→ : Uji parsial

Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh masing-masing variabel pelatihan (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) Terhadap kinerja guru (Y) di Yayasan Miftahul Ulum Klakah. Oleh karena itu dari kerangka pikiran diatas, maka dapat ditentukan hipotesis dalam penelitian ini nantinya akan dilakukan pengujian terhadap hipotesis tersebut.

2.4 Hipotesis

Sugiyono (2019:99) menyatakan bahwa adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan hubungan antara variabel dalam kerangka pemikiran, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut :

a) Hipotesis pertama

Sunyoto (2012:137) menyatakan bahwa “pelatihan tenaga kerja bagi suatu organisasi atau perusahaan merupakan aktiivitas yang cukup penting di lakukan, dimana hal ini akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja dan efisiensi kerja bagi tenaga kerja itu sendiri dan organisasi atau perusahaan dimana tenaga kerja tersebut bekerja”.

Twovindarista Permatasari, Alkusani (2021) meneliti tentang “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan AL-Muniroh Ujung Pangkah Gresik”. Hasilnya menunjukkan bahwa Pelatihan, Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru Yayasan ALMuniroh Ujung Pangkah Gresi .

Ika Fitri Puspitasari (2021) meneliti tentang “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Se-Gugus Ngloro, Saptosari, Gunung kidul”. Hasilnya menunjukan bahwa pelatihan dan Motivasi kerja Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja guru SD se-Gugus Ngloro.

Fauzan (2016) Meneiti tentang “Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Dan GuruPada SMK Negeri Tekung

Kabupaten Lumajang”. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel motivasi, pelatihan dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan kinerja guru pada SMK Negeri Tekung Kabupaten Lumajang.

H1: Terdapat pengaruh Pelatihan yang signifikan terhadap kinerja guru pada di Yayasan Miftahul Ulum Klakah

b) Hipotesis kedua

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu, motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tentu pada umumnya adalah kebutuhan serta serta keinginan orang tersebut (Gitosudarmo, 2001)

Twovindarista Permatasari, Alkusani (2021) meneliti tentang “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan AL-Muniroh Ujung Pangkah Gresik”. Hasilnya menunjukkan bahwa Pelatihan, Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru Yayasan ALMuniroh Ujung Pangkah Gresi.

Frans Antoni Sihite (2023) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Perguruan Free Methodist”. Hasilnya menunjukkan adanya pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru secara signifikan.

Melania Erni , John EHJ FoEh , Edwar Efendi Silalahi (2022) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru (Deskripsi Kajian Studi Literatur Kinerja Guru)”. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berdampak positif maupun krusial bagi kinerja guru.

Noviana Indriyani (2019) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang”. Hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang.

Eva Syarifah (2018) meneliti tentang “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan Islam Al-Falah (Yapisa) Gunung Putri Bogor”. Hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan pada variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Al-falah (YAPISA) Gunung Putri Bogor.

Fauzan (2016) Meneiti tentang “Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Dan GuruPada SMK Negeri Tekung Kabupaten Lumajang”. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel motivasi, pelatihan dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan Kinerja Guru pada SMK Negeri Tekung Kabupaten Lumanjang.

Ika Fitri Puspitasari (2021) meneliti tentang “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Se-Gugus Ngloro, Saptosari, Gunung

kidul”. Hasilnya menunjukan bahwa pelatihan dan Motivasi kerja Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja guru SD se-Gugus Ngloro.

Zainul (2012) Meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang”. Hasilnya menunjukan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru .

Ato’illah (2014) meneliti tentang “Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai kelurahan di kecamatan lumajang kabupaten lumajang”. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai kelurahan di kecamatan lumajang kabupaten lumajang dapat diterima.

H2: Terdapat pengaruh Motivasi Kerja yang signifikan terhadap Kinerja Guru pada Di Yayasan Miftahul Ulum Klakah

c) Hipotesis ketiga

Twovindarista Permatasari, Alkusani (2021) meneliti tentang “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan AL-Muniroh Ujung Pangkah Gresik”. Hasilnya menunjukan bahwa Pelatihan, Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru Yayasan ALMuniroh Ujung Pangkah Gresi.

Melania Erni , John EHJ FoEh , Edwar Efendi Silalahi (2022) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru (Deskripsi Kajian Studi Literatur Kinerja Guru)”. Hasilnya menunjukan bahwa

motivasi kerja dan disiplin kerja berdampak positif maupun krusial bagi kinerja guru.

Noviana Indriyani (2019) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang”. Hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang.

Naurah Nazhifah (2021) Meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Darul Inayah Bandung Barat”. Hasilnya menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Darul Inayah Bandung Barat.

Zainul (2012) Meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang”. Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru

H3: Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja yang signifikan terhadap Kinerja Guru pada Di Yayasan Miftahul Ulum Klakah