

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

#### A. Kajian Pustaka

##### 1. Kinerja Guru

Secara umum kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja berasal dari *Job performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Supardi (2014:54) kinerja karyawan (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Selanjutnya kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingan dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seseorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Menurut Saluy (2018) Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Industrial Engineering. Jurnal Manajemen Universitas Mercu Buana vol 9, hal 53-70 menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan

peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan di mana individu tersebut bekerja.

Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Kinerja guru adalah suatu kegiatan yang dilakukan seorang guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan, dan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria atau standar yang telah ditetapkan.

a) Penilaian Kinerja Guru

Menurut Supardi, (2014:72). Penilaian kinerja terhadap guru sangat diperlukan. Karena penilaian kinerja guru bermanfaat dalam mengetahui tentang perbaikan prestasi kerja, adaptasi kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan perencanaan dan pengembangan karier, penyimpangan proses staffing ketidakakuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil, dan tentang eksternal.

Menurut Haryati (2013) dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Penilaian kinerja guru umumnya dilakukan secara formal atau terstruktur. Sedangkan aspek yang dilihat dalam menilai kinerja individu (termasuk guru), yaitu: *quality of work, proptness, iniatif, capability, and communication*, Michel dalam Supardi, (2014:70).

Menurut Supardi (2014:72) agar penilaian kinerja guru mudah dilaksanakan membawa manfaat diperlukan pedoman dalam penilaian kinerja. Pedoman penilaian terhadap kinerja guru mencakup sebagai berikut:

1. Kemampuan dalam memahami materi bidang studi yang menjadi tanggung jawab (*subject mastery and content knowledge*). Keterampilan metodologi yaitu merupakan keterampilan cara penyampaian bahan pelajaran dengan metode pembelajaran yang bervariasi (*methodological skills* atau *technical skills*).
2. Kemampuan berinteraksi dengan peserta didik sehingga tercapai suasana pembelajaran yang kondusif yang bisa memperlancar pembelajaran.
3. Disamping itu perlu juga adanya sikap profesional (*professional standard-professional attitude*), yang turut menentukan keberhasilan seorang guru di dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan panggilan sebagai seorang guru.

Dengan melihat dari dua subjek utama dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu guru dan kepala sekolah. Menurut Supardi (2014:73). Kegunaan penilaian kinerja pada umumnya memenuhi dua tujuan, yaitu:

1. Meningkatkan kinerja guru dengan cara membantu mereka menyadari dan menggunakan potensi mereka sepenuhnya dalam menjalankan misi-misi organisasi, serta:
2. Menyediakan informasi kepada guru dan kepala madrasah yang akan dipakai dalam keputusan-keputusan pekerjaan terkait.

Penilaian kerja guru harus secara berkesinambungan dilaksanakan, karena dengan penilaian kinerja guru akan memberikan dampak positif bagi guru untuk terus memperbaiki apa yang menjadi kekurangannya setelah pelaksanaan penilaian kinerja guru dilaksanakan. Penilaian kinerja guru juga memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan kinerja guru, dan memberikan kesempatan kepada guru untuk memperoleh informasi terbaru yang dapat digunakan dalam proses pembelajaran. Informasi tersebut dalam bentuk pengembangan metode dan media pembelajaran, metode penguasaan kelas, dan lain sebagainya.

#### b) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor, yaitu:

1. Faktor internal karyawan, seperti: bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, sikap kerja dan kepuasan kerja.
2. Faktor lingkungan eksternal, seperti: kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan pesaing.
3. Faktor lingkungan internal organisasi, seperti: kebijakan organisasi, strategi organisasi, kompensasi, kepemimpinan dan teman sekerja.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah pencapaian atau hasil kerja seorang karyawan sesuai dengan tugas,

kemampuan, dan tanggung jawab yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

### c) Dimensi dan Indikator Kinerja Guru

Indikator Pengukuran Kinerja Guru mengacu pada pendapat Supardi (2014:70) mengenai aspek yang dilihat dalam menilai kinerja individu mengemukakan indikator yang berkaitan dengan variabel kinerja guru meliputi:

1. Kualitas kerja. Indikator kualitas kerja guru terdiri dari menguasai bahan pelajaran, mengelola proses belajar mengajar, mengelola kelas.
2. Kecepatan/ketepatan kerja. Indikator kecepatan/ketepatan kerja guru berhubungan dengan penggunaan media atau sumber belajar, menguasai landasan pendidikan, merencanakan program pembelajaran.
3. Inisiatif dalam bekerja. Indikator inisiatif dalam kerja guru terdiri dari memimpin kelas, mengelola interaksi belajar mengajar, melakukan penilaian hasil belajar siswa.
4. Kemampuan kerja. Indikator kemampuan kerja guru meliputi penggunaan berbagai metode dalam pembelajaran, memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan.
5. Komunikasi. Indikator komunikasi dalam hal ini dapat memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami dan dapat

menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Kelima indikator di atas merupakan aplikasi dari kinerja guru. Kualitas kerja, berhubungan langsung dengan kemampuan guru dalam menguasai segala sesuatu berkaitan dengan proses pembelajaran, yang terdiri atas bahan pelajaran, pengelolaan proses belajar mengajar dan pengelolaan kelas. Kecepatan/ketepatan kerja, merupakan indikator yang berkaitan dengan penggunaan media pembelajaran yang sesuai dengan isi materi pembelajaran, bahkan berhubungan langsung dengan ketepatan guru dalam merencanakan program pembelajaran dengan waktu yang tersedia. Inisiatif dalam kerja, merupakan kemampuan guru dalam mengelola kelas dengan baik dan benar, sampai dengan penilaian yang dilakukan.

Kemampuan kerja merupakan indikator yang berhubungan dengan metode yang sesuai dalam proses pembelajaran sekaligus kemampuan dalam memberikan layanan bimbingan dan arahan. Komunikasi, merupakan indikator yang sangat mutlak wajib dikuasai oleh guru. Dengan komunikasi yang baik, maka guru akan dengan mudah untuk mengembangkan kemampuannya dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

## **2. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung

terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

Menurut Hanif (2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor dan kekuatan yang berada di dalam maupun luar organisasi namun mempengaruhi kinerja.

Menurut Mangkunegara (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Selanjutnya lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung

karyawan dalam penyelesaian tujuan yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

a) Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015:21) lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam organisasi sangat penting. Dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

- 2) Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun bawahan. Lingkungan kerja non-fisik tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non-fisik, misalnya hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pemimpin berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada dilingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun akan



meningkat. Salah satu yang mempengaruhi lingkungan non-fisik adalah psikologi sosial. Psikologi sosial adalah suatu studi tentang hubungan antara manusia dan kelompok. Para ahli dibidang interdisipliner ini pada umumnya adalah para ahli psikologi atau sosiologi, walaupun semua ahli psikologis sosial menggunakan baik individu maupun kelompok sebagai unit analisis mereka.

#### b) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2015:22) adalah:

- 1) Pewarnaan, masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruangan kerja hendaknya memakai warna lembut.
- 2) Penerangan, dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mereka dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.
- 3) Udara, Didalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang

terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan didalam melaksanakan pekerjaan.

- 4) Suara Bising, Suara yang bising bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan cara mengenai pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

c) Lingkungan Kerja non-Fisik

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2015:31) adalah :

- 1) Hubungan Kerja Antara Karyawan

Dalam sebuah pekerjaan hubungan antara level manajemen atas dan bawah sangatlah berpengaruh. Karena apabila hubungan antar keduanya tidak harmonis, maka sebuah pekerjaan akan terlantar dan tidak terselesaikan.

- 2) Suasana Kerja

Dalam kegiatan bekerja, suasana yang kondusif sangat mempengaruhi hubungan sesama rekan kerja karena, suasana kerja yang tenang dan

nyaman dapat membuat karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tenang tanpa ada gangguan.

### 3) Struktur Kerja

Yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.

### 4) Tanggung Jawab Kerja

Yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta tanggung jawab atas tindakan mereka. Kedua jenis lingkungan kerja diatas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja, terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja diatas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya digunakan secara maksimal. Peran seorang pemimpin benar-benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

## 3. Disiplin Kerja

Menurut Dudung (2013) kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang diterapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Hary (2015) mengatakan bahwa disiplin adalah kemampuan kerja seseorang secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Dan merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik itu dalam bentuk tertulis maupun tidak.

#### **a. Tujuan Disiplin**

Menurut Nikmatul (2017) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

##### **1. Tujuan umum disiplin kerja**

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.

##### **2. Tujuan khusus disiplin kerja**

a) Untuk para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.

b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan layanan yang maksimum pada pihak tertentu yang

berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

#### **b. Dimensi dan Indikator Disiplin**

Menurut Nikmatul (2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa dimensi, sebagai berikut:

##### 1) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

##### 2) Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

##### 3) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanatkan kepadanya.

#### 4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

#### 5) Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Sementara indikator disiplin kerja menurut Nikmatul (2017) diantaranya:

- 1) Karyawan datang tepat waktu.
- 2) Karyawan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- 3) Karyawan menjalankan perintah atasan dengan baik.
- 4) Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan.
- 5) Karyawan mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan.
- 6) Karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.
- 7) Karyawan selalu teliti dalam bekerja.

- 8) Karyawan melaksanakan pekerjaan selalu dengan penuh perhitungan waktu.
- 9) Karyawan mematuhi norma-norma kesusilaan di tempat kerja.
- 10) Karyawan berperilaku sopan dan baik kepada pelanggan.

#### 4. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian telah dilakukan oleh para peneliti untuk melihat pengaruh dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Hasil dari penelitian tersebut yang selanjutnya dijadikan landasan dalam penelitian dan menunjukkan sudah sejauh mana penelitian mengenai kinerja dilakukan.

Hasil dari penelitian-penelitian terdahulu ini kemudian akan menghasilkan kesimpulan sementara (hipotesis) bagi penelitian ini. Selain berpatokan pada pendapat-pendapat para ahli mengenai variabel yang diteliti, untuk memperkuat landasan dalam melakukan penelitian ini dan bisa menyimpulkan hipotesis, peneliti mengumpulkan beberapa penelitian sebelumnya. Penelitian yang dikumpulkan meneliti mengenai variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja.

Di bawah ini adalah *resume* dari beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli sebelumnya tentang kinerja dengan beberapa variabel lain yang mempengaruhinya selain lingkungan dan disiplin kerja, sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama dan	Judul penelitian	Hasil Penelitian
----	----------	------------------	------------------

Tahun			
1.	Haryati Dudung Juhana (2013)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi	Secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Cimahi

Lanjutan Tabel : 2.1

No	Nama dan Tahun	Judul penelitian	Hasil Penelitian
2.	Nikmatul Husna (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Canduang kabupaten Agam
3.	Hary Susanto (2015)	Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan	Kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
4.	Dwi Agung Nugroho Arianto (2013)	Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga pengajar	Secara simultan kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga



			pengajar.
5.	David Harly Weol (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara	Lingkungan kerja, pelatihan, penempatan secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

**Lanjutan Tabel : 2.1**

No	Nama dan Tahun	Judul penelitian	Hasil Penelitian
6.	Hidayat Hanif (2016)	Pengaruh Kompetensi Professional Guru, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Otomotif SMK Negeri Se- Kabupaten Sleman	Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi professional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru
7.	Taufik Ismail (2017)	Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru SD Negeri	Kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
8.	Atik Novitasari, Agus Wahyudin, & Radiana Setiyani	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Pendidikan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru	Ada pengaruh positif secara bersama-sama kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja
9.	Tri Atmi Sri	<i>Leadership And Work Environmen Effect On</i>	<i>Effect of Direct and Indirect</i>

	Minaningsih (2016)	<i>The Performance Of Teacher SMA 1 Geyer District State Grobogan Motivation And Through Discipline As Variable Intervening</i>	<i>Influence indicated that the working environment is indirectly greater than the direct effect on performance</i>
10.	Joseph Muasya (2016)	<i>Effect of teacher absenteeism on pupils' kcp performance in public</i>	<i>Absences or discipline positive effect on performance</i>

**Lanjutan Tabel : 2.1**

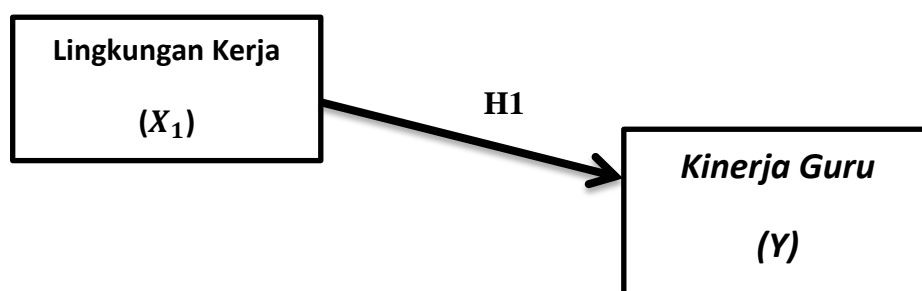
No	Nama dan Tahun	Judul penelitian	Hasil Penelitian
		<i>and private primary schools in kitui central sub-country, Kenya</i>	
11.	Ahmad Badawy Saluy (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Displin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan PT IE)	Motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT IE

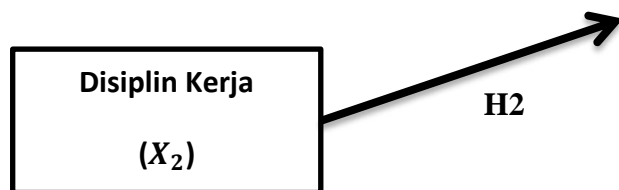
**B. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja guru. Dengan landasan tersebut, peneliti mendesain kerangka konseptual sebagai berikut :

**Gambar 2.1**

**Kerangka Konseptual**





Dengan mengacu pada penelitian-penelitian sebelumnya, maka dapat dibuat kerangka berpikir dalam penelitian ini. Dalam gambar tersebut menggambarkan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMA Yadika 11 Bekasi.

### C. Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:64), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel-variabel bebas yang diteliti mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Lingkungan kerja yang kondusif di sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai menurunkan kinerja guru. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Menurut penelitian Weol (2015), menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Yadika 11 Bekasi.

## 2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntunan berbagai ketentuan. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, disiplin kerja dibutuhkan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan terjadinya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Menurut penelitian Siregar (2013) dan Muasya & Joseph (2016) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Hipotesis 2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Yadika 11 Bekasi.

