

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. *Grand Theory*

Grand theory *Grand theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Two-Factor Theory* atau Teori Dua Faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg (1959). Teori ini menjelaskan bahwa terdapat dua kelompok faktor yang memengaruhi sikap dan pengalaman seseorang dalam bekerja, yaitu *motivator factors* dan *hygiene factors*. Teori ini dikembangkan untuk menjelaskan faktor-faktor yang menyebabkan seseorang mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan dalam pekerjaan.

Menurut Herzberg, *motivator factors* merupakan faktor yang berasal dari pekerjaan itu sendiri dan berhubungan dengan kepuasan serta dorongan internal seseorang dalam bekerja. Faktor tersebut meliputi prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), tanggung jawab (*responsibility*), serta kesempatan untuk berkembang dan maju (*advancement and growth*). Keberadaan faktor-faktor tersebut dapat mendorong seseorang untuk memberikan usaha yang lebih baik dan meningkatkan pencapaian dalam pekerjaannya.

Sementara itu, *hygiene factors* merupakan faktor yang berkaitan dengan kondisi atau lingkungan tempat pekerjaan dilaksanakan. Faktor tersebut

meliputi kebijakan organisasi, supervisi, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, kondisi kerja, keamanan kerja, serta kompensasi. Faktor higienis tidak secara langsung menjadi sumber motivasi intrinsik, tetapi kondisi yang tidak baik dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. Sebaliknya, kondisi kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Dalam penelitian ini, *Two-Factor Theory* Herzberg memiliki relevansi dengan variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) yang diduga memengaruhi kinerja guru (Y). Motivasi kerja dapat dikaitkan dengan *motivator factors*, seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang. Faktor-faktor tersebut dapat mendorong guru untuk melaksanakan tugas secara optimal, meningkatkan kompetensi, serta mencapai hasil kerja yang lebih baik.

Sementara itu, lingkungan kerja dapat dikaitkan dengan *hygiene factors*, khususnya kondisi kerja, hubungan interpersonal, supervisi, kebijakan organisasi, dan keamanan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan dan mendukung guru dalam melaksanakan tugas, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menjadi sumber ketidaknyamanan dan menghambat pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan teori tersebut, dapat dipahami bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan aspek penting dalam menciptakan kondisi yang mendukung guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi yang baik dapat mendorong guru untuk mengerahkan usaha secara optimal,

sedangkan lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan dukungan terhadap pelaksanaan pekerjaan. Kondisi tersebut pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru.

Grand theory ini dipilih karena mampu menjelaskan hubungan antara motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja guru sebagaimana yang menjadi fokus penelitian ini. Fenomena yang terjadi di Pondok Pesantren Nurul Iman menunjukkan bahwa guru tidak hanya menjalankan tugas sebagai pendidik di madrasah, tetapi sebagian besar juga merupakan guru hasil kaderisasi yang memiliki tanggung jawab dalam berbagai kegiatan kepesantrenan. Kondisi tersebut menuntut guru memiliki motivasi yang tinggi dan didukung lingkungan kerja yang kondusif agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

B. Kajian Teori

1. Motivasi

a. Pengertian motivasi

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuh-kebutuhan yang diinginkan. Untuk memahami lebih lanjut dalam definisi motivasi ada baiknya kita melihat beberapa para ahli berikut ini.

Lian (2017) mendefinisikan motivasi adalah proses untuk menggerakkan orang lain agar mau melakukan sesuatu sesuai keinginan mengarahkannya. Begitu juga motivasi sumber daya manusia adalah menunjukkan arah dan tujuan tertentu yang dilakukan oleh manusia untuk berperan aktif mengambil jalan yang dituntut untuk memastikan bahwa manusia tersebut menuju dan bergerak ke arah yang telah ditentukan.

Motivasi merupakan karakteristik psikologis pada aktivitas manusia untuk memberi kontribusi berupa tingkat komitmen seseorang termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu untuk mencapai keinginan. Aktivitas yang dilakukan adalah aktivitas yang bertujuan untuk mencapai keinginan individu. Siagian (2011) Mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya, dengan pengertian tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

b. Tujuan Motivasi

Menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2014) tujuan pemberian motivasi sendiri memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas pegawai.
3. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
4. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
5. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipatif pegawai.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas- tugasnya.
7. Motivasi yang tinggi dapat membuat Pegawai mempunyai rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dan pegawai tersebut akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Widyaningrum (2019) Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

1. Faktor intern: keinginan dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa.
2. Faktor ekstern: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel

d. Indikator motivasi

Hamzah B. Uno (2016) berpendapat bahwa indikator motivasi kerja dibagi menjadi:

1. Kerja keras

Adalah kegiatan atau upaya yang dilakukan dengan kesungguhan untuk menghadapi segala permasalahan dalam menyelesaikan sesuatu.

2. Tanggung jawab

Adalah melakukan semua tugas dengan dan kewajiban dengan sungguh-sungguh.

3. Dorongan untuk sukses

Adalah keinginan atau dorongan untuk menjadi lebih baik dalam menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan.

Memiliki tujuan sukses dalam berkarir tanpa tindakan sama halnya semua tidak akan terjadi.

4. Umpan balik

Adalah sesuatu yang memiliki pengaruh besar dalam menciptakan hubungan kerja yang aman dan dinamis.

5. Peningkatan keterampilan

Peranan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dan motivasi yang diberikan baik oleh pimpinan, manajer dan sesama karyawan sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan karena ketika seorang karyawan memiliki keterampilan disertai dengan motivasi yang tinggi dari perusahaan maka akan memberikan pengaruh baik terhadap produktivitas begitupun sebaliknya.

6. Mandiri dalam bekerja

Adalah mampu dalam menyelesaikan tugasnya secara mandiri tanpa meminta bantuan dengan orang lain.

7. Suka pada tantangan

Adalah merupakan sifat yang suka pada sebuah tantang ingin mencoba hal baru dan selalu ingin berinovasi.

e. Jenis-jenis motivasi

Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2014) membagi motivasi menjadi dua yaitu:

1. Motivasi Positif

Dengan motivasi positif ini semangat bekerja pegawai akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Dengan motivasi negatif ini, semangat kerja pegawai dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka

waktu panjang dapat berakibat kurang baik. Dalam praktek, kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu kantor.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha akan beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan di sekitarnya.

Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan atau pegawai sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Menurut Widyaningrum (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal.

b. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Widyaningrum (2019) menyebutkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja. Diantaranya adalah:

1. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

c. Indikator lingkungan kerja

Dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman harus memiliki alat ukur/indikator untuk mengetahui bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Suyonto (2012) berpendapat indikator lingkungan kerja dibagi menjadi :

1. Hubungan karyawan

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis atau kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

2. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau

penerangan kerja yang jelas serta keamanan dalam bekerja. Karena berawal dari kenyamanan karyawan tersebut maka dapat meningkatkan semangat kerja.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja sudah lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

4. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa yang aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan semangat dalam bekerja.

d. Jenis-jenis lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2015) bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua secara garis besar yaitu Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua, yaitu:

a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti meja, kursi dan lain sebagainya.

b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum, seperti kantor, pabrik, sistem jalan raya, dan lain-lain. Lingkungan perantara dapat disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misal : kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan dan lain-lain

2. Lingkungan kerja non fisik

Adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun sesama bawahan.

3. Kinerja Guru

a. Pengertian kinerja

Kinerja memiliki posisi penting dalam manajemen dan organisasi. Karena, keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Hal ini berarti jika seseorang bekerja dalam suatu organisasi, kinerjanya merupakan serangkaian perilaku dan kegiatan secara individual sesuai dengan harapan atau tujuan organisasi.

Mangkunegara (2015) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai yang terjaga dalam pencapaian kualitas dan kuantitas. Juga merupakan hasil kerja yang menghasilkan kualitas dan kuantitas dan dilakukan oleh seseorang pekerja yang setiap perilakunya ditujukan untuk mencapai suatu hasil tertentu.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Affandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

c. Indikator kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari satu unit kegiatan yang menggunakan barang dari segi jumlah, kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan atas nilai fisik dari hasil sebelumnya.

3. Keandalan Kerja

Keandalan kerja dapat mencerminkan sikap yang menonjol dalam melaksanakan pekerjaan dengan memberikan warna baru yang lebih baik lagi terhadap pekerjaan yang selama ini dilakukan. Biasanya dilakukan atas dasar sistem dan cara baru.

4. Sikap Kerja

Sikap terhadap perusahaan karyawan lain serta kerjasama diantara rekan kerja, ketaatan pada atasan/pimpinan juga dalam hal ini bisa memotivasi para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

d. Jenis-jenis kinerja

Menurut Kasmir (2016) menyatakan bahwa ada dua jenis kinerja dalam praktiknya :

1. Kinerja individu adalah kinerja yang dihasilkan oleh seseorang.
2. Kinerja perusahaan adalah secara keseluruhan disebut kinerja organisasi.

C. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini juga mengacu kenapa penelitian terdahulu yang relevan sebagai bahan referensi. Berikut ini adalah sumber dari berbagai referensi tersebut.

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No	Nama peneliti	Metode Penelitian	Judul Penelitian	Hasil dan kesimpulan	Perbedaan
1.	Rika Novriyanti (2019)	Kuantitatif	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Sumatera Utara	Berdasarkan hasil dari uji F diperoleh hasil untuk variabel motivasi dengan nilai f-hitung sebesar 1420,662 > dari nilai f-tabel yakni 3,15 dengan hasil sig 0,000 < 0,05 maka	Tempat , waktu , penelitian . Serta populasi dan sampel yang berbeda. Penelitian saya

				dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja	dilakukan pada sekolah Pondok Pesantren Nurul Iman Kuripan Kidul
--	--	--	--	---	--

2.	Dolly V.P Sitanggang (2021)	Kuantitatif	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian kantor pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau	Diketahui nilai f-tabel 3,20 dengan taraf sig 5% artinya nilai f-hitung 33,109 > 3,20 kesimpulannya lingkungan kerja dan motivasi kerja sama-sama berpengaruh	Tempat , waktu penelitian . Serta populasi dan sampel yang berbeda.
----	-----------------------------	-------------	---	---	---

				kinerja	Penelitian saya dilakukan pada sekolah Pondok Pesantren Nurul Iman Kuripan Kidul
3.	Muhammad Fariz (2022)	Kuantitatif	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas	Diketahui nilai f-tabel 2,91 dengan taraf sig 5% artinya nilai f- hitung 23,438 > 2,91 dapat disimpulkan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap	Tempat , waktu , penelitian . Serta populasi dan sampel yang berbeda.

			kebersihan dan pertamanan kota Medan	kinerja karyawan dengan kepuasan kerja berpengaruh	Penelitian saya dilakukan pada sekolah Pondok Pesantren Nurul Iman Kuripan Kidul
4.	Umi Khanifah (2022)	Kuantitatif	pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Al – Mu'allim Kesugihan Kabupaten Cilacap	Diketahui nilai f-hitung 34,524 dengan taraf nilai sig 0,000 <0,05. maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan	Tempat , waktu , penelitian . Serta populasi dan sampel yang berbeda.

				kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja	Penelitian saya dilakukan pada sekolah Pondok Pesantren Nurul Iman Kuripan Kidul
--	--	--	--	---	--

D. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru

Motivasi sangat penting bagi suatu kinerja Karyawan. Apabila motivasi di suatu Istansi itu tinggi maka kinerja suatu karyawan akan lebih efektif. Guru yang telah termotivasi dengan tepat karyawan tersebut akan bekerja lebih baik dan memberikan produktivitas kerja yang maksimal bagi suatu perusahaan. Lian (2017) mendefinisikan motivasi adalah kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang kelak mengarahkan serta menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan.

Guru ketika mengajar karena ada sesuatu yang menjadikannya termotivasi, motivasi kerja ini kemudian mempengaruhi guru tersebut dalam bekerja. Hal ini juga diperkuat oleh hasil penelitian dari Umi Khanifah (2022) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dari teori penjelasan diatas maka hipotesis penelitian ini adalah :

H1 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru

Lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja tentunya perlu dikelola dengan baik sehingga dapat memotivasi para karyawan dan membantu kelancaran dalam pelaksanaan aktivitas karyawan. Menurut Widyaningrum (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja

yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dolly V.P Sitanggang (2021) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan penjelasan diatas maka hipotesis penelitian ini adalah:

H2 : lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

3. Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru

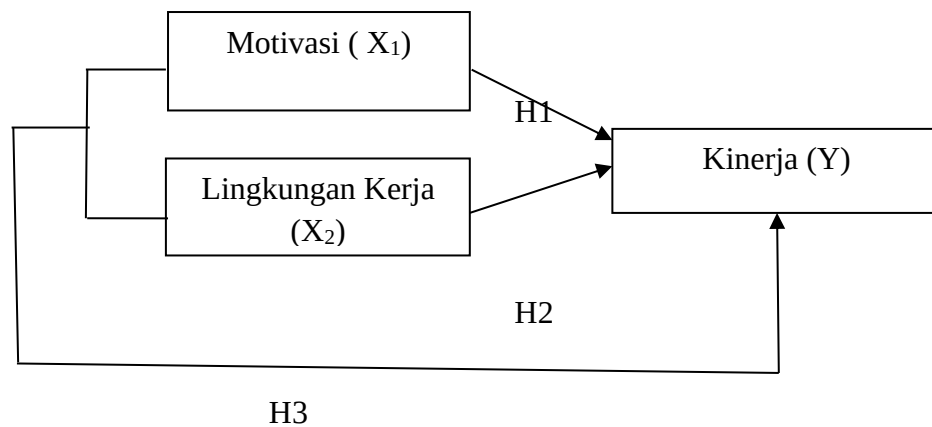
Afandi (2018) menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain Kemampuan, kepribadian ,minat kerja, kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja, tingkat motivasi ,kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja. kepemimpinan dan disiplin kerja.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rika Novriyanti (2019) motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan teori dan penjelasan diatas maka hipotesis penelitian ini adalah :

H3 : motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja

E. Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini terdapat variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen sering disebut juga variabel terikat (output) yang merupakan variabel dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y). Sedangkan variabel independen sering disebut juga variabel bebas yang artinya mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan nya atau timbul variabel dependen motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2).



Tabel 2. 2 Kerangka Berpikir

H1 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru MTs dan MA yang bertempat di Pondok Pesantren Nurul Iman Desa Kuripan Kidul. .

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru MTs dan MA yang bertempat di Pondok Pesantren Nurul Iman Desa Kuripan Kidul.

H3 : Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru MTs dan MA yang bertempat di Pondok Pesantren Nurul Iman Desa Kuripan Kidul.