

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Motivasi

Menurut Hasibuan (2020) teori motivasi dibagi dua kelompok yaitu :

1. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini mendasari bahwa faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik. Teori-teori kepuasan ini antara lain:

- a. Teori Hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow

Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan yang harus dipuaskan untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya. Kebutuhan keselamatan dan keamanan

2. Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5. Aktualisasi diri

Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

b. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam Faktor kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (maintenance factors). Faktor kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, supervisi, macam-macam tunjangan.
2. Faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi yang baik.

2. Teori proses

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Teori yang tergolong ke dalam teori proses, diantaranya:

a. Teori Harapan (*Expectancy*)

Teori ini dikemukakan Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu:

1. Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.
2. Nilai (*valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.
3. Pertautan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

b. Teori Keadilan

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.

c. Teori Penguhan

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

2.2 Motivasi

Menurut Hasibuan (2020), motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan.

Menurut Mangkunegara (2005), Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2012), Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Hasibuan (2020), tujuan pemberian motivasi adalah:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- c. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai organisasi
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- f. Mengefektifkan pengadaan pegawai
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Menurut Hasibuan (2020) ada dua metode motivasi yaitu sebagai berikut:

a. Metode langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

b. Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*)

Metode tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta penunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan sehingga produktif. Dengan adanya perhatian yang diberikan pimpinan kepada bawahan sudah ada nilai tersendiri bagi bawahan bahwa mereka sudah lebih diperhatikan dari dorongan untuk loyal kepada perusahaan. Karenanya seseorang pemimpin terlebih dahulu harus dapat mengetahui apa yang menjadi dasar yang menyebabkan mereka bersedia bekerja dan memberika motivasi sesuai dengan apa yang mereka butuhkan.

Menurut Afandi (2018) ada dua jenis motivasi kerja diantaranya yaitu:

a. Motivasi Intrinsik / Dalam Diri

Motivasi dalam diri merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi dalam diri yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan

b. Motivasi Eksterinsik / Luar Diri

Motivasi luar diri dinamakan demikian karena tujuan utama individu melakukan kegiatan adalah untuk mencapai tujuan yang terletak di luar aktivitas kerja itu sendiri atau tujuan itu tidak terlibat di dalam aktivitas kerja.

Menurut Wahjosumidjo (2001), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

2.2.1 Motivasi Eksterinsik

Menurut Sipayung & Zamora (2017), Motivasi ekstrinsik merupakan sesuatu yang diberikan kepada atau bagi seseorang untuk memotivasi orang tersebut, yang meliputi penghargaan seperti kenaikan gaji, penghargaan promosi dan hukuman seperti tindakan disiplin

Menurut Afandi (2018), Motivasi eksterinsik adalah motivasi luar diri untuk mencapai tujuan yang terletak di luar aktivitas kerja itu sendiri atau tujuan itu tidak terlibat di dalam aktivitas kerja.

Menurut Zuriana (2021) Motivasi Ekstrinsik merupakan motivasi yang timbul akibat pengaruh dari luar individu tersebut, sedangkan *motifactor factors* merupakan motivasi yang timbul akibat pengaruh dari dalam diri individu tersebut untuk melakukan sesuatu.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik adalah dorongan untuk bekerja yang berasal dari faktor luar individu yang mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya secara maksimal, terutama pengaruh dari luar yang mewajibkan atau memberikan tanggung jawab.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Ekstrinsik

Menurut Suhardi (2013), faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik adalah :

1. Dorongan keluarga
Dorongan keluarga menjadi salah satu pendorong yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang.
2. Lingkungan
Lingkungan sebagai tempat dimana seseorang tinggal atau tempat seseorang bekerja. Lingkungan mempunyai peranan besar dalam memotivasi seseorang.
3. Imbalan
Seseorang dapat termotivasi dengan disediakannya imbalan setelah ia dapat melakukan suatu kegiatan atau aktivitas tertentu.

Menurut Luthans (2006), faktor pembentuk motivasi ekstrinsik yaitu :

1. Kompensasi
Manajer mempunyai kewajiban untuk menilai apakah jabatan yang berada dibawah pengawasannya mendapat imbalan berupa kompensasi, uang tunai, ataupun lainnya sesuai dengan tugas yang dikerjakannya.
2. Hubungan kerja
Hubungan yang sehat dalam suatu organisasi, bersahabat, dan pantas harus ada di antara rekan kerja, atasan, dan juga bawahan.
3. Kondisi kerja
Setiap pimpinan dapat berperan dalam berbagai hal sehingga situasi setiap bawahannya menjadi lebih sesuai.

2.2.3 Indikator Motivasi Ekstrinsik

Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa indikator motivasi ekstrinsik adalah sebagai berikut :

1. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk setiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain yang berbeda, seperti :

- a. Hasil kerja yang maksimal
- b. Pencapaian tugas yang ditargetkan

2. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawannya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau ditolak, seperti:

- a. Pujian atas keberhasilan karyawan
- b. Penilaian prestasi kerja karyawan

3. Pekerjaan itu sendiri.

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik, seperti:

- a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
- b. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan bersih

2.3 Lingkungan Kerja

Menurut Simanjuntak (2003), Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Isyandi (2004), Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2018), 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.

Menurut Darmadi (2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawansehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup semua elemen di sekitar para pekerja atau karyawan yang memiliki potensi untuk memengaruhi kepuasan mereka dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja ini bertujuan untuk menciptakan kondisi yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka dalam konteks perusahaan.

2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja di dalam instansi atau perusahaan sanagat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan. Karena lingkungan kerja yang baik tentunya akan berpengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan dimana bentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti : pusat kerja, kursi, meja dan lain-lain
- b. Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperature, kelembapan, sirkulasi udara, dan lain-lain. Untuk memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka Langkah pertama dengan cara mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan dimana tempat kerja berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Dengan suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka akan merasa nyaman ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efektif dan efisien.

2.3.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Robbins (2017), faktor lingkungan kerja fisik adalah:

1. Suhu

Suatu variable dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Memaksimalkan produktivitas adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sehingga berada di antara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2. Kebisingan

Bukti tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan dapat diramalkan tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan gangguan konsentrasi pegawai.

3. Penerangan

Bekerja dengan ruang yang gelap akan menyebabkan ketegangan mata. Intensitas cahaya yang bagus tentu akan membantu pegawai dalam melakukan aktivitas kerjanya.

4. Mutu udara

Fakta yang tidak bisa diabaikan jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada Kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan karyawan. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, dan depresi.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2018), Indikator lingkungan kerja fisik meliputi :

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan besar manfaatnya guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Perlu di perhatikan penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan akhirnya kurang efisien sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperature/suhu udara ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu mempertahankan keadaan normal, dengan sistem tubuh sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Untuk menyesuaikan diri dengan temperatur luar jika temperatur luar tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari normal tubuh.

3. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara disekitar dikatakan kotor apabila dalam udara berkurang atau telah bercampur dengan gas atau bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama udara segar adalah tanaman disekitar tempat kerja.

4. Getaran mekanis ditempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang terjadi ditimbulkan oleh peralatan mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena tidak keteraturan, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensi. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan menimbulkan penyakit seperti penyakit mata, syaraf, peredaran darah dan lain-lain.

Bau tidak sedap ditempat kerja

Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan jika terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakai *air condition* atau AC yang tepat dapat menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Tata warna ditempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan warna kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

2.4 Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005), Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Moeheriono (2012), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Afandi (2018), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Kasmir (2019), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi.

Menurut Rahayu, et al (2022), Kinerja merupakan suatu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi dalam melaksanakan tugas di suatu organisasi/Lembaga. Untuk mewujudkan keberhasilan SDM yang berkualitas maka dibutuhkan kinerja yang mempunyai daya saing tinggi supaya tingkat pencapaian berada pada kinerja yang unggul.

Menurut Fuaddussofa & Lukmanul Hakim (2020), Kinerja yang tinggi merupakan hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan atau organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi biasanya diketahui dari efisiensi dan efektifitas dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat dipahami bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan tugas yang diberikan dalam rentang waktu tertentu. Kinerja seringkali digunakan sebagai landasan untuk menilai kinerja individu maupun keseluruhan. Kinerja optimal menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi.

2.4.1 Pengertian Kinerja Guru

Menurut Supriyadi, et al (2022), Guru adalah profesi dengan tekanan kerja yang tinggi. Hal ini karena guru perlu mengelola berbagai tugas dan tanggung jawab seperti: mengembangkan rencana pelajaran, melakukan penilaian, memberikan instruksi kepada siswa, dan mengatur kegiatan ekstrakurikuler. Selain itu, guru juga harus menghadapi masalah yang muncul di dalam kelas, seperti siswa yang keras kepala, masalah disiplin, dan masalah yang berkaitan dengan keluarga siswa.

Menurut Abbas (2017), Kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkan.

Menurut Pianda (2018), Kinerja guru merupakan hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.

Menurut Kurniawan (2018), Kinerja guru adalah jasa atau perilaku seorang guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, guru dan pelatih siswa.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu bentuk hasil kerja yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugas yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi dan analisis evaluasi.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Kurniawan (2018), faktor yang mempengaruhi kinerja guru :

1. Gaji

Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi atas prestasi kerja yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja. Setiap orang yang memperoleh gaji tinggi, akan bekerja dengan penuh antusias jika pekerjaannya mampu menyejahterakan hidupnya.

2. Sarana dan Prasarana

Sarana adalah semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan disekolah. Sedangkan prasarana yaitu semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang proses pendidikan disekolah.

3. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misal kebersihan, pencahayaan dan sebagainya.

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan memang menjadi peran yang sangat penting dalam menentukan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang baik adalah sebuah keharusan dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

Menurut Pianda (2018), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Efektivitas dan efisiensi, artinya efektivitas dari kelompok bila tujuan tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan, sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan tanpa adanya tumpang tindih tugas masing-masing karyawan, serta mengetahui hak serta tanggung jawabnya

3. Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin yang ada dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Agar inisiatif dari karyawan dapat tersampaikan guna untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kesimpulannya banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya dari dalam diri sendiri, kompetensi profesional, kebijakan pemerintah dan hubungan manajemen. Faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sekolah sehingga kinerja guru dapat optimal.

2.4.3 Indikator Kinerja Guru

Menurut Kurniawan (2018), indikator kinerja guru sebagai berikut:

1. Pedagogik,
 - a. Dapat memahami dengan baik ciri-ciri peserta didik.
 - b. Dapat memahami potensi-potensi anak didik.
 - c. Dapat menguasai berbagai model dan strategi pembelajaran.
 - d. Dapat menguasai cara menerapkan ICT dalam PBM.
 - e. Dapat menguasai mata pelajaran yang baik dan efektif.
 - f. Dapat menguasai permasalahan dalam pembelajaran.
 - g. Dapat merancang PBM yang komperhensif.
 - h. Dapat menilai kemajuan belajar peserta didik secara total.
 - i. Dapat membimbing anak bila menghadapi persoalan belajar.
 - j. Dapat menguasai prinsip dan proses PBM.
2. Kepribadian
 - a. Memiliki komitmen dan kemajuan tinggi dalam melakukan tugasnya sebagai guru profesional.
 - b. Memiliki rasa kasih sayang pada peserta didik tanpa membedakan
 - c. Memiliki rasa tanggung jawab yang kokoh dalam melaksanakan fungsinya sebagai guru.
3. Profesional
 - a. Mampu menguasai substansi atau materi atau isi teaching subject atau mata pelajaran yang menjadi bidang keahlian.
 - b. Mampu menguasai learning equipment dan learning resources yang diperlukan dalam proses belajar-mengajar.
 - c. Mampu menguasai bagaimana mengolah learning resources dari lingkungan hidup sehingga dapat dipergunakan untuk mendukung proses pembelajaran.
 - d. Mampu menguasai bagaimana menerapkan teknologi informasi dalam upaya meningkatkan efektivitas belajar anak.
 - e. Mampu menguasai menyusun pelajaran isi, media teknologi, dan values dalam setiap proses pembelajaran.

4. Sosial.

- a. Mampu memahami berbagai faktor yang berpengaruh dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung PBM.
- b. Dapat mengerti berbagai faktor sosial-kultural dan ekonomi yang berpengaruh terhadap proses pendidikan peserta didik.
- c. Mampu memahami pentingnya hubungan antara sekolah dengan orangtua dan tokoh masyarakat yang berpengaruh terhadap proses pendidikan anak di sekolah.
- d. Dapat mengerti nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dan dijunjung tinggi oleh masyarakat.
- e. Dapat menguasai dan memahami perubahan akibat dampak globalisasi.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dibidang manajemen dapat digunakan sebagai dasar untuk melaksanakan penelitian selanjutnya, sehingga penelitian ini dapat membandingkan atau melengkapi penelitian sebelumnya:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil
1.	Rohmah, S. F. (2021).	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Guru di SMK Nusantara Kemplagigede Kecamatan Turi Kabupaten Lamongan	Variabel independen : Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Variabel dependen : Kinerja Guru	Terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara motivasi intrinsik & motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru

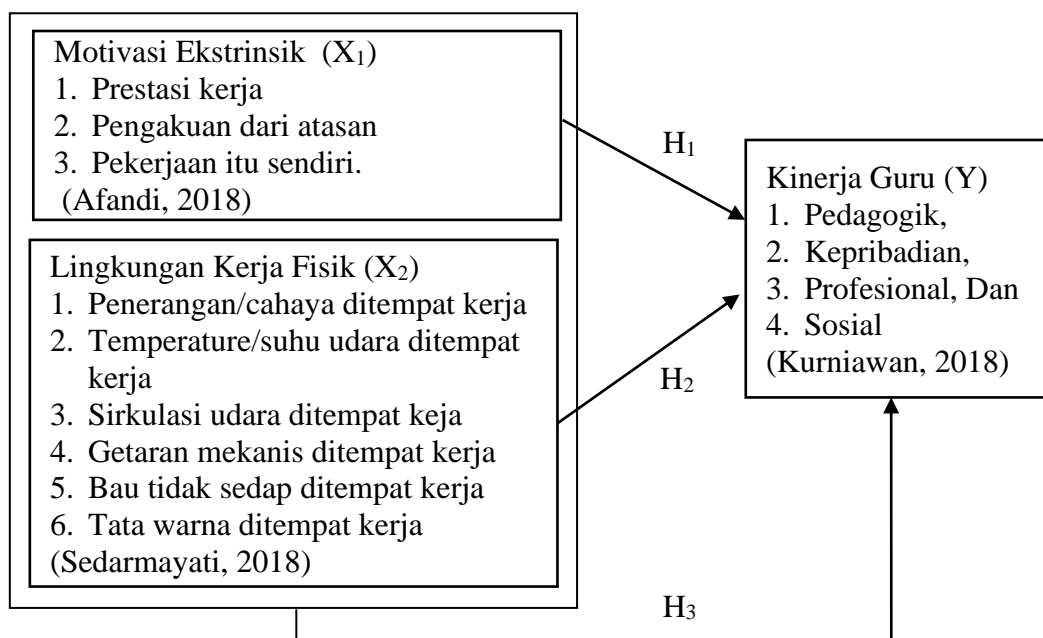
No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil
2.	Hidayat, et al (2023).	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Sekabupaten Pekalongan	Variabel independen : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Variabel dependen : Kinerja Guru	terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja dan motivasi intrinsik, terhadap kinerja guru
3.	Kurniawati, E., & Majid, M. (2022).	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja guru SMK Negeri 1 Grogol Kabupaten Kediri.	Variabel independen : Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Motivasi Ekstrinsik Variabel dependen : Kinerja Guru	Lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
4.	Handayani, F., & Azizah, S. N. (2021).	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangasambung pada Masa Pandemi Covid 19.	Variabel independen : Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Disiplin Kerja Variabel dependen : Kinerja Guru	Lingkungan kerja non fisik, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.
5.	Humaina, Fara. (2023)	Pengaruh motivasi intrinsik, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru smk kota depok.	Variabel independen : motivasi intrinsik, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja Variabel dependen : Kinerja Guru	Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan Signifikan pada Kinerja Guru

6.	Zuriana, & Yohanson, A. (2021).	Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Lampung	Variabel independen : Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik Variabel dependen : Kinerja karyawan	Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
----	---------------------------------	--	--	--

Sumber : Data Diolah, 2023

2.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan latar belakang permasalahan, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

2.7.1 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Guru

Menurut Afandi (2018), Motivasi eksterinsik adalah motivasi luar diri untuk mencapai tujuan yang terletak di luar aktivitas kerja itu sendiri atau tujuan itu tidak terlibat di dalam aktivitas kerja.

Motivasi ekstrinsik mempengaruhi kinerja seorang guru, seperti prestasi kerja individu yang optimal akan menyokong tercapainya tujuan organisasi. Faktor pekerjaan yang menantang dan bermakna dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan seorang guru dalam pekerjaannya. Pengakuan dari atasan juga memperkuat rasa dihargai dan meningkatkan motivasi untuk melakukan lebih baik lagi. Faktor ini yang dapat mendorong dan merangsang individu untuk bekerja lebih keras dan demi memperoleh imbalan atau menghindari hukuman, sehingga secara langsung meningkatkan kinerja seorang guru.

Berdasarkan landasan teori diatas, maka hipotesis penelitian ini yaitu :

H₀: Motivasi Ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru
Pada SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus

H_a : Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru
Pada SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus

2.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru

Menurut Sedarmayanti (2018), Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan dimana bentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung

Faktor lingkungan kerja fisik berpengaruh pada kinerja seorang guru di sekolah karena kondisi tempat kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan seorang guru. Sebaliknya, lingkungan yang tidak sesuai dapat mengganggu konsentrasi, kesehatan, dan motivasi, sehingga memengaruhi kinerja secara negatif.

Berdasarkan landasan teori diatas, maka hipotesis penelitian ini yaitu :

- H₀ : Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pada SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus
- H_a : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru Pada SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus

2.7.3 Pengaruh Motivasi kerja ekstrinsik dan Lingkungan Kerja fisik terhadap Kinerja guru.

Motivasi ekstrinsik mempengaruhi kinerja guru karena melibatkan faktor-faktor eksternal yang memengaruhi perilaku. Prestasi kerja memotivasi guru untuk mencapai target dan memperoleh pengakuan dari atasan memperkuat rasa dihargai. Pekerjaan itu sendiri yang menawarkan tantangan dan kesempatan berkembang dapat meningkatkan motivasi guru untuk mencapai hasil terbaik. Ketiganya mendorong guru untuk berkinerja optimal dalam memberikan pendidikan berkualitas, karena mereka merasa diakui, didukung, dan memiliki tujuan yang bermakna.

Faktor lingkungan kerja fisik memiliki dampak signifikan pada kinerja guru karena lingkungan yang nyaman, aman, dan terorganisir dapat meningkatkan konsentrasi, kenyamanan, dan efisiensi dalam mengajar. Lingkungan kerja yang baik mencakup ruang kelas yang terang, bersih, dan tertata rapi, serta fasilitas yang memadai seperti kursi dan meja yang nyaman, serta teknologi pendukung pengajaran yang memadai. Selain itu, lingkungan kerja yang positif juga mencakup aspek sosial, seperti hubungan yang baik antara staf dan manajemen sekolah, serta dukungan sosial dari rekan kerja, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru secara keseluruhan.

Kombinasi motivasi ekstrinsik yang kuat dan lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi yang mendukung guru dalam mencapai tujuan pengajaran mereka dengan lebih baik. Oleh karena itu, upaya untuk menciptakan lingkungan kerja fisik yang kondusif dan memberikan insentif ekstrinsik yang memadai dapat membantu meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja guru secara keseluruhan.

Berdasarkan landasan teori diatas, maka hipotesis penelitian ini yaitu :

H₀ : Motivasi kerja ekstrinsik dan Lingkungan Kerja fisik berpengaruh terhadap Kinerja guru Pada SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus

H_a : Motivasi kerja ekstrinsik dan Lingkungan Kerja fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru Pada SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus