

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.

Sumber Daya Manusia SDM merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Berdasarkan pengertian di atas, jelas bahwa MSDM berkaitan erat dalam pengelolaan individu-individu yang terlibat organisasi, sehingga setiap individu memiliki peran dalam pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan 2003).

Unsur tersebut saling terkait satu dengan lainnya, namun unsur terpenting adalah manusia, mengingat unsur tersebut akan menggerakkan semua unsur agar berjalan efektif dan efisien, selain itu unsur manusia atau MSDM mampu melakukan pengaturan dari manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (personal management) tersebut. MSDM adalah proses bidang manajemen yang sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## a. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi merupakan kegiatan pokok yang dilakukan dalam suatu perusahaan. Setiap karyawan pada hakikatnya melakukan dua fungsi, yaitu fungsi manajerial, dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan pekerjaan pikiran atau menggunakan pikiran (mental); dan kedua, fungsi operasional, dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan fisik adalah sebagai berikut:

### 1) Fungsi Manajerial

#### a) Perencanaan (*Planning*)

adalah proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan. Sebelum tujuan akhir perusahaan ditentukan, informasi, khususnya informasi mengenai kepegawaian harus lengkap. Kelengkapan informasi mengenai kepegawaian itu datang dari manajer kepegawaian.

#### b) Pengorganisasian (*Organizing*)

Sesudah diadakan perencanaan, tindakan selanjutnya adalah membentuk organisasi untuk melaksanakan tujuan yang telah ditentukan untuk dicapai. Dalam pengorganisasian ini, dibentuk struktur organisasi dan dalam struktur ini nantinya ditunjukkan bagaimana hubungan antar satu unit dengan unit lainnya.

#### c) Pengarahan (*Briefing*)

Sesudah diadakan pengorganisasian, maka tahap selanjutnya adalah mengadakan pengarahan. Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan perusahaan.

#### d) Pengendalian (*control*)

Setelah diadakan perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan, maka fungsi manajerial yang terakhir dari pimpinan kepegawaian adalah fungsi pengendalian. Pengendalian berarti melihat, mengamati dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai, apakah mereka benar-benar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana.

### 2) Fungsi Operasional

#### a) Pengadaan (*Recruitment*)

fungsi operasional manajemen kepegawaian yang pertama adalah memperoleh jumlah dan jenis pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi, fungsi ini

terutama berkaitan dengan penentuan kebutuhan pegawai dan penarikannya, seleksi dan penempatannya. Penentuan kebutuhan pegawai menyangkut mutu dan jumlah pegawai. Sedangkan seleksi dan penempatan menyangkut masalah memilih dan menarik pegawai, pembahasan formulir-formulir surat lamawan, mengadakan tes psikologis dan wawancara, dan lain sebagainya.

b) Pengembangan (*Development*)

Sesudah pegawai diterima, kemudian pegawai perlu dibina dan dikembangkan. Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

c) Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi kompensasi sangat besar bagi pegawai. Kompensasi adalah sebagai pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan seumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi ini biasanya diterima pegawai dalam bentuk uang yang ditambah dengan tunjangan-tunjangan lain selama sebulan.

d) Pengintegrasian (*Integration*)

Walaupun sudah menerima pegawai, sudah mengembangkan, dan sudah memberi kompensasi yang memadai, perusahaan masih mengalami masalah yang sulit, yaitu pengintegrasian. Pengintegrasian adalah penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan perusahaan dan masyarakat. Dalam hal integrasi ini, pegawai secara individu diminta mengubah, kebiasaan, dan sikap-sikap lainnya selama ini kurang menguntungkan bagi perusahaan, agar pegawai berniat dan mempunyai kemauan yang kuat mengubah pandangannya, kebiasaan, sikap-sikap lain yang perlu disesuaikan dengan keinginan seta tujuan perusahaan.

e) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Apa yang sudah diterima dan pernah dinikmati pegawai hendaknya tetap dipertahankan. Kalau perusahaan sudah menyediakan kantin untuk melayani makan sebaiknya kantin ini tetap dipertahankan.

f) Pensiun (*Separation*)

Fungsi terakhir dari manajemen kepegawaian adalah fungsi separation. Fungsi separation berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada perusahaan.

Fungsi utama manajemen kepegawaian adalah menjamin pegawai-pegawai ini akan pension. Sewaktu pension pegawai harus merasa aman. Biasanya perusahaan yang sudah berukuran besar menyediakan dana bagi pegawai yang sudah pension. Dana pensiun ini sebenarnya dari potongan gaji pegawai yang bersangkutan pada waktu masih aktif bekerja

### 3) Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah masalah sebagai berikut (Hasibuan, 2014:14).

- a) menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan *berdasarkan job deskroption, job, spesification, job requirement, dan job evaluation..*
- b) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan *asas the right man in the right place and the right man in the right job*
- c) Menetapkan program kesejahteraan, mengembangkan, promosi, dan pemberhentian.
- d) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e) Memperkiraan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya. Peran manajemen sdm sangat dibutuhkan dalam mencapai tujuan, tetapi mengelola faktor manusia sangat sulit dan sulit. Tenaga kerja tidak hanya cakap, kompeten dan berkualitas, tetapi juga memiliki kemauan dan integritas untuk bekerja dengan baik.

## 2. Kinerja Guru

### a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari kata performance (bahasa Inggris) yang berarti pekerjaan, perbuatan. Menurut Ruky dalam Supardi kata performance memberikan tiga arti yaitu:

#### 1) Prestasi

seperti dalam konteks atau kalimat “high performance car” atau mobil yang sangat cepat.

## 2) Pertunjukan

seperti dalam konteks atau kalimat “Folk dance performance” atau pertunjukan tari-tarian rakyat.

## 3) Pelaksanaan tugas

seperti dalam konteks atau kalimat “in performing his/her duties” atau dalam pelaksanaan kewajibannya. Kinerja dalam arti di atas dimaksudkan sebagai prestasi kerja. Hasil kerja seseorang dalam periode tertentu jika dibandingkan dengan sasaran, standar yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama. Bila diaplikasikan dalam lembaga pendidikan kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan atau prestasi, dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa,

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan. Sedangkan indikator kinerja guru dalam pelaksanaan tugasnya terdiri dari: perencanaan, pelaksanaan, penilaian/evaluasi, hubungan dengan siswa, program pengayaan dan program remedial-remedial.

### **b. Faktor-Faktor Kinerja Guru**

Membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kedalam dua kategori yakni Indra Fachrudin (2000: 52):

Faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, antara lain; motivasi dan minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya, antara lain; lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan, suasana, kebijakan dan sistem administrasi.

Untuk menjelaskan secara detail, maka perlu diuraikan secara terpisah berdasarkan teori dari para ahli, sebagai berikut:

## 1) Faktor Internal

Sebagaimana ditegaskan diatas bahwa faktor internal mencakup beberapa aspek. Salah satu faktor internal yang dominan mempengaruhi kinerja pekerja termasuk guru adalah motivasi. Motivasi disini dipahami secara luas termasuk minat guru walaupun jelas kedua konsep ini memiliki arti tersendiri.

Performansi kerja akan berkaitan dengan dua faktor utama, yaitu kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai, dan kemampuan pegawai untuk melaksanakannya” (Johan Martono 2003). Dengan demikian, tidak dapat disangkal bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya Siagian (2004: 138). Demikian pula Husaini Usman (2009: 250) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Motivasi mencakup upaya, pantang mundur, dan sasaran. Motivasi melibatkan keinginan seseorang untuk menunjukkan kinerja.

## 2) Faktor Eksternal

Sebagaimana dikemukakan sebelumnya bahwa ada beberapa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja. Terlebih dahulu dijelaskan faktor lingkungan fisik. Lingkungan fisik disini berarti lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keadaan bahan,peralatan, proses produksi, cara dan sifat pekerjaan serta keadaan lainnya di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut Hadari Nawawi (2006: 37) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif adalah:

- (a) Lingkungan kerja fisik seperti ruangan kerja yang luas dan bersih, peralatan kerja yang memadai, ventilasi dan penerangan yang memenuhi persyaratan, dan tersedia transportasi untuk melaksanakan tugas luar
- (b) Lingkungan kerja nonfisik antara lain berupa hubungan kerja yang menyenangkan, harmonis, dan saling menghargai sesuai posisi masing-masing,



baik antara 34 bawahan dengan atasan, maupun sebaliknya, termasuk juga antar manager/pimpinan unit kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dirumuskan sebagai berikut Mangkunegara(2017:72):

*a. Human.Performance. = Ability.+Motivation*

*b. Motivation. = Attitude.+Situation*

*c. Ability. = Knowledge.+Skill*

Dari uraian faktor-faktor produktivitas karyawan, sehingga bisa disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat memiliki penyebab internal dan eksternal bagi individu karyawan. Jadi bagaimana seharusnya kebijakan organisasi menyelaraskan faktor-faktor ini.

### **c. Penilaian Kinerja Guru**

penilaian Kinerja Guru (PK GURU) merupakan salah satu upaya dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang melekat pada jabatan fungsional guru dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku untuk menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang pendidikan. Pelaksanaan PK GURU dimaksudkan bukan untuk menyulitkan guru, tetapi sebaliknya PK GURU dilaksanakan untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu. Berdasarkan data dilapangan masih rendahnya pemahaman guru-guru terhadap fungsi dan kegunaan Penilaian Kinerja Guru. Mengaju pada masalah tersebut maka penulis merasa tertarik membahas tentang pentingnya penilaian kinerja guru (PKG) untuk pengembangan karir guru.

#### **1) Faktor dalam penilaian kinerja yaitu, Dessler (2012:59) :**

- a) Efisiensi kerja, meliputi: ketelitian, kompetensi dan keterbukaan.
- b) Tanggung jawab, meliputi: kapasitas produksi dan kontribusi.
- c) Kepemimpinan, meliputi: kebutuhan untuk membimbing, mengarahkan atau meningkatkan.
- d) Disiplin, meliputi: kehadiran, hukuman, naskah, peraturan, dapat dipercaya dan tepat waktu.
- e) Komunikasi, meliputi: keterkaitan anatara karyawan dan manajer.

## 2) Indikator Kinerja Guru

Adapun yang menjadi indikator dari Kinerja Guru (Priansa, 2018):

- a) Merencanakan pembelajaran
- b) Menilai hasil pembelajaran
- c) Membimbing dan melatih siswa

Dan indikator kinerja guru adalah (Wahyudi, 2017)

- a) Menyusun program kegiatan pembelajaran
- b) Pelaksanaan evaluasi
- c) Analisis evaluasi

## 3. Pengaruh Motivasi instrinsik

### a. Pengertian Pengaruh Motivasi

pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standart kinerja yang ditetapkan. Antoni (2008).

Motivasi sesungguhnya sebagai kekuatan dari alam atau luar diri manusia yang mengarahkan individu guna memperoleh tujuan yang sudah direncanakan pada visi dan misi. Tingginya motivasi kerja pada diri tugas pendidik bisa mengarahkan pendidik itu guna bekerja optimal. Realitas di lapangan, masih ada beberapa tenaga didik yang bermotivasi tinggi dalam melaksanakan tugasnya akibat bermacam hal, seperti pelatihan yang minim. Tidak hanya itu, minimnya motivasi kerja pada diri pendidik pun diakibatkan tanpa adanya penghargaan maupun sanksi serius yang diberikan kepada pendidik (Melania Erni, 2022).

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi belajar adalah keinginan atau dorongan yang datang dari dalam maupun dari luar diri siswa yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku siswa untuk senantiasa belajar.



Motivasi Instrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpenuhi (Siagian, 2004).

#### **b. Jenis-Jenis Pengaruh Motivasi Kinerja Guru**

Motivasi banyak sekali jenisnya, karena dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Namun penulis hanya akan membahas dari dua macam sudut pandang yaitu motivasi yang berasal dari dalam pribadi seseorang yang biasa disebut motivasi intrinsik dan motivasi yang berasal dari luar pribadi seseorang yang biasa disebut motivasi ekstrinsik. Menurut Tambunan (2015:196), motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik merupakan jenis motivasi berdasarkan sumbernya. Adapun motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik tersebut yaitu:

##### **a) Motivasi Intrinsik**

adalah motivasi yang ditimbulkan dari diri seseorang. Motivasi ini biasanya timbul karena adanya harapan, tujuan dan keinginan seseorang terhadap sesuatu sehingga dia memiliki semangat untuk mencapai itu.

##### **b) Motivasi Ekstrinsik**

adalah sesuatu yang diharapkan akan diperoleh dari luar diri seseorang. Motivasi ini biasanya dalam bentuk nilai dari suatu materi, misalnya imbalan dalam bentuk uang atau intensif lainnya yang diperoleh atas suatu upaya yang telah dilakukan.

#### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Intrinsik Kinerja Guru**

Kinerja guru menjadi salah satu hal yang pendukung dari tinggi rendahnya mutu pendidikan. Akan tetapi kinerja guru ini dipengaruhi oleh berbagai macam faktor

Sobirin (2012) menyebutkan ada 4 faktor kinerja guru, diantaranya yaitu:

- a) Kemampuan dan semangat guru yang tinggi.
- b) pembinaan yang diberikan oleh kepala sekolah secara rutin.
- c) kemampuan kepala sekolah dengan mengadakan supervisi sehingga bisa melaksanakan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan pembelajaran.
- d) keberhasilan kepala sekolah dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif sehingga guru bersemangat dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.

#### **d. Indikator Pengaruh Motivasi Intrinsik kinerja guru**

B.Uno (2017), menyebutkan bahwa indikator motivasi kerja guru tampak melalui: Tanggung jawab dalam melakukan kerja, Prestasi yang dicapainya, Pengembangan diri, serta Kemandirian dalam bertindak. Keempat hal tersebut merupakan indikator penting untuk menelusuri motivasi kerja guru.

- 1) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas
- 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- 3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
- 4) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya Indikator Motivasi Kerja menurut

#### **Mangkunegara (2009:93) sebagai berikut:**

- 1) Tanggung jawab, Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
- 2) Prestasi kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- 3) Peluang untuk maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- 4) Pengakuan atas kinerja Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- 5) Pekerjaan yang menantang Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya

#### **4. Lingkungan Kerja Fisik**

##### **a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti dalam Ade 2014:14). Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi dan sebagainya).

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan. Nitisemito (2008) mengatakan bahwa lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan Maulidia (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **b. Faktor-faktor Lingkungan kerja Fisik**

lingkungan kerja fisik yaitu peralatan, dan kelengkapan fasilitas. Lingkungan kerja yang dimaksud disini seperti penyediaan sarana dan prasarana produksi, diantaranya peralatan dengan kondisi yang layak dan baik, bahan baku yang harus tersedia cukup, ruang kerja yang memadai atau representataif (baik luas, kebersihan, penerangan, suhu udar atau ventilasi yang baik, warna ruangan, kebisingan suara ditempat kerja) (Leonard, 2008).

#### **c. Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

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 karyawan. Berikut beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan (Mangkunegara, 2005), yaitu:

- 1) Penerangan / cahaya di tempat kerja Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

2) Kebisingan di tempat kerja Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

3) Fasilitas yang memadai

4) Tempat kerja yang kondusif

Pegawai akan terdorong untuk bekerja dengan baik, namun sebaliknya kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang baik berdampak pula kurang baik terhadap kinerja pegawai, pegawai yang merasa kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja dan ketidakterseediaanya fasilitas kerja yang memadai cenderung menurunkan kinerja pegawai.

## **5. Disiplinan Kerja**

### **a. Pengertian Disiplinan Kerja**

Disiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, (Hasibuan 2017). Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerjan, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang

dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2009).

Disiplin merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

#### **b. Faktor-faktor Disiplin Kerja Guru**

Menurut (Edy Sutrisno, 2019) Faktor yang mempengaruhi disiplin adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin..
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

### c. Indikator Disiplin Kerja Guru

Menurut (Sinambela, 2018) indikator disiplin kerja adalah:

- 1) Kehadiran/Presensi
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja
- 3) Ketaatan pada standar kerja
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi.
- 5) Bekerja etis

## B. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja intrinsik Terhadap Kinerja Guru

Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standart kinerja yang ditetapkan (Antoni, 2008).

motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi belajar adalah keinginan atau dorongan yang datang dari dalam maupun dari luar diri siswa yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku siswa untuk senantiasa belajar.

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang disebabkan dorongan yang datang dari dalam diri siswa yang timbul karena adanya hasrat dan keinginan untuk berhasil, adanya dorongan dan kebutuhan untuk belajar, dan adanya harapan dan cita-cita di masa depan (Sulton, 2017).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Tiara Angia Dewi (2015) Berdasarkan hasil analisis menunjukkan secara parsial motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan begitu artinya bahwa jika Motivasi Intrinsik sesuai dengan yang diinginkan Guru, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada SMK Kota Depok.

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru

lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Sedarmayanti



(2011). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2014). Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi dan sebagainya).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Qomariah (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru. Artinya bahwa memperhatikan Lingkungan Kerja Fisik sangatlah penting dalam meningkatkan Kinerja Guru SMK Kota Depok.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Disiplin adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, (Hasibuan, 2017). Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerjan, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi.



Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2009:212).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Gabriella, (2019) menemukan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru .Artinya bahwa memperhatikan Disiplin Kerja sangatlah penting dalam meningkatkan Kinerja Guru SMK Kota Depok.

### C. Hasil Penelitian Sesuai Dengan Rujukan Penelitian

Untuk mendukung pada penelitian ini mencari beberapa referensi dari penelitian sebelumnya yang menjadi dasar untuk rujukan penelitian sebelumnya yang menjadi dasar untuk rujukan penelitian dan memberikan perbedaan dan ringkasan pada referensi penjelasan dari berbagai sumber yang dapat mendukung kegiatan penelitian. Penelitian yang di gunakan berfokus pada kinerja guru yang berkaitan dengan pengaruh motivasi intrinsik, lingkungan kerja fisik, Disiplin kerja terhadap kinerja guru. Berikut ini adalah penelitian – penelitian sebelumnya yang mendukung karya penulis:

**Tabel 2.1**  
**Hasil penelitian Yang Sesuai Sebagai Rujukan Penelitian**

No	Nama Dan Tahun Penelitian, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru smp (Rizal, 2019)	X <sub>1</sub> : Motivasi X <sub>2</sub> : Kedisiplinan Y: Kinerja	Motivasi Kerja dan Kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh Sigmifikan Terhadap Kinerja Guru Terbukti.
2	Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Di Distrik Mindiptana, Papua (Werang, Irianto, & Asmaningrum, 2019)	X <sub>1</sub> : Motivasi X <sub>2</sub> : Semangat Kerja Y: Kinerja	Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan
3	Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan (Merry, Harapan, & Rohana, 2020)	X <sub>1</sub> : Lingkungan Kerja X <sub>2</sub> : Penghargaan Y: Kinerja	menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh terhadap kinerja guru Berpengaruh Positif dan Signifikan
4	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Handayani & Soliha, 2020)	X <sub>1</sub> : Lingkungan Kerja Y: Kinerja	berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT ABC Batam
5	Pengaruh Disliplin Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja	X <sub>1</sub> : Disiplin	Disiplin Kerja secara bersama-samamempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

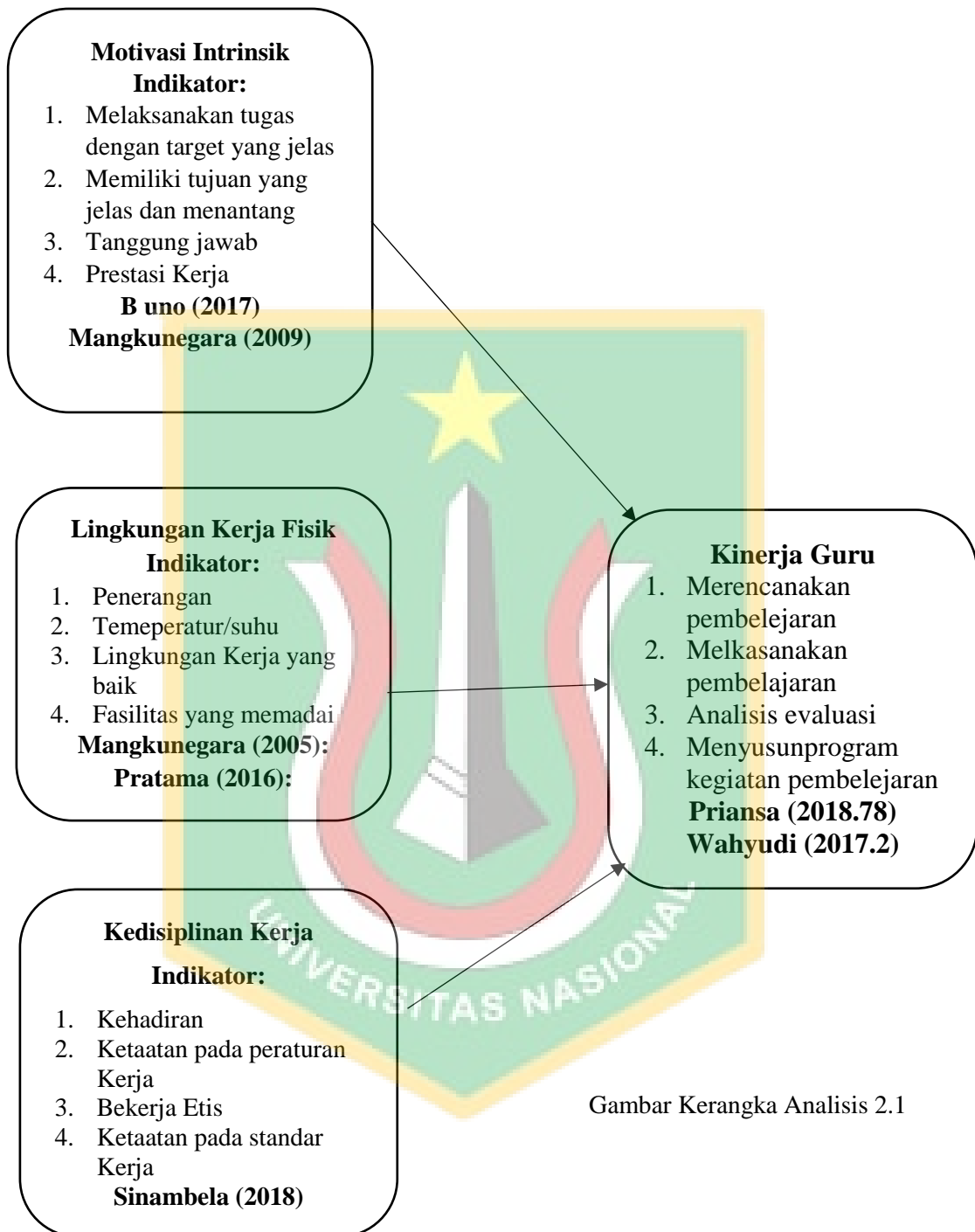
Tabel Lanjutan 2.1

No	Nama Dan Tahun Penelitian, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	Guru(Aman, Fitria, & Fitriani, 2020)	X <sub>2</sub> : Kepemimpinan Kepala Sekolah Y: Kinerja	variabel Kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batanghari Leko
6	Pengaruh Motivasi Instrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Bank Muamalat Indonesia Cabang Denpasar (Kurniawati, Mansur, & Adhenin, 2019)	X <sub>1</sub> : Pengaruh Motivasi Intrinsik X <sub>2</sub> : Motivasi Ektrinsik Y: Kepuasan Kerja	Terdapat pengaruh cukup positif dan signifikan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan
7	Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Guru Sekolah Lentera Harapan Sangihe (Idawati L, 2019)	X <sub>1</sub> : Kepemimpinan X <sub>2</sub> : Motivasi intrinsik Y: Kinerja Guru	Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja guru.
8	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember (Nurul Qomariah, 2018)	X <sub>1</sub> : Gaya Kepemimpinan X <sub>2</sub> : Lingkungan Kerja Fisik Y: Kinerja Guru	lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan adanya Lingkungan kerja fisik Guru akan merasa nyaman dalam mengajar
9	Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Disiplin Kerja, Dan Kondisi Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Soppeng (Hasbi, 2021)	X <sub>1</sub> : Kompensasi Padegogik X <sub>2</sub> : Disiplin Kerja X <sub>3</sub> : Kondisi Lingkungan Y: Kinerja Guru	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan adanya Disiplin, membuat guru lebih menerapkan disiplin kerja yang baik

Sumber : Rujukan Penelitian

#### D. Kerangka Analisis

Bagan kerangka analisis bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan pengaruh dan hubungan antara beberapa variabel yang di teliti, dalam penelitian ini menejelaskan variabel pengaruh motivasi Intrinsik (X1), lingkungan kerja Fisik (X2) dan kedisiplinan kerja (X3) sebagai variabel bebas terhadap kinerja Guru, guru (Y) sebagai Variabel terikat (variabel terikat). Dapat dilihat pada Gambar 2.1 sebagai beriku:



Gambar Kerangka Analisis 2.1

### E. Hipotesis

Hipotesis adalah hasil sementara atas pernyataan pernyataan penelitian dan dirumuskan dalam bentuk pernyataan, sugiyono (2017). Jawaban di sebut sementara karena sekedar berlandasan pada teori yang relevan dan buka pada fakta data empiris yang di peroleh dengan pengumpulan dataatau survei. Bersumber pada penjelasan yang di kemukakan oleh para ahli dan peneliti sebelumnya, hipotesis parsial yang di gunakan pada penelitian ini yaitu :

- H<sub>1</sub> : Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SMK Kota Depok.
- H<sub>2</sub> : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SMK Kota Depok.
- H<sub>3</sub> : Disiplinan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Guru SMK Kota Depok.

