

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) yang dimaksud 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. Lingkungan kerja merupakan tempat di mana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Apabila pegawai menyukai lingkungan kerjanya maka pegawai akan merasa betah dan memanfaatkan waktu kerja secara efektif. Dengan demikian produktifitas dan prestasi kerja pegawai juga akan tinggi. Sebaliknya jika pegawai tidak menyukai lingkungan kerjanya maka produktifitas dan prestasi kerja pegawai juga akan rendah. Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (2014) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan atau tempat dimana pegawai melakukan kegiatannya sehari-hari.

2.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017), menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di ruangan dan sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya.
2. Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, bawahan . Lingkungan kerja non-fisik juga merupakan kelompok lingkungan tidak bisa di abaikan.

2.3 Lingkungan Kerja Fisik

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Nitisemito (2018), menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Afandi (2018), menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti, tempratur, kelembapan, pentilasi penerangan, dan kebersihan tempat kerja. Hanaysha (2018), menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik mengungkapkan bahwa pegawai yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka cenderung lebih bekerja efektif dan menikmati pekerjaan dibandingkan dengan mereka yang merasa tidak nyaman, oleh karena itu atasan perlu memperbaiki aspek lingkungan kerja untuk menjamin kesejahteraan pegawainya.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017), menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Nugrahaningsih & Julaela (2017), Lingkungan kerja fisik kerja ialah apa saja yang berada dalam lingkungan dimana pegawai sedang melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan instansi kepadanya dan dapat mempengaruhinya pada saat sedang melakukan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu di sekitar guru yang berbentuk fisik maupun yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya..

2.3.2 Faktor - Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Afandi (2018), menyatakan bahwa faktor- faktor untuk menciptakan lingkungan kerja fisik baik ada beberapa hal yang harus di perhatikan yaitu:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja yaitu cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja yaitu tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.
3. Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja adalah oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.
5. Kebisingan di tempat kerja adalah salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga yang dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.
6. Getaran mekanis adalah getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.
7. Bau tidak sedap di tempat kerja yaitu adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata warna di tempat kerja yaitu menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.
9. Dekorasi di tempat kerja yaitu ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
10. Musik di tempat kerja yaitu nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

2.3.3 Indikator – Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Nitisemito (2018) indikator untuk mengukur lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pencahayaan: yaitu untuk pekerjaan yang memerlukan ketelitian maka diperlukan penerangan yang cukup dan tidak menyilaukan.
2. Suhu Udara: tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.
3. Kebisingan: lingkungan kerja yang ramai dapat mengganggu konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Dekorasi/Tata Ruang : yaitu penataan, pewarnaan dan kebersihan setiap ruangan akan berpengaruh terhadap karyawan pada saat melakukan pekerjaan.
5. Suasana Kerja : kondisi yang ada disekitar guru yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, keberhasilan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Hamzah Uno (2013) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Menurut Robbert Heller (2014) motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2014) Motivasi pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Hezberg (2014) memberikan definisi motivasi sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela. Hasibuan Malayu S.P, (2016) Motivasi kerja adalah dorongan kepada manusia agar dapat bekerja lebih giat untuk mencapai suatu hal. Sedangkan Colquitt, LePine dan Wesson (2014) memberikan definisi motivasi kerja sebagai sekumpulan kekuatan energitik yang mulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Menurut Hamli Arif Yusuf (2018) menjelaskan bahwa motivasi merupakan tujuan yang berasal dari energy dan keinginan seseorang yang diarahkan.

Dari pengertian maupun definisi motivasi kerja para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya yang dimana hal tersebut berdasarkan indikator sebagai berikut: kepuasan terhadap pekerjaan, pencapaian prestasi, peluang yang sama untuk maju, pengakuan orang lain, pengembangan, peningkatan karir serta tanggung jawab..

2.4.2 Pendorong Motivasi Kerja

Newstrom (2014) melihat sebagai dorongan motivasi bersumber pada penelitian Mc Celland yang memfokus pada dorongan untuk *achievement*, *affiliation* dan *power*.

1. *Achievement Motivation*

Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang dimiliki banyak orang untuk mengejar dan mencapai tujuan menantang.

2. *Affiliation Motivation*

Motivasi untuk berafiliasi merupakan suatu dorongan untuk berhubungan dengan orang atas dasar social, bekerja dengan orang yang cocok dan berpengalaman dengan perasaan sebagai komunitas.

3. *Power Motivation*

Motivasi akan kekuasaan merupakan suatu dorongan untuk mempengaruhi orang, melakukan pengawasan dan merubah situasi.

Baldoni dalam Wibowo (2014) mengemukakan pendapat bahwa terdapat tiga factor pendorong utama motivasi yaitu :

1. *Energize*, adalah yang dilakukan pemimpin ketika mereka menetapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan yang jelas dan menantang dengan cara yang tyepat. Hal tersebut dilakukan dengan *exemplify*, *communicate* dan *chalance*.

- a. *Exemplify*, adalah memotivasi dengan cara memulai member contoh yang baik.
 - b. *Communicate*, merupakan sentral kepemimpinan termaksud bagaimana pemimpin berbicara, mendengar dan belajar.
 - c. *Challenge*, adalah tantangan yang disukai orang. Pemimpin dapat mencapai tujuan karena menghubungkan tujuan dengan pemenuhan keinginan.
2. *Encourage*, adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, *coaching* dan penghargaan. *Encourage* dilakukan dengan cara *empower*, *coach* dan *recognize*.
- a. *Empower*, merupakan proses dimana orang menerima tanggung jawab dan diberi kewenangan untuk melakukan pekerjaannya.
 - b. *Coach*, merupakan kesempatan bagi pemimpin untuk mengenal bawahannya secara pribadi dan menunjukkan bagaimana dapat membantu pekerja dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi.
 - c. *Recognize*, alasan tunggal yang paling kuat mengapa orang bekerja, disamping keperluan penghasilan.
3. *Exhorting*, adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan dimana motivasi berkembang. *Exhorting* dilakukan melalui *sacrifice* dan *inspire*.
- a. *Sacrifice*, suatu ukuran pelyanan yang paling benar dengan menempatkan kebutuhan orang lain di atas kebutuhan kita sendiri.
 - b. *Inspire*, merupakan turunan motivasi, apabila motivasi datang dari dalam maka bentuknya adalah *self – inspiration*.

2.4.3 Pendekatan Dalam Motivasi

Pendekatan yang dapat dilakukan untuk memotivasi pekerjaan adalah melalui *employee engagement*. *Employee engagement* merupakan motivasi emosional dan kognitif pekerjaan, *self- efficacy* untuk menjalankan pekerjaan, perasaan kejelasan atas visi organisasi dan peran spesifik mereka dalam visi tersebut

dan keyakinan bahwa mereka mempunyai sumber daya untuk dapat menjalankan pekerjaan dalam Wibowo (2014). Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2014) pendekatan lain untuk memotivasi pekerjaan adalah *organizational justice* yaitu persepsi menyeluruh tentang apa yang dianggap jujur di tempat kerja, terdiri dari : *distributive justice, procedural dan interactional justice*.

1. *Distributive Justice*

Menunjukkan kejujuran yang dirasakan antara rasio hasil individu dibandingkan dengan rasio hasil terhadap kontribusi orang lain. Terdapat 3 prinsip yang dapat diterapkan :

- a. *Equality principle*, prinsip kesamaan ketika kita yakin bahwa setiap orang dalam kelompok menerima hasil yang sama.
- b. *Need principle*, prinsip kebutuhan diterapkan ketika kita yakin bahwa mereka yang memiliki kebutuhan terbesar harus menerima hasil lebih banyak dari pada mereka dengan kebutuhan rendah.
- c. *Equity principle*, prinsip keadilan berpendapat bahwa orang harus dibayar proposional dengan kontribusinya.

2. *Procedural Justice*

Procedural Justice merupakan keadilan yang dirasakan dari prosedur yang dipergunakan untuk memutuskan distribusi sumber daya. Cara terbaik untuk memperbaikinya, yaitu :

- a. Dengan mulai memberikan suara kepada pekerja selama proses,
- b. Mendorong mereka untuk menunjukkan fakta dan perspektif atas dasar masalahnya,
- c. Pekerja cenderung merasa lebih baik setelah mempunyai kesempatan berbicara tentang apa yang ada dalam pikirannya.

3. *Interactional Justice*

Interactional justice merupakan persepsi individual terhadap tingkatan dimana mereka diperlakukan dengan bermartabat, perhatian dan rasa hormat.

Robbins dan Judge dalam Wibowo (2014) menunjukkan bahwa ada beberapa pendekatan yang dapat dilakukan untuk memotivasi orang, antara lain : *job design, involvement dan reward*.

2.4.4 Indikator Motivasi Kerja

Hamzah Uno (2013) mengemukakan bahwa sebagai indicator motivasi kerja adalah :

a. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

b. Prestasi yang dicapai

Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu karyawan tersebut.

c. Pengembangan diri

Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

d. Kemandirian dalam bertindak

Prilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

2.5 Kinerja Guru

2.5.1 Pengertian Kinerja Guru

Sedangkan Ranupandojo & Husnan (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik maupun non fisik. Menurut Simanjuntak (2015) kinerja guru adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Khurosani (2018) Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang pegawai yang didasarkan pada kriteria-kriteria tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai didalam suatu instansi.

Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok seseorang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan instansi. Sedangkan Mangkunegara (2015) kinerja guru merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu bentuk hasil pencapaian yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan indikator kinerja yang telah ditetapkan seperti: kualitas, kuantitas dan ketepatan.

2.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Simanjuntak (2015) kinerja dipengaruhi oleh :

1. Kualitas dan kemampuan guru. Yaitu hal – hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik guru.

2. Sarana pendukung yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan hal – hal yang berhubungan dengan kesejahteraan guru.
3. Supra sarana, yaitu hal – hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Sedarmayanti (2017) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, Tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan social, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi serta kesempatan berprestasi.

2.5.3 Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Menurut Sedarmayanti (2017) tujuan dari penilaian kinerja guru yaitu :

1. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan guru.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan guru seoptimal mungkin.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja guru dalam bekerja.
6. Secara pribadi, guru mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

2.5.4 Elemen dan Kriteria Sistem Penilaian Kinerja Guru

Karakteristik system penilaiankinerja yang efektif menurut Mondy dan Noe (2015), karakteristik system penilaian yang efektif adalah :

1. Kriteria yang terkait dengan pekerjaan
Kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja guru harus berkaitan dengan pekerjaan/valid.
2. Standardisasi
Suatu standard yang telah ditetapkan oleh sekolah untuk menilai hasil kerja dari para guru tersebut.
3. Penilaian yang cakap
Tanggung jawab untuk menilai kinerja guru hendaknya dibebankan pada seseorang atau sejumlah orang, yang secara langsung mengamati paling tidak sampel yang representatif dari kinerja itu.
4. Komunikasi terbuka
Pada umumnya, para pekerja memiliki kebutuhan untuk mengetahui tentang seberapa baik kinerja.
5. Akses Guru terhadap hasil penilaian
Setiap guru harus memperoleh akses terhadap hasil penilaian.

2.5.5 Indikator Kinerja Guru

Menurut Ranupandojo & Husnan dalam Ardansyah (2014) indikator kinerja Guru dapat dibagi menjadi :

1. Kuantitas
Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada yang perlu diperhatikan.
2. Kualitas
Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standard yang ditetapkan. Biasanya iukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan guru dalam mengajar.

3. Inisiatif

Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran – saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab untuk menyelesaikan,

4. Kerajinan

Kesediaan melakukan pekerjaannya tanpa adanya paksaan dan juga bersifat rutin.

5. Sikap

Prilaku guru terhadap sekolah atau atasan atau teman kerja.

6. Kehadiran

Keberadaan guru di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu jam kerja yang telah ditentukan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Said Abdi, dkk Mohamud.Vol. 7.No.11 (2017)	The Effect of Motivation on Employee Performance: Case Study in Hormud Company In Modagishu Somalia.	Motivation (X) dan Employee Performance (Y)	Regression Analysis	Motivation has significant effect on Employee Performance
2	M. Nur Mustafa dan	The Effect of Work	Work Motivation	Regression	Work work motivation

	Norasma Othmann.Vol. 3.No.2.(2010)	Motivation on Teacher's Work Performance in Pekanbaru Senior High Schools, Riau Province, Indonesia.	(X) Teacher's Work Performan ce (Y)	Analisis	have positive effect on teachers' performanc e
3	Niko Sudibjo dan Rosdiana Akmal Naasution.Vol. 53.No.3(2020)	Work environment, work motivation and organizational culture in influencing teachers' performance	Work environme nt (X1), work motivatio n (x2), organizati onal culture (X3) and teachers' performan ce (Y)	Regressio n Analisis	Work environmen t, work motivation and organizatio nal culture have positive effect on teachers' performanc e
4	Mushafir Thahir.Vol.16. No.2.2019	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Guru	Lingkungan Kerja Fisik (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dan Kinerja Guru (Y)	Analisis regresi linier Berganda	Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Guru
5	Eliyanto.Vol.3. No.1.2018	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhamadiyah Kabupaten Kebumen	Lingkungan Kerja Fisik (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Guru (Y)	Analisis regresi linier berganda	Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi berpengaruh terhadan Kinerja Guru

6	Siti Imroatun san Sukirman.Vol. 5.No.1.2016	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akunt ansi Di SMA Negri Se- Kabupaten Wonosobo	Lingkungan Kerja Fisik (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Guru (Y)	Analisis regresi linier berganda	Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru
---	--	---	--	---	--

2.4 Kerangka Pikir

Gambar 2.1. Struktur Kerangka Pikir



2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2016). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan – pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru

Ketika lingkungan kerja fisik disuatu tempat sudah tidak lagi kondusif untuk bekerja, maka dapat dipastikan Kinerja Guru akan mengalami penurunan. Hal yang paling mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah menjaga mereka agar tetap nyaman dengan lingkungan kerja pada Organisasi tersebut (Sedarmayanti, 2017). Dalam penelitian terdahulu oleh Sudarsih (2015) memiliki hasil dimana variable lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Menurut Hetami dalam Safitri (2013) bahwa Motivasi yang ada di dalam diri guru dapat meningkatkan Kinerjanya, dengan memberikan Motivasi yang akan mendorong guru tersebut untuk lebih meningkatkan Kinerjanya dalam usaha pencapaian tujuan sekolah. Suatu proses mengajar akan mengalami hambatan dalam pencapaian tujuannya yaitu pencapaian kinerja yang optimal, apabila para guru tidak mempunyai Motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam penelitian terdahulu oleh Setyawan Kiki (2015)

menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Guru. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja di dalam menjalankan sebuah organisasi sangatlah dibutuhkan kondisi yang nyaman bagi para guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya, Jika sekolah berhasil menggabungkan antara kedua hal tersebut, adanya pengaruh akan memberikan dampak baik bagi guru untuk tetap berada dalam instansi atau sekolah tersebut (Wibowo, 2015). Dalam penelitian terdahulu oleh Jeni Andriani, dkk (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H3 : Lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung.