

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi

2.1.1 Teori Motivasi

Veithzal Rivai dkk (2015:609) Beberapa teori motivasi yang dikenal dan dapat diterapkan dalam organisasi akan diuraikan sebagai berikut :

1. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini berdasarkan interview yang telah dilakukan oleh Herzberg. Penelitian yang dilakukan dengan menginterview sejumlah orang. Herzberg tiba pada suatu keyakinan bahwa dua kelompok faktor yang mempengaruhi perilaku adalah :

a. Hygiene Factor

Faktor ini berkaitan dengan konteks kerja dan arti suasana kerja bagi individu. Faktor-faktor higienis yang dimaksud adalah kondisi kerja, dasar pembayaran (gaji), kebijakan organisasi, hubungan antar personal, dan kualitas pengawasan.

b. Satisfier Factor

Merupakan faktor pemuas yang dimaksud berhubungan dengan isi kerja dan definisi bagaimana seseorang menikmati atau merasakan pekerjaannya. Faktor yang dimaksud adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kesempatan untuk berkembang.

2. Teori Motivasi Kebutuhan Maslow

Maslow menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Hipotesis Maslow mengatakan bahwa lima jenjang kebutuhan yang bersemayam dalam diri manusia terdiri dari :

- a. Fisiologis, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain.
- b. Keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Sosial, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima-baik, persahabatan.
- d. Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
- e. Aktualisasi Diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

2.1.2 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris sering disamakan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, atau hal yang menimbulkan dorongan.

Menurut Kompri (2015:4) memberikan definisi motivasi merupakan pendorong yang mengubah dalam energi seseorang dalam bentuk aktifitas nyata dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu dorongan dari dalam individu untuk melakukan suatu tindakan dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang ingin direncanakan.

Sedangkan menurut Robbins dalam Wibowo (2016:322) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus bagi individu menuju pencapaian tujuan.

Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau karena adanya harapan yang diinginkan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Wibowo (2016:323).

Berdasarkan teori-teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dari luar maupun dari diri seseorang untuk melakukan sesuatu agar mencapai tujuannya.

2.1.3 Jenis dan Unsur Motivasi

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif:

1. Motivasi Kerja Positif

Motivasi kerja positif adalah dorongan yang diberikan oleh seorang guru untuk bekerja dengan baik, untuk mendapatkan kompensasi, untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dan berpartisipasi penuh terhadap pekerjaan yang ditugaskan oleh sekolah.

2. Motivasi Kerja Negatif

Motivasi kerja negatif dilakukan dalam rangka menghindari kesalahan-kesalahan yang terjadi pada masa kerja. Selain itu, motivasi kerja negatif juga berguna agar guru tidak melalaikan kewajiban-kewajiban yang telah dibebankan. Bentuk motivasi kerja negatif dapat berupa sanksi, skors, atau pembebanan denda.

Menurut Kompri (2015) menyatakan bahwa unsur-unsur motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi dimulai dari adanya perubahan energi dalam pribadi. Perubahan-perubahan dalam motivasi timbul dari adanya perubahan tertentu didalam sistem neuropsilogis dan organisme manusia, misalnya karena terjadi perubahan dalam sistem

perencanaan maka timbul motif lapar. Tapi ada juga energi yang tidak diketahui.

2. Motivasi ditandai dengan timbulnya perasaan affective arousal. Mula-mula merupakan ketagihan Psikologis, lalu merupakan suasana emosi. Suasana emosi ini menimbulkan kelaluan yang bermotif .seseorang yang terlibat dalam suatu diskusi, karena dia tertarik dengan masalah yang akan dibicarakan maka suaranya akan timbul dan kata-katanya dengan lancar dan cepat akan keluar.
3. Motivasi ditandai dengan reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan. Pribadi yang termotivasi mengadakan respon-respon, yang berfungsi untuk mengurangi ketegangan yang disebabkan energi dalam dirinya.

2.1.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Ardana dkk dalam I Wayan dan Ayu (2015) indikator dari motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kelangsungan pekerjaan yang terjamin, indikator ini diukur dari persepsi responden atas motivasi pekerjaan dan tanggungjawab yang diberikan.
2. Adanya penghargaan atau *reward*, indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai penghargaan atau *reward* yang diberikan sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja guru.
3. Penempatan yang tepat, indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai penempatan posisi yang sesuai dengan *skill* dan kemampuan yang dimiliki guru.
4. Kelayakan gaji, indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai pemberian gaji yang layak dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika guru melakukan kegiatan pembelajaran. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap semangat guru dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan guru untuk dapat bekerja optimal. Menurut Danang Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar guru yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sarwoto dalam Sidanti (2015) :

1. Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efesiensi kerja, di antaranya adalah:
 - a. Tata ruang kerja, sebaiknya guru yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Guru tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.
 - b. Cahaya dalam ruangan, cahaya dalam ruangan atau penerangan ruang kerja guru memegang peranan yang sangat penting dalam

meningkatkan kinerja, sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

- c. Suhu dan kelembapan udara, didalam ruangan kerja guru dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari guru tersebut.
- d. Suara yang mengganggu konsentrasi kerja, suara bising dapat merusak konsentrasi kerja guru sehingga kinerja guru bisa menjadi tidak optimal.
- e. Suasana kerja dalam sekolah, merupakan pendukung dalam kelancaran pekerjaan guru. Dengan suasana kerja yang baik dapat menimbulkan kinerja yang baik bagi guru.
- f. Keamanan kerja guru, rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan itu akan mendorong motivasi kerja guru sehingga kinerja menjadi baik.

2. Lingkungan kerja non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku guru, yaitu :

- a. Struktur kerja yaitu sejauh mana pekerjaan yang diberikan memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja yaitu sejauh mana guru merasakan bahwa pekerjaan yang didapat dapat dipertanggungjawabkan serta bertanggungjawab atas tindakan mereka.

- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana guru merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai.
- d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana guru merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana guru merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar ,baik antara teman kerja ataupun dengan pimpinan.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Ada beberapa indikator lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para guru. Berikut beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan Lestari dan Setiawan (2015) yaitu :

1. Kebersihan tempat kerja
2. Penerangan
3. Suhu Udara
4. Kelengkapan fasilitas kerja
5. Keamanan lingkungan kerja
6. Hubungan antara pimpinan dan bawahan

2.3 Kinerja Guru

2.3.1 Pengertian Kinerja Guru

Menurut Wibowo (2016:7) kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Sedangkan menurut Priansa (2014:79) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan

dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Kinerja guru nampak dari tanggungjawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Hal tersebut akan tercermin dari kepatuhan, komitmen, dan loyalitasnya dalam mengembangkan potensis peserta didik serta memajukan sekolah.

Berdasarkan beberapa teori di atas maka kinerja guru merupakan hasil atau capaian dari suatu hal yang telah diperbuat atau di kerjakan seorang guru dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk karya nyata.

2.3.2 Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Natasari (2012) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + Skill). Artinya, kepala sekolah dan guruyang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120) atau superior dan very superior serta dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah untuk mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap kepala sekolah dan guru terhadap situasi kerja di lingkungan sekolah. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi yang dimaksud antara lain: hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan kepala sekolah, pola kepemimpinan dan kondisi kerja.

2.3.3 Tugas dan Tanggungjawab Guru

Peters dalam Sukendar (2013) menyatakan bahwa tugas dan tanggung jawab guru ada tiga, yaitu:

1. Guru sebagai pengajar
2. Guru sebagai pembimbing
3. Guru sebagai administrator kelas

Artinya bahwa tanggungjawab guru adalah menyelesaikan tugas sebagai tenaga pengajar atau pembimbing dan administrator sesuai dengan tujuan pendidikan yang dibebankan kepadanya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dan akhirnya mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir proses pendidikan. Dengan demikian guru merupakan jabatan bagi orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dibidang pendidikan.

2.3.4 Model Kinerja Guru

Menurut Syarifudin Nurdin dalam Ahmad (2014) terdapat sejumlah kinerja guru atau staf mengajar dalam melaksanakan proses belajar mengajar, diantaranya: Model Rob Norris, model Oregon dan model Stanford. Ketiga model tersebut dapat di uraikan secara ringkas sebagai berikut:

a. Model Rob Norris

Model Rob Norris menyatakan bahwa akumulasi beberapa komponen mengajar yang harus dimiliki oleh seorang guru meliputi:

1. Kualitas-kualitas personal dan profesional.
2. Persiapan mengajar.
3. Perumusan tujuan mengajar.
4. Penampilan guru dalam mengajar di dalam kelas

5. Penampilan siswa

6. Evaluasi

b. Model Oregon

Model Oregon ini mengelompokkan kompetensi atau kemampuan mengajar guru ke dalam lima kelompok, yaitu:

1. Perencanaan dan persiapan belajar.
2. Kemampuan guru dalam mengajar dan kemampuan siswa dalam belajar.
3. Kemampuan mengumpulkan dan menggunakan informasi hasil belajar.
4. Kemampuan hubungan personal.
5. Kemampuan hubungan dengan tanggung jawab profesional.

c. Model Stanford

Model Stanford membagi kemampuan mengajar guru di kelas ke dalam komponen-komponen sebagai berikut:

1. Komponen tujuan.
2. Komponen guru mengajar.
3. Komponen evaluasi

2.3.5 Indikator Kinerja Guru

Indikator itu penting karena penilaian kinerja didasarkan pada indikator itu sendiri. Menurut penelitian I Wayan dan Ayu (2015) adapun indikator dari variabel kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas, dimana hasil akhir yang dicapai sesuai dengan ketentuan sekolah.
2. Kuantitas, sejumlah unit kerja sesuai dengan yang ditargetkan.
3. Ketepatan waktu, penyelesaian tugas dalam tepat waktu.
4. Efektivitas, merupakan hasil kerja yang sesuai dengan tujuan yang diberikan.

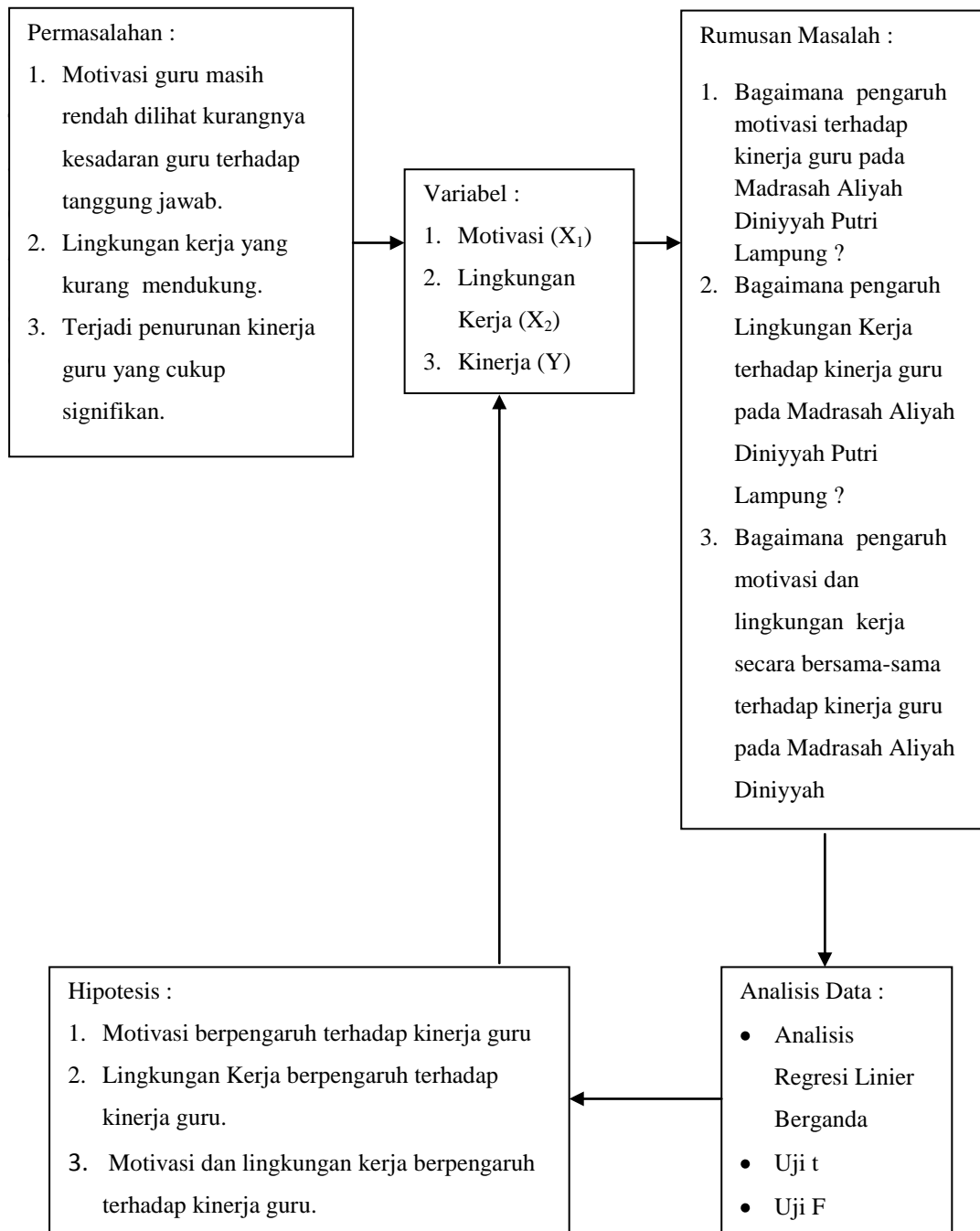
2.3 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Peneliti	Hasil
1	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT.Karmand mitra andalan surabaya)	Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg, dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014)	Motivasi kerjadan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Karmand Mitra Andalan Surabaya
2	Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Klaten	Rina Oktaviyani dan Kaman Nainggolan (2016)	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja guru SMA Negeri 1 Klaten
3	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintahan Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan	M. Harlei (2010)	Terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintahan kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan

4	Analisa Penerapan Disiplin Kerja Dan Pengelolaan Lingkungan Kerja Guna Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Terpadu Darur Roja'Srengat	Triyas Puji Lestari dan Rony Ika Setiawan (2015)	Terdapat pengaruh displin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Terpadu Darur Roja'Srengat
---	--	--	--

Dari uraian diatas diketahui bahwa terdapat perbedaan pada subjek dengan penelitian ini yakni, kinerja diatas meneliti pada bagian produksi di PT. Karmand mitra andalan Surabaya sedangkan peneliti mengembangkan terhadap sekolah swasta yakni Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung. Perbedaan lainnya pada indikator, peneliti diatas menggunakan indikator dari jurnal Sutrisno (2010). Indikator pada penelitian ini mengadopsi dari jurnal I Wayan dan Ayu (2015) karena indikator ini dirasa cukup tepat untuk mengukur kinerja guru. Perbedaan selanjutnya pada analisis data peneliti diatas menggunakan penelitian kuantitatif dan kualitatif. Analisis data pada penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif saja, karena penelitian ini lebih ilmiah karena penelitian ini telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Perbedaan selanjutnya hanya menggunakan uji F dan tidak menggunakan uji T.

2.4 Kerangka Pemikiran



2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) sehingga guru mau bekerja demi tercapainya tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Pemberian motif kerja ini terdapat dalam teori dua faktor Herzberg dan kebutuhan hierarki Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri, Handoko dalam Murti (2013). Guru dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan guru tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaan yang sekarang (Kompri, 2015:4).

Memiliki motivasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan diri sehingga dapat membuat progres kerja terlaksana dengan teratur, yang mana dapat membantu mempermudah proses pengajaran menjadi lebih efektif dan efisien, maka hasil kerja guru pun dapat membaik dan guru dapat mencapai kinerja yang baik pula.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Murti (2013), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja, Royen dan Ahmad (2014), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja, Sukendar (2013), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif pada motivasi guru terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat diartikan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja guru, maka dapat dirumuskan hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H₁: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung.

2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Menurut Danang (2015:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika guru melakukan aktivitas belajar mengajar. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan semangat untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja atau semangat guru dalam mengajar.

Bagi sekolah adanya lingkungan kerja yang sesuai akan menjamin terpeliharanya kelancaran pelaksanaan pembelajaran didalam kelas, sehingga murid dan guru dapat berkonsentrasi untuk berdiskusi serta tidak adanya murid yang tidur didalam kelas. Adapun bagi guru akan memperoleh suasana pembelajaran yang menyenangkan sehingga akan memperlancar dalam proses mengajar. Dengan demikian dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja guru

Lingkungan kerja mempengaruhi guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat guru betah bekerja, sehingga akan menumbuhkan rasa semangat kerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kinerja guru akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi guru dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja guru menurun. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani dan Nainggolan (2016), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan Dhermawan dkk (2012) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat diartikan bahwa lingkungan kerja dapat menambah kinerja pada setiap guru, maka dapat dirumuskan hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung.

2.6.3 Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Guru

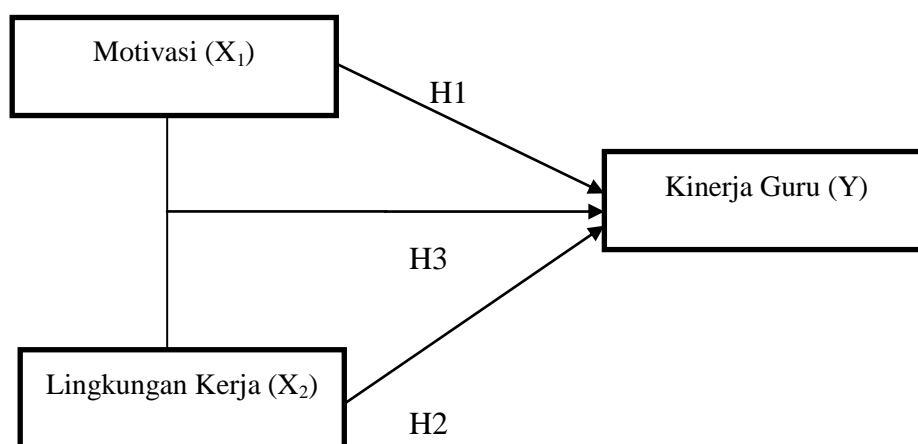
Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Pemberian motif kerja ini terdapat dalam teori kebutuhan hierarki Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Handoko dalam Murti (2013). Dan menurut Danang (2015:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika guru melakukan aktivitas bekerja.

Seorang guru yang memiliki motivasi tinggi dan lingkungan kerja yang memadai sehingga membuat guru merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukannya, jika guru tidak memiliki motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang tidak nyaman, maka akan membuat kinerja guru menurun, konsentrasi terganggu dan pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal sehingga akan terjadi kesalahan dalam melakukan pengajaran didalam kelas. Hasil penelitian yang dilakukan Gardjito (2014), menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Begitu juga dengan penelitian Aurelia (2013) menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat

diartikan bahwa motivasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru, maka dapat dirumuskan hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H₃: Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung.

2.7 Model Penelitian



Hipotesis dalam Penelitian ini yaitu :

H1: Motivasi berpengaruh pada kinerja guru.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja guru

H3: Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja guru