BAB II

LANDASAN TEORITIK

A. Deskripsi Lingkungan Kerja, Komitmen dan Kinerja Guru

1. Lingkungan

Lingkungan merupakan segala sesuatu yang ada disekitar individu, kelompok maupun organisasi. "Jika ditata dengan baik, lingkungan dapat menjadi keadaan/kondisi yang bernilai positif dalam membangun dan mempertahankan sifat positif".[1] Begitu juga sebaliknya apabila lingkungan tidak ditata dengan baik, lingkungan dapat menjadi keadaan/kondisi yang negatif bagi individu, kelompok maupun organisasi.

Dalyono dalam Heryati dan Muhsin menjelaskan bahwa lingkungan merupakan segala material dan stimulus di dalam maupun di luar individu, baik yang bersifat fisiologis, psikologis, maupun sosio kultural.[2]

Umam menyatakan bahwa "lingkungan adalah segala sesuatu yang berada di luar sistem".[3] Lingkungan terdiri atas lingkungan luar dan lingkungan dalam. Heryati dan Muhsin, menjelaskan lingkungan luar diartikan sebagai gabungan faktor geografi dan sosial ekonomi mempengaruhi hubungan individu, kelompok maupun organisasi. Adapun lingkungan dalam adalah bahan pokok bangunan dan

---

[1]Yeti Heryati dan Mumuh Muhsin, *Manajemen sumber daya pendidikan, (*Bandung: Pustakastia, 2014. h. 177

[2]Yeti Heryati dan Mumuh Muhsin, *Manajemen sumber*...h. 178.

[3]Khaerul Umam, *Manajemen perkantoran reverensi untuk para akademisi dan praktis,.(*Bandung: Pustaka Setia, 2014), h. 170.

ketersediaan peralatan untuk menunjang tugas individu, kelompok maupun organisasi.[4]

Dari pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan yang menguntungkan harus dijaga karena akan memacu kelangsungan kegiatan individu, kelompok, maupun organisasi. Sedangkan lingkungan yang merugikan haruslah dikendalikan agar tidak mengganngu kelangsungan kegiatan individu, kelompok maupun organisasi.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi harus benar-benar diperhatikan dan diatur sedemikian rupa, sehingga dapat menciptakan suasana yang nyaman dan menyenangkan yang akan mendorong semangat dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih giat. Barnawi dan Arifin menyatakan lingkungan kerja merupakan faktor situasional yang berpengaruh terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung.[5] Menurut Mulyasa "untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedikitnya harus memperhatikan dua hal, yakni guru itu sendiri serta hubungan baik antara guru dengan orang tua dan masyarakat sekitarnya".[6]

Menurut Sedarmayanti, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu: (1) lingkungan kerja fisik dan, (2) lingkungan kerja nonfisik. Uraian selengkapnya sebagai berikut:

---

[4]Yeti Heryati dan Mumuh Muhsin, *Manajemen sumber* ..., h. 178.

[5]Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja guru profesional. (*Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2014), h. 54.

[6]Mulyasa, E,*Uji Kompetensi dan penilaian kinerja guru, (*Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), h. 53.

a) Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti menjelaskan lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tampat kerja yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung.[7] Menurut *Scott*(1981) dalam Torang mendefinisikan lingkungan kerja fisik adalah semua bentuk ketergantungan hubungan yang dapat membuat organisasi bertahan hidup di sekitar sistem di mana dia berada.[8]

Sedarmayanti menjelaskan bahwa "lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua, yaitu: (1) lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya), (2) lingkungan kerja perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, warna dan lain-lain".[9]

Barnawi dan Arifin, menerangkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan fisik, yaitu meliputi pencahayaan, pewarnaan, udara, kebersihan, kebisingan, dan keamanan.[10]

(1) Pencahayaan

Pencahayaan adalah jumlah penyinaran pada suatu bidang kerja yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efektif (Keputusan Kementerian Kesehatan RI Nomor 1405 Tahun 2002) dalam Barnawi dan Arifin.

---

[7]Sedarmayanti, *Tata kerja dan produktivitas kerja,(*Bandung: Mandar Maju, 2011), h. 26.
[8]Syamsir Torang, *Organisasi dan manajemen, (*Bandung: Alfabeta, 2014), h. 27.
[9]Sedarmayanti, *Tata Kerja...,* h. 26.
[10]Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja guru profesional, (*Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2014), h. 54.

Barnawi dan Arifin menjelaskan bahwa pencahayaan di tempat kerja membantu dalam memperlancar proses pekerjaan sehingga harus diupayakan pencahayaan yang baik di tempat kerja. pencahayaan memungkinkan guru dapat melihat objek-objek yang dikerjakan secara jelas, cepat, dan tepat.[11] Pencahayaan dapat dibuat secara alami (matahari) maupun buatan (lampu). Pencahayaan alami dibuat untuk menghemat energi dan biaya. Pencahayaan buatan dibuat untuk menghemat energi dan biaya".

(2) Pewarnaan

Pemilihan warna ruangan kerja juga mempengaruhi kinerja guru. Menurut Barnawi dan Arifin warna dapat memberikan efek psikologis seseorang yang ada di sekitarnya. Pemberian warna tidak hanya pada tembok-tembok sekolah saja, tetapi peralatan sekolah juga dapat diberi warna sesuai dengan keinginan.[12]

(3) Udara

Barnawi dan Arifin menyatakan bahwa "penyehatan udara ruang adalah upaya yang dilakukan agar suhu dan kelembaban, debu, pertukaran udara, bahan pencemar, dan mikroba di ruang kerja memenuhi persyaratan kesehatan".[13] Keadaan suhu udara di dalam ruang kerja perlu diatur sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan efek negatif terhadap pegawai. Udara yang sehat akan terasa sejuk dan segar sehingga dapat mempercepat pemulihan tubuh akibat kelelahan. Kondisi udara yang sehat, guru dapat melakukan pekerjaan dengan nyaman dan senang.

---

[11]Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja guru* ..., h. 55.
[12]Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja guru* ..., h. 56.
[13]Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja guru* ... h. 57.

(4) Kebersihan

Lingkungan kerja harus diperhatikan kebersihannya baik lingkungan kerja yang ada di dalam maupun di luar ruang kerja. Lingkungan kerja yang bersih memberikan rasa nyaman bagi pegawai. Sebaliknya, tempat kerja yang kotor tidak akan nyaman dijadikan tempat untuk bekerja.

(5) Kebisingan

Barnawi dan Arifin "kebisingan adalah terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu pekerjaan atau bahkan kesehatan".[14] Disekolah, kebisingan dapat bersumber dari aktivitas bermain siswa, kegiatan trasnportasi, dan lokasi lingkungan sekitar sekolah. Tingkat kebisingan yang terlalu tinggi dapat mengganggu konsentrasi kerja sehingga menurunkan produktivitas kerja pegawai.

(6) Keamanan

Keamanan di tempat kerja akan menimbulkan ketenangan dalam bekerja. Ketenangan sangat dibutuhkan pegawai untuk mengoptimalkan hasil kerja. Apabila keamanan pegawai tidak terjamin, maka timbullah kegelisahan dan kekhawatiran. Kegelisahan dan kekhawatiran akan berdampak buruk terhadap kinerja.

b) Lingkungan Kerja non Fisik

Sedarmayanti menjelaskan lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun dengan sesama rekan kerja.[15] Sekolah hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar guru dengan atasan, maupun rekan kerja.

---

[14]Barnawi dan MohammadArifin, *Kinerja guru* ... h. 62.

[15]Sedarmayanti, *Tata kerja dan produktivitas kerja,*(Bandung: Mandar Maju, 2011), h. 26.

Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Oleh karena itu, lingkungan kerja harus ditangani atau didesain agar menjadi kondusif terhadap pekerja untuk melaksanakan kegiatan dalam suasana yang aman dan nyaman.[16] Lingkungan kerja dalam organisasi harus diperhatikan dan diatur sedemikian rupa, sehingga dapat menciptakan suasana menyenangkan yang selanjutnya dapat mendorong semangat dalam bekerja dengan lebih giat, tetap terpelihara, tidak hanya kepada pegawai yang bersangkutan tetapi juga keseluruhan pegawai dalam organisasi tersebut. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, sedikitnya diperlukan dua hal, yakni guru itu sendiri serta hubungan baik antara guru dengan orang tua dan masyarakat disekitarnya.[17]

Dari beberapa pendapat tersebut disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan produktivitas kerja, dan ini perlu disadari dengan baik oleh setiap guru. Setiap guru mempunyai kewajiban yang sama, salah satunya yaitu menciptakan suasana yang nyaman dalam lingkungan kerjanya.

Dalam perspektif Islam tentang lingkungan kerja, keberhasilan Rasulullah saw. dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain.[18] Dan Allah berfirman dalam Surah Al-Imran ayat 159 :

---

[16]Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja guru profesional, (*Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2014), h. 54.

[17]Mulyasa, E, *Uji Kompetensi dan penilaian kinerja guru, (*Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), h. 193.

[18]Didin hafidhuddin dan Hendri tanjung, *Manajemen syariah dalam praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), h. 61.

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ ٱللَّهِ لِنتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنتَ فَظًّا غَلِيظَ ٱلْقَلْبِ لَٱنفَضُّوا۟ مِنْ حَوْلِكَ ۖ فَٱعْفُ عَنْهُمْ وَٱسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِى ٱلْأَمْرِ ۖ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى ٱللَّهِ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ يُحِبُّ ٱلْمُتَوَكِّلِينَ ١٥٩

Artinya: "Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu.karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu[246]. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya."[19]

Dari penjelasan ayat diatas peneliti mengasumsikan hendaknya dalam lingkungan kerja para guru terkait penelitian ini saling mendukung dalam bekerja dan saling bermusyawarah dengan urusan pendidikan, agar kiranya tujuan yang direncanakan tercapai.

c) Aspek-aspek Pembentuk Lingkungan Kerja

Terciptanya suasana lingkungan kerja dalam suatu organisasi tergantung pada aspek-aspek yang diantaranya adalah:[20]

1) Sistem organisasi

   Pengorganisasian menurut Terry, yaitu tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang sehingga mereka dapat bekerjasama secara efisien dan memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan dan sasaran tertentu.

2) Komunikasi dalam perusahaan

---

[19]Departemen Agama Republik Indonesia.*Al-Qur'an Terjemah*. (Bandung: Diponegoro, 2000), h.56.

[20]Ahmad Zarkasy, 2013. Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi sosial terhadap kinerja kepala sekolah tingkat menengah atas se-kota Lumajang. *Tesis*. Malang: Program PascaSarjana Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri MaulanaMalik Ibrahim. h.1

Susunan organisasi yang baik tercipta suasana kerja yang menyenangkan didukung pula dengan adanyahubungan dan komunikasi yang baik, sehingga tercipta rasa saling pengertian diantara anggota organisasi. Menurut Siagian dalam Ahmad Zarkasyi, pentingnya organisasi dalam kehidupan organisasional dikarenakan oleh:

a. Dinamika masyarakat yang pada gilirannya menurut organisasi bekerja dengan tempo yang semakin tinggi
b. Perubahan-perubahan dalam nilai-nilai sosial organisasional terhadap makna seluruh anggota organisasi harus peka dan tanggap dengan sikap proaktif.
c. Situasi kelangkaan dalam suatu bidang seperti dana, sarana dan sumber insani.
d. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang perlu selalu diikuti dan dimanfaatkan.
e. Sarana komunikasi yang semakin *"sophisticated"* selanjutnya Siagian, mengemukakan empat alasan utama mengapa komunikasi harus terjadi dalam organisasi, yaitu :
    a) Adanya kebutuhan untuk mengurangi ketidak pastian
    b) Memperoleh informasi
    c) Menguatkan keyakinan tentang jalan yang ditempuh oleh organisasi
    d) Memperoleh wewenang fungsional.

Sedangkan tujuan komunikasi dalam suatu perusahaan dalam arti luas, seperti yang dikemukakan oleh Koontz, adalah untuk mengadakan perubahan, untuk mempengaruhi tindakan dan mencapai kesejahteraan perusahaan.

3) Perlengkapan kerja dan fasilitas kerja

Tyssen dalam Safri Kamaria mengatakan lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurang alat kerja, ruang kerja pengap, serta ventilasi yang kurang. Elemen-elemen yang termasuk dalam perlengkapan kerja dan fasilitas kerja yaitu:

a. Fasilitas alat kerja

Seseorang karyawan tidak dapat melakukan sesuatu pekerjaan yang ditugaskan tanpa disertai alat kerja, karena alat kerja merupakan semua benda yang berfungsi langsung dalam proses produksi, misalnya mesin-mesin.

Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan. Misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut maka perusahaan mampu menambah semangat dan kesenangan karyawan, sehingga semangat dan kegairahan dapat pula ditingkatkan.[21]

[21]Nitisemito, *Manajemen personalia...108*

b. Fasilitas perlengkapan kerja

Merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk berproduksi melainkan berfungsi untuk pelancar dan penyegar dalam pekerjaan, misalnya: sarung tangan dan masker.

c. Fasilitas Sosial

Merupakan fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan fasilitas sosial, misalnya dapat berupa penyediaan asrama, sarana olah raga dan sebagainya.

Islam memandang bahwa fasilitas kerja merupakan pemenuhan hak-hak dan kebutuhan yang diberikn pemimpin untuk meningkatkan kesejahteraan para pekrjanya. Dengan adanya fasilitas, memungkinkan untuk meningkatkan kinerja guru guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien. Hal tersebut merupakan bentuk penghargaan dan penempatan posisi manusia dalam kemuliaan yang melebihi makhluk yang lainnya. Allah SWT. Berfirman dalam surat Al-Isra' ayat 70:

۞وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِيٓ ءَادَمَ وَحَمَلْنَٰهُمْ فِي ٱلْبَرِّ وَٱلْبَحْرِ وَرَزَقْنَٰهُم مِّنَ ٱلطَّيِّبَٰتِ وَفَضَّلْنَٰهُمْ عَلَىٰ كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ٧٠

Artinya: "Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka

> dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan."[22]

Diatas menjelaskan bahwa Allah SWT sudah memberi kehidupan pada manusia dengan lingkungan yang indah. Begitu pula bagi para guru, hendaknya diberi fasilitas yang mendukung kinerjanya.

3. Komitmen Guru

Kata komitmen berasal dari bahasa latin *commitere, to connect, entrust the state of being obligated or emotionally, impelled* adalah keyakinan yang mengingat (*aqad*) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah yang diyakininya (*I'tiqad*).[23] Komitmen merupakan tingkat keyakinan karyawan untuk menerima tujuan organisasi sehingga berkeinginan untuk tetap tinggal dan menjadi bagian dari organisasi tersebut.[24] Sedangkan menurut Rivai komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya.[25]

Pandangan para pakar tentang pengertian komitmen bervariasi seperti:[26]

Gibson, ivancecich, Donelly dan *Konopase* memberikan pengertian komitmen organisasional sebagai perasaan identifikasi, loyalitas dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi.

Schermerhorn, Hunt, Osborn dan Uhl-Bien mengatakan komitmen sebagai loyalitas seorang individu pada organisasi. Individu dengan komitmen organisasional

---

[22]Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Terjemah...*, 231
[23]Tasmara, *Profesi kejuruan*, (Yogyakarta. Pustaka pelajar: 2006) h.26
[24]Sopiah, *Perilaku organisasi*, (Yogyakarta : CV.Andi Offset. 2008)
[25]V.Rivai, *Kepemimpinan dan prilaku organisasi*, (Jakarta. Raja Grafindo, 2003), h. 248
[26]Wibowo, *Manajemen kinerja*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.2014), h. 428

tinggi mengidentifikasi dengan sangat kuat dengan organisasi dan merasa bangga mempertimbangkan dirinya sebagai anggota. Sedangkan Newtrom mengatakan komitmen organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan aktif berpartisipasi di dalamnya.

Komitmen dalam teorinya Jhon Meyer dan Natalie Allen adalah *affective commitment, continuance commitment dan normative commitment.* Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah sebagai tingkat emosi positif dimana pekerja ingin menekankan usaha dan memilih untuk tetap dengan organisasi. Pekerja dengan *affective commitment* kuat melanjutkan bekerja dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya.Komitmen kelanjutan (*continuance commitment*) mencerminkan pada kepedulian terhadap biaya berkaitan dengan apabila meninggalkan organisasi.Pekerja yang terutama pada organisasi didasarkan pada *continuance commitment* tetap berada dalam organisasi karena mereka perlu melakukannya. Akhirnya, komitmen normatif (*normative commitment*) mencerminkan perasaan sebagai kewajiban untuk melanjutkan kesempatan kerja. Pekerja dengan *normative commitment* tingkat tinggi merasa bahwa mereka harus tetap dengan organisasi.

Komitmen menurut Newstrom dalam Wibowo mengemukakan adanya tiga tipe komitmen organisasional. *Affective commitment* dinyatakan sebagai tingkat emosi positif dimana pekerja ingin menekan usaha dan memilih untuk tetap dengan organisasi. *Normative commitment* merupakan pilihan untuk tetap tinggal terikat karena udaya yang kuat atau etika yang mendorong untuk melakukan seperti itu. Mereka yakin bahwa mereka harus mempunyai komitmen karena sistim keyakinan

orang lain dan miliknya sendiri menyesuaikan norma dan perasaan tentang tanggung jawab. *Continuance commitment* mendorong pekerja untuk tinggal karena investasi tinggi mereka dalam organisasi berupa waktu dan usaha, kerugian ekonomi dan sosial yang akan mereka derita bila mereka keluar.[27]

Komitmen menurut Kreitner dan Kinicki adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasi mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

Dari pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa maksud komitmen adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari penjelasan di atas sangat sesuai dengan apa yang diajarkan oleh Islam dalam hal bekerja. Islam mengajarkan bahwa hamba mendekati dan memperoleh ridho dari Allah SWT melalui kerja atau amal yang soleh dan dengan memurnikan sikap penyembahan hanya kepada-Nya. Hal ini sebagaimana disebutkan dalam Al-Qur’an surat Al-Kahfi ayat 10 :

إِذْ أَوَى ٱلْفِتْيَةُ إِلَى ٱلْكَهْفِ فَقَالُوا۟ رَبَّنَآ ءَاتِنَا مِن لَّدُنكَ رَحْمَةً وَهَيِّئْ لَنَا مِنْ أَمْرِنَا رَشَدًا ١٠

Artinya: “(ingatlah) tatkala Para pemuda itu mencari tempat berlindung ke dalam gua, lalu mereka berdoa: "WahaiTuhanKami, berikanlah rahmat kepada Kami dari sisi-Mu dan sempurnakanlah bagi Kami petunjuk yang Lurus dalam urusan Kami (ini).”

[27]Wibowo, *Manajemen Kinerja*, …h. 429

Dari penjelasan ayat di atas, menerangkan bahwa sesuatu yang baik di sisi Allah SWT adalah niat baik semata-mata karena Allah. Kegiatan yang dilakukan hanya karena Allah dan komit terhadap pekerjaan yang sedang dijalani, tidak memilih-milih antara pekerjaan satu dengan yang lain.

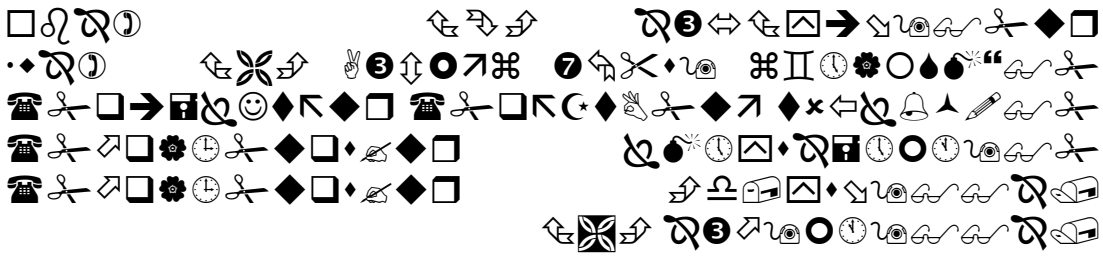
Menurut Argyris dalam Anis Ilfatul Kamilah, komitmen dibagi menjadi dua yaitu komitmen eksternal dan komitmen internal. Komitmen eksternal dibentuk oleh lingkungan kerja dan muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggungjawab dan dipengaruhi oleh reward serta punishment. Komitmen internal berasal dari dalam diri untuk menyelesaikan tugas dengan motivasi tertentu, akan berhasil jika ada kemauan kuat untuk mengembangkan diri dan mengacu kreativitas dalam menerima tugas.

Agraryis mengidentifikasikan kedua jenis komitmen tesebut sebagai berikut:

Eksternal commitment: tasks are defined by orther, the behaivour required to perfis defined by other, performance goals are defined by management, the importance of the goals is defined by other.

Internal commitment: individuals defined task, individuals defined the behavior ti perform task, management and individuals jointly defined performance goals defined are challenging for individuals.[28]

Istilah komitmen bila dilihat lebih dalam, Allah telah memberi isyarat dalam firman-Nya surah Al-‘Ashr ayat 1-3 :



Artinya: “Demi masa, Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan

[28]Anis Ilfatul Kamilah, Komitmen organisasi dilembaga-lembaga pendidikan Islam. *Tesis* UIN Malang, 2007. Program studi Manajemen Pendidikan Islam. Hlm 23-24

nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran."[29]

Menurut surah ini, salah satu kata kunci agar tidak merugi adalah beriman dan beramal saleh.Allah menegaskan Muslim hendaknya menguatkan kembali komitmen-qur'an. Mengimani, membenarkan, mencintai, menghormati dan mengangungkannya. Setiap saat seorang muslim hendaknya terus berkomitmen mengamalkan Al-qur'an. Untuk itu, diperlukan langkah padu dan konsisten agar komitmen ini akan terus terjaga. Dengan begitu, karyawanpun hendaknya melaksanakan apa yang diperintahkan, dan melakukannya dengan kesabaran dan juga komitmen dengan pekerjaannya.

Pekerja yang memiliki komitmen organisasi biasanya akan mempunyai catatan kehadiran baik, menunjukkan keinginan kesetiaan pada kebijakan organisasi dan mempunyai *turnover rate* lebih rendah. Newstrom mengatakan komitmen dapat menurun atau meningkat karena faktor-faktor sebagai berikut :

1) *Inhibiting Factors* (Faktor penghambat): menyalahkan secara berlebihan, mengucapkan terima kasih tidak tulus, kegagalan meneruskan, ketidak konsistenan dan ketidaksesuaian, meningkatnya ego dan gangguan.
2) *Stimulating factors*, (factor perangsang): kejelasan aturan dan kebijakan, investasi pada pekerja berupa pelatihan, penghargaan dan apresiasi atas usaha, partisipasi dan otonomi pekerja, membuat peserta merasa dihargai, pengingat atas investasi, mengusahakan dukungan bagi pekerja, membuat peluang bagi pekerja untuk menyatakan kepedulian pada orang lain.[30]

---

[29]Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Terjemah*
[30]Wibowo.*Manajemen kinerja*…, h. 431-433

Dari penjelasan di atas menyatakan faktor-faktor banyak yang mempengaruhi mulai dari faktor penghambat sampai dengan faktor perangsang.

4. Kinerja

Kinerja (*performance*), atau bisa juga disebut dengan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, unjuk kerja, atau penampilan kerja. Kinerja lebih sering disebut dengan prestasi yang merupakan hasil atau apa yang keluar (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi.[31]

Menurut Suprihanto dalam Supardi, kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.[32]

Dari pendapat beberapa ahli, dapat disimpulkan kinerja adalah tingkat keberhasilan seserorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Timpe dalam Supardi, menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi maupun individu, antara lain: lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan.[33] Karwati dan Priansa mengemukakan ”berdasarkan ruang lingkupnya, kinerja dapat dipahami dalam tiga perspektif, yaitu kinerja individu, kinerja

---

[31]Supardi, *Kinerja guru,(*Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 45-46.
[32]Supardi, *Kinerja*…, h. 47.
[33]Supardi, *Kinerja guru, (*Jakarta:Rajawali Pers, 2013), h.50

kelompok, dan kinerja organisasi. Kinerja organisasi terbentuk atas kinerja individu dan kinerja kelompok".[34]

Pendapat lain mengenai kinerja menyatakan: "Kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara *ability* (kemampuan dasar) dengan *motivation* (motivasi) yaitu kinerja (*performance*) P = (A x M)".[35]Teori tersebut menujukkan bahwa orang yang memiliki kemampuan dasar yang tinggi, tetapi memiliki motivasi yang rendah maka kinerjanya rendah, demikian pula dengan orang yang memiliki motivasi tinggi, tetapi memiliki kemampuan dasar yang rendah maka kinerjanya juga rendah. Berbeda dengan orang yang memiliki kemampuan dasar yang tinggi dan memiliki motivasi yang tinggi maka kinerjanya tinggi. Oleh sebab itu perlu adanya keseimbangan antara kemampuan dasar dan motivasi agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan.

Dari pendapat beberapa ahli tersebut, disimpulkan kinerja berdasarkan ruang lingkupnya terdiri dari kinerja individu, kinerja kelompok, dan kinerja organisasi. Kinerja individu, kelompok, maupun organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan. Oleh karena itu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu, kelompok maupun organisasi perlu diperhatikan, demi terciptanya produktivitas kerja yang maksimal.

5. Kinerja Guru

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Oleh

---

[34]Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, *Kinerja dan profesionalisme kepala sekolah, (*Bandung: Alfabeta, 2013), h. 50.

[35]Supardi, *Kinerja.…*, h. 47.

karena itu kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi. Barnawi dan Arifin mendefinisikan kinerja guru sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggungjawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja.[36] Rachmawati dan Daryanto mendefinisikan kinerja guru yaitu "kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya."[37]

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai tenaga profesioal berdasarkan standar kinerja. Kinerja guru dapat menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkannya selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Didalam Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dikemukakan bahwa kompetensi guru itu mencakup; kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional.[38]

1) Kompetensi paedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang meliputi : a) pemahaman wawasan atau landasan pendidikan, b) pemahaman terhadap peserta didik, c) pengembangan kurikulum atau silabus, d) perancangan pembelajaran, e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, f) pemanfaatan

---

[36]Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja guru profesional,(*Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2014), h. 14.

[37]Rachmawati, Tutik dan Daryanto, *Penilaian kinerja guru dan angka kreditnya*, (Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2013), h. 16.

[38]*Undang-undang Tentang guru dan dosen (Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 serta UU No. 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS),* (Bandung: Penerbit Citra Umbara, 2006), h. 26

teknologi pembelajaran, g) evaluasi hasil belajar, h) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya

2) Kompetensi kepribadian mencakup : a) mantap, b) stabil, c) dewasa, d) arif dan bijaksana, e) berwibawa, f) berakhlak mulia, g) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, h) secara obyektif mengevaluasi kinerja sendiri, i) mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan
3) Kompetensi sosial, merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat meliputi: a) berkomunikasi lisan, tulisan dan / atau isyarat, b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, c) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar
4) Kompetensi profesional, merupakan kemampuan penguasaan materi pekerjaan secara luas dan mendalam

Dalam mengukur tingkat kinerja guru ada beberapa aspek yang dapat digunakan sebagai bahan penilaian kinerja guru, seperti: a) kemampuan kerja, b) kerajinan, c) disiplin, d) hubungan kerja, e) prakarsa, f) kepemimpinan.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas dapat diketahui bahwa penilaian kinerja guru sasaran yang dinilai adalah indikator kinerja guru. Dalam petunjuk teknis penilaian kinerja guru disebutkan komponen-komponen kinerja guru.

1) Menyusun program pembelajaran
2) Melaksanakan program pembelajaran
3) Melaksanakan evaluasi belajar
4) Melaksanakan analisis evaluasi belajar

5) Melaksanakan program perbaikan dan pengayaan
6) Melaksanakan program bimbingan dan konseling (khusus guru BK)
7) Membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler
8) Pengembangan profesi.

Keterangan lain menjelaskan dalam UU nomor 14 tahun 2005 BAB IV pasal 20 (a) tentang guru dan dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru. Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksnakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapan baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia departemen of education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi alat penilaian kemampuan guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru meliputi: (1) Rencana pembelajaran (*teaching Plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran); (2) Prosedur pembelajaran (*Classroom procedure*) dan (3) Hubungan antar pribadi (*Inter personal skill*).

Maksud dari kinerja guru diatas bahwa kinerja guru (*performance teacher*) ialah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas

yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru akan baik jika guru melaksanakan unsur-unsur yang terdiri kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya.

1) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru tidak terwujud begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Baik faktor internal maupun eksternal sama-sama membawa dampak terhadap kinerja guru. Barnawi dan Arifin, kinerja guru dipengaruhi oleh faktor tertentu yaitu faktor internal maupun faktor eksternal.[39]

Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang mempengaruhi kinerjanya, seperti kemampuan, ketrampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contoh gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan.

Supardi menyimpulkan bahwa terdapat faktor dari dalam dan dari luar yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Faktor dari dalam berupa faktor individual dan faktor psikologis, seperti sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat, motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan dan lainnya.[40]

---

[39]Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja guru profesional.* Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2014), h. 42.

[40]Supardi, *Kinerja.…*, h. 52.

Kemudian faktor dari luar berupa faktor situasional dan faktor karakteristik pekerjaan. Rachmawati dan Daryanto menyatakan bahwa "faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain kepribadian dan dedikasi, pengembangan profesi, kemampuan mengajar, antar hubungan dan komunikasi, hubungan dengan masyarakat, kedisiplinan, kesejahteraan, iklim kerja".[41]

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru meliputi: (1) kemampuan, (2) ketrampilan, (3) kepribadian, (4) persepsi, (5) motivasi, (6) pengalaman, dan (7) latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru terdiri dari: (1) gaji, (2) sarana dan prasarana, (3) lingkungan kerja fisik, (4) kepemimpinan, (5) situasional, dan (6) karakteristik pekerjaan.

Berdasarkan kesimpulan tersebut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru perlu diperhatikan dengan harapan akan tercipta kinerja guru yang optimal.

2) Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru tidak akan berkualitas tanpa adanya kerjasama yang sinergis dari berbagai pihak mulai dari kepala sekolah, tenaga kependidikan, peserta didik, orang tua/wali, dan masyarakat yang merupakan komponen penentu keberhasilan suatu pendidikan. Sinergis komponen-komponen

[41]Tutik Rachmawati dan Daryanto, *Penilaian kinerja guru dan angka kreditnya*, (Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2013), h. 19.

pendidikan ini akan membentuk iklim kerja yang kondusif dalam meningkatkan kinerja guru.

Terdapat beberapa indikator kinerja guru yaitu akan tampak dalam hal kepuasan siswa dan orang tua peserta didik, prestasi belajar siswa, perilaku sosial dan kehadiran guru.[42] Dengan demikian, memahami kinerja guru tidak terlepas dari peserta didik sebagai subjek didik, dan tingkat prestasi belajar peserta didik.

Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkannya dari prestasi hasil belajar peserta didiknya. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik.[43] Standar beban kerja guru mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 35 Ayat 1 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran.

1. Merencanakan Pembelajaran

Tugas guru yang pertama ialah merencanakan pembelajaran. Perencanaan pembelajaran harus dibuat sebaik mungkin perencanaan pembelajaran yang baik akan membawa hasil yang baik pula. Guru (Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, dalam Barnawi dan Arifin, wajib membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran.[44] Langkah-langkah dalam menyusun RPP, sebagai berikut:

(1) Mengisi kolom identitas.

---

[42]Supardi, *Kinerja*…, h. 55.
[43]Supardi, *Kinerja*…, h. 55.
[44]Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja guru*),… h. 15.

(2) Menentukan alokasi waktu.
(3) Menentukan SK, KD, dan Indikator yang akan digunakan.
(4) Merumuskan tujuan pembelajaran berdasarkan SK, KD, dan Indikator yang telah ditentukan.
(5) Menentukan karakter siswa yang akan dikembangkan.
(6) Mengidentifikasi materi ajar berdasarkan materi pokok/ pembelajaran yang terdapat dalam silabus.
(7) Menentukan metode pembelajaran yang digunakan.
(8) Merumuskan langkah-langkah pembelajaran yang terdiri dari kegiatan awal, inti, dan akhir.
(9) Menentukan alat/ bahan/ sumber belajar yang digunakan.
(10) Menyusun kriteria penilaian, lembar pengamatan, contoh soal, teknik penskoran, dan lain-lain.

2. Melaksanakan Pembelajaran

Tugas guru yang kedua yaitu melaksanakan pembelajaran. Kegiatan pembelajaran (Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan) dalam Barnawi dan Arifin, adalah kegiatan ketika terjadi interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru, kegiatan ini adalah kegiatan tatap muka yang sebenarnya.[45] Kegiatan pembelajaran adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Dalam mengelola kelas guru harus mampu menciptakan suasana kondusif yang menyenangkan agar pembelajaran dapat berlangsung lancar.

3. Menilai Hasil Pembelajaran

Menurut Rusman penilaian dilakukan oleh guru terhadap hasil pembelajaran untuk mengukur tingkat pencapaian kompetensi peserta didik,

[45]Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja guru…*, h. 16.

serta digunakan sebagai bahan penyusunan hasil kemajuan belajar peserta didik.[46] Penilaian dilakukan secara konsisten, sistematis, dan terprogram dengan menggunakan tes maupun non tes dalam bentuk tertulis atau lisan, lembar kinerja, pengukuran sikap, penilaian hasil karya berupa tugas, produk, portofolio dan penilaian diri.

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dijadikan indikator kinerja guru dalam penelitian ini yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian pembelajaran. Ketiga indikator kinerja guru tersebut haruslah terpenuhi, demi terciptanya pembelajaran yang sesuai dengan beban kerja beban yang telah ditentukan. Dengan begitu tujuan dari pendidikan dapat tercapai dengan maksimal.

4. Penilaian Kinerja Guru

Dalam upaya mewujudkan kinerja yang baik diperlukan proses penilaian kinerja. Penilaian Kinerja Guru (PKG) pada hakikatnya merupakan suatu kegiatan untuk membina dan mengembangkan guru profesional yang dilakukan dari guru, oleh guru, dan untuk guru. Hal ini penting untuk melakukan pemetaan terhadap kompetensi dan kinerja seluruh guru dalam berbagai jenjang dan jenis pendidikan.[47]

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, menegaskan bahwa penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama

---

[46]Rusman, *Model-model pembelajaran mengembangkan profesionalisme guru,(*Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), h. 13.

[47]Mulyasa, E, *Uji kompetensi dan penilaian kinerja guru, (*Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), h. 88.

guru dalam rangka pembinan karir, kepangkatan dan jabatannya. Penilaian kinerja guru dilakukan untuk mendapatkan guru bermutu baik dan profesional. Selain itu proses penilaian kinerja menjadi bagian terpenting di dalam manajemen untuk meningkatkan dan mengevaluasi kinerja guru.

Penilaian kinerja guru dilakukan terhadap kompetensi guru sesuai dengan tugasnya sebagai pendidik. Penilaian kinerja memberikan jaminan bahwa guru dapat bekerja secara profesional dan mampu memberikan layanan kepada masyarakat. Sesuai dengan tugas, fungsi dan perkembangan zaman, guru dituntut untuk memiliki kompetensi dan profesionalisme yang terstandar. Selain itu, "penilaian kinerja dapat menjadi dasar membedakan pekerjaan yang efektif dan tidak efektif. Penilaian kinerja lebih menggambarkan awal dari sebuah proses daripada sebagai sebuah produk akhir".[48]

Dimensi atau standar kinerja yang dievaluasi dalam pelaksanaan pekerjaan meliputi jumlah volume pekerjaan, kualitas kerja, kemampuan menyesuaikan diri, kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama, seperti:

1) *Quantity of Work:* berkenaan dengan volume pekerjaan yang dapat dikerjakan seorang guru.
2) *Quality of Work:* yang berkenaan dengan ketelitian, dan kelengkapan hasil kerja.
3) *Inisiatif:* berkenaan dengan keinginan untuk maju, mandiri, penuh tanggungjawab terhadap pekerjaannya.
4) *Adaptability:* berkenaan dengan kemampuan guru untuk merespon dan menyesuaikan dengan perubahan keadaan.

[48]Serdamayanti, *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen negeri sipil, (*Bandung: PT Refika Aditama, 2014), h. 263

5) *Cooperation:* berkenaan dengan kemampuan dan kemauan untuk bekerjasama dengan pimpinan dan sesama teman kerja.[49] (Tyson and Jackson) dalam Supardi (2013).

Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga tahap kegiatan pembelajaran di kelas, yaitu: merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran.[50] Gaffar menyatakan bahwa "untuk menilai kinerja guru dapat dilihat pada aspek penguasaan *content knowledge, behavioral skill dan human relation skill".*[51] Berdasarkan pendapat tersebut penilaian kinerja guru didasarkan pada penguasaan keilmuan, keterampilan tingkah laku dan kemampuan menjalin hubungan.

Penilaian kinerja guru harus mampu mengeksplorasi keunggulan dan kelemahan yang dimiliki setiap guru. Kementerian Pendidikan Nasional dalam Barnawi dan Arifin penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama,[52] yaitu:

(1) Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan kompetensi dan keterampilan yang diperlukan dalam pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

Dengan demikian, profil kinerja yang menggambarkan kekuatan dan kelemahan guru akan teridentifikasi dan dimaknai sebagai analisis

---

[49]Supardi. *Kinerja…*, h. 70.

[50]Rusman.*Model-model pembelajaran mengembangkan profesionalisme guru, (*Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), h. 75.

[51]Supardi, *Kinerja…*, h. 70.

[52]Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja guru…*, h. 26.

kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru yang dapat digunakan sebagai basis untuk merencanakan penilaian kinerja guru.

(2) Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/ madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut. Oleh karena itu, kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya. Instrumen sebagai Alat Penilaian Kinerja Guru atau Kemampuan Guru (APKG) telah dikembangkan oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan(1982).[53] dalam Supardi.

Menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan penilaian kinerja guru mengacu pada dimensi tugas utama guru yang meliputi merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran.[54] Tugas utama tersebut diturunkan menjadi indikator kinerja yang dapat mengukur unjuk kerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai perwujudan dari kompetensi yang dimiliki. Rachmawati dan Daryanto juga menjelaskan alat penilaian yang dimodifikasi oleh Departemen Pendidikan Nasional yaitu Alat Penilaian Kinerja Guru (APKG) meliputi: (1) rencana pembelajaran (RPP), (2)

[53]Supardi, *Kinerja…*, h. 71.

[54]Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *Pedoman pelaksanaan penilaian kinerja guru*, (Jakarta: Pusat Pengembangan Profesi Pendidik. 2012), h. 10.

prosedur pembelajaran, dan (3) hubungan antar pribadi.[55] Uraian mengenai indikator penilaian kinerja guru dijelaskan sebagai berikut:

(1) Perencanaan Pembelajaran

Tahap ini berhubungan dengan kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar melalui cara penyusunan program kegiatan pembelajaran. Hal ini dilakukan dengan kegiatan pengembangan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Indikator perencanaan pembelajaran antara lain yaitu: menentukan tujuan pembelajaran sesuai dengan silabus dan karakteristik peserta didik, menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual, dan mutakhir, merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif, menentukan media dan sumber belajar yang sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran, dan menentukan alat evaluasi yang sesuai dengan bahan ajar.

(2) Pelaksanaan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas merupakan inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai dengan kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Indikator pelaksanaan pembelajaran antara lain yaitu: kemampuan membuka pembelajaran yang menarik, penguasaan bahan ajar, penerapan strategi dan model pembelajaranyang efektif, kemampuan memanfaatkan media dan sumber belajar, kemampuan menciptakan suasana pembelajaran yang aktif, kemampuan melakukan evaluasi pembelajaran, kemampuan menutup

[55]Tutik Rachmawati dan Daryanto, *Penilaian kinerja guru dan angka kreditnya*, (Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2013), h. 121.

kegiatan pembelajaran dan kemampuan memberikan tindak lanjut kepada siswa.

(3) Penilaian pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui ketercapaian tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang telah dilakukan. Maka dari itu penilaian pembelajaran harus sesuai dengan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi. Indikator penilaian pembelajaran antara lain yaitu: guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar siswa, guru menggunakan berbagai strategi dan metode dalam melakukan penilaian, dan guru memanfaatkan hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi siswa.[56]

Informasi tentang hasil penilaian kinerja guru akan sangat membantu dalam upaya mengelola guru dan mengembangkannya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Selain itu hasil penilaian kinerja guru dapat dijadikan dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan pemeberian imbalan.[57]

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dijadikan indikator penilaian kinerja guru dalam penelitian ini yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian

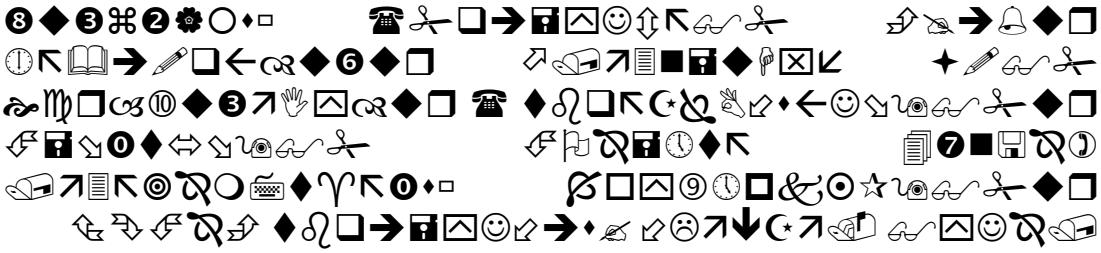
---

[56]Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen PMPATK, *Penilaian kinerja guru*, (Jakarta:2008), h. 39-46.

[57]Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja guru…*, h. 25.

pembelajaran. Penilaian kinerja yang baik harus mampu menciptakan gambaran yang tepat mengenai kinerja guru yang dinilai. Penilaian tidak hanya untuk memperbaiki kinerja guru yang belum optimal, melainkan juga sebagai bahan acuan untuk meningkatkan kinerja guru. Penilaian kinerja memberikan jaminan bahwa guru dapat bekerja atau memberikan layanan yang berkualitas bagi masyarakat khususnya kepada siswa.

Dalam perspektif Islam makna kinerja memiliki arti kesungguhan dan kemauan dalam melaksnakan tugas, beberapa surah dan ayat dalam Al-Qur'an yang dapat menjadi dasar dalam melakukan kinerjanya adalah dalam AL-Qur'an surah At-Taubah ayat 105:



Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."[58]

Dari ayat diatas penulis mengasumsikan bahwa hendaknya dalam kaitan ini guru bekerja dengan ikhlas dengan cara mendidik siswa sesuai dengan kemampuannya. Kinerja guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru.

---

[58]Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an Terjemah. (Bandung: Diponegoro, 2000)

B. Penelitian Relevan

Pada bagian ini, peneliti menyajikan perbedaan dan persamaan bidang kajian yang diteliti antara peneliti dengan peneliti-peneliti sebelumnya. Hal ini perlu peneliti kemukakan untuk menghindari adanya pengulangan kajian terhadap hal-hal yang sama. Dengan demikian akan diketahui sisi-sisi apa yang membedakan antara penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu. Penelitian-penelitian ini adalah:

Dalam penelitiannya Safri Kamaria yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja kepala madrasah tsanawiyah di provinsi Maluku Utara. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja kepala madrasah tsanawiyah di provinsi Maluku Utara. Penelitian ini dirancang dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan korelasional yang dilaksanakan pada madrasah tsanawiyah negeri dan swasta di provinsi Maluku Utara. Jumlah populasi sebanyak 76 madrasah tsanawiyah dan jumlah sampel 42 madrasah tsanawiyah. Sampel dipilih dengan metode probability sampling atau random sampling. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis analisis regresi linier berganda, namun dalam penelitian ini variabel independennya terhadap kinerja kepala sekolah, sedangkan yang diteliti peneliti berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil analisis data membuktikan bahwa, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kepala madrasah tsanawiyah, motivasi berprestasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

kepala madrasah tsanawiyah. Lingkungan kerja dan motivasi berprestasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kepala madrasah.[59]

Penelitian lain berkaitan dengan kinerja guru, kompensasi dan komitmen dialakukan oleh Sulis Handarti yang berjudul Pengaruh Iklim organisasi sekolah, kompensasi kerja dan komitmen guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Trenggalek. Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui dan mengkaji pengaruh iklim organisasi sekolah, kompensasi sekolah dan komitmen guru terhadap kinerja guru SMA di Kota Trenggalek; (2) mengetahui dan mengkaji pengaruh iklim organisasi sekolah, kompensasi sekolah dan komitmen guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA di Kota Trenggalek; (3) mengetahui dan mengkaji hubungan antara iklim organisasi sekolah dengan komitmen guru; dan (4) mengetahui dan mengkaji hubungan antara kompensasi kerja dengan komitmen guru. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survey. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) iklim organisasi sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja gur SMA di kota Trenggalek, (2) kompensasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMA di Kota Trenggalek, (3) komitmen guru tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMA di Kota Trenggalek, (4) iklim organisasi sekolah mempunyai

[59]Safri Kamaria, Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja kepala madrasah tsanawiah di propinsi Maluku, (Malang: PPs Universitas Islam Negeri Malang,2006), *Tesis* tidak di publikasikan. h. 1

hubungan yang signifikan dengan komitmen guru, dan (5) kompensasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen guru.[60]

Wan Kasmawati juga meneliti tentang komitmen dan kinerja guru, penelitian ini berjudul analisis pengaruh komitmen guru dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru pada SDN Se Kecamatan Sekupang Kota Batam. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) komitmen guru, (2) komunikasi interpersonal, (3) kinerja guru, (4) mengkaji pengaruh komitmen guru secara parsial terhadap kinerja guru, (5) mengkaji pengaruh komunikasi interpersonal secara parsial terhadap kinerja guru, serta (6) mengkaji pengaruh komitmen guru dan komunikasi interpersonal secara simultan terhadap kinerja guru. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik stratified sampling. Metode analisis adalah analisis deskriptif dan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan tingkatan rata-rata jawaban responden untuk variabel komitmen guru (X1) sebesar 67,20% tingkatan rata-rata jawaban responden untuk variabel komunikasi interpersonal (X2) sebesar 69,75%, dan tingkatan rata-rata responden untuk variabel kinerja guru (Y) sebesar 69,00% ini menunjukkan tingkatan rata-rata jawaban responden tertinggi terdapat pada variabel komunikasi interpersonal (X2). Besarnya pengaruh variabel komitmen guru terhadap kinerja guru adalah sebesar 11,557%, besar pegaruh variabel komunkasi interpersonal terhadap kinerja guru adalah sebesar 2,886 (28,86%) besarnya

[60]Sulis Handarti, Pengaruh iklim organisasi sekolah, kompensasi kerja, komitmen guru terhadap kinerja guru SMA NEGERI di Kota Trenggalek. (Malang: PPs Universitas Islam Negeri Malang, 2013). *Tesis* tidak diterbitkan.

pengaruh komitmen guru dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja secara simultan pada pegawai adalah 434,110.[61]

Penelitian lain berkitan dengan kinerja guru dilakukan juga dalam penelitian Shulhan Muwahid, 2012. Dengan judul gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Ada empat fokus yang dideskripsikan dalam penelitian ini yaitu (1) gaya kepemimpinan kepala Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Tulungagung dalam memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya. (2) gaya kepemimpinan kepala Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Tulungagung dalam menggerakkan para guru untuk meningkatkan kinerjanya, (3) gaya kepemimpinan kepala madrasah aliyah negeri sekabupaten Tulungagung dalam mengarahkan para guru untuk meningkatkan kinerja gurunya, (4) gaya kemampuan kepala madrasah aliyah negeri sekabupaten Tulungagung dalam mengevaluasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan desain multi situs. Penentu subjek dilakukan dengan teknik purposive sampling dengan prinsip funnel design. Hasil penelitiannya maka disarankan kepada (1) MAN 1 Tulungagung yang menjadi subjek penelitian agar dapat mempertahankan dan meningkatkan prestasi akademik dan non akademik yang selama ini telah dicapai sehingga tetap memperoleh kepercayaan dan dukungan dari masyarakat, (2) Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung agar madrasah tersebut mendapatkan perhatian yang sering terutama dalam persyaratan pengangkatan kepala sekolah professional. (3) peneliti lain untuk

[61]Wan Kasmawati, Pengaruh komitmen guru dan komunikasi interpersona terhadap kinerja guru pada SDN se-kecamatan sekupang Batam, (Jakarta: PPs Universitas Terbuka, 2013). *Tesis* dipublikasikan

meneliti hal serupa pada kasus berbeda dimana temuan penelitian dapat mendukung dan memperkuat hasil penelitian ini.[62]

Tabel 2.1

Perbedaan dan persamaan antara peneliti dengan peneliti sebelumnya

No	Nama peneliti, judul dan tahun penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1	Safri Kamaria, (2006), pengaruh lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja kepala madrasah tsanawiyah di propinsi Maluku Utara	- Meneliti lingkungan kerja sebagai variabel bebas	- Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja kepala madrasah sebagai variabel bebas	Penggunaan dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan komitmen guru. Penggunaan satu variabel dependen yaitu kinerja guru lokasi penelitian di kota Medan
2	Sulis Handarti, (2013). Pengaruh iklim organisasi sekolah, kompensansi kerja dan komitmen guru terhadap kinerja guru SMA Negeri Di Kota Trenggalek	- Pengaruh Kompensansi sekolah dan komitmen guru sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat	- Pengaruh iklim organisasi sekolah sebagai variabel bebas	
3	Wan Kasmawati, (2013), analisis pengaruh komitmen guru dan komunikasi interpersonal	- Pengaruh komitmen guru sebagai variabel bebas - Kinerja guru sebagai variabel	- Pengaruh komunikasi interpersonal sebagai variabel bebas	

[62]Muwahid shulhan. Gaya kepemimpinan kepala madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. (Malang: PPS Universitas Islam Negeri Malang 2012): *Disertasi* tidak diterbitkan

	terhadap kinerja guru pada SDN sekecamatan Sekupang Kota Batam	terikat		
4	Muwahid Shulhan, Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru, Disertasi UIN Malang 2012	- Kinerja Guru	- Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah - Penelitian Kualitatif	
5	Halinuddin La Saima, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kolaka Timur	- Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru	- Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas dan Madrasah Aliyah di Kota Raha

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik, sosial dan budaya. Salah satu aspek penting yang mendukung keberhasilan proses pembelajaran guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif adalah lingkungan kerja yang benar-benar sesuai dengan dan mendukung kelancaran serta kelangsungan proses pembelajaran yang dilakukan guru. Terciptanya

lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai/guru. Lingkungan kerja fisik dan non fisik juga berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja pendidik karena apabila lingkungan kerja di sekolah tersebut kondusif yang akan memberikan perasaan nyaman dan menyenangkan tentunya guru dapat meningkatkan kinerjanya sehingga terwujudnya sekolah yang efektif dan dapat tercapainya tujuan sekolah tersebut. Dengan demikian, lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan para guru dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya baik itu lingkungan fisik maupun non fisik. Dalam teorinya Serdamayanti lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.[63]

2. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas dan Madrasah Aliyah di Kota Raha

Guru merupakan seorang pendidik yang melaksanakan layanan dalam membimbing siswa, bimbingan ini bertujuan membantu siswa agar dapat mencapai tujuan hidup yang meliputi aspek sosial-pribadi, belajar serta karir

[63]Serdamayanti, *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2001), h. 1

agar dapat melaksanakan perannya sebagai guru, seorang pendidik hendaknya membangun komitmen terhadap pekerjaannya.

Sebagaimana diketahui bahwa komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi. Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.[64]

Penelitian yang dilakukan oleh Ruslan Ade, Kamis dkk yang mendapatkan hasil menegaskan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru melalui orgnisasi pembelajaran juga cukup signifikan dan positif. Implikasi penelitian ini adalah bahwa setiap organisasi sekolah memiliki strategi untuk meningkatkan kinerja guru sehingga guru harus membangun, meningkatkan dan mempertahankan komitmen organisasi yang tinggi, dan terus menerus mengembangkan kompetensi individu dengan strategi menciptakan organisasi belajar sedemikian rupa sehingga kemudian akan meningkatkan kinerja guru.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas dan Madrasah Aliyah di Kota Raha

Menurut Donnelly, Gibson dan Ivancevich dalam Sembiring bahwa kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan serta

[64]Rahadyan Probo Tranggono Dan Andi Kartika, Pengaruh komitmen organisasi dan profesional terhadap kepuasan kerja auditor dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Maret 2008. ISSN: 1412-3126 vol 15, No.1 h. 80-90

kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi.[65] Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Apabila dalam suatu organisasi/instansi mempunyai lingkungan kerja yang buruk maka semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik akan berkurang, terlebih apabila hal tersebut didukung dengan rendahnya komitmen yang dimiliki pegawai. Jadi jika dalam sekolah tersebut memiliki lingkungan kerja yang tidak kondusif maka semangat guru untuk mengajar dapat berkurang. Lingkungan kerja yang buruk dan rendahnya komitmen yang buruk membuat para guru tidak melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan sekolah dengan baik. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja dan komitmen, kedua variabel tersebut berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap kinerja. Menurut Edy Sutrisno jika lingkungan kerja semuanya disiplin maka seorang pegawai akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin dan kinerja tidak akan meningkat.[66] Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila lingkungan kerja kondusif, komitmen buruk sehingga guru tetap akan bekerja sesuai dengan kemauannya sendiri dan tidak mentaati peraturan yang ditetapkan oleh

---

[65]Masana Sembiring, *Budaya dan kinerja organisasi (Prespektif organisasi pemerintah)*, (Bandung, Fokusmedia, 2012), h. 71

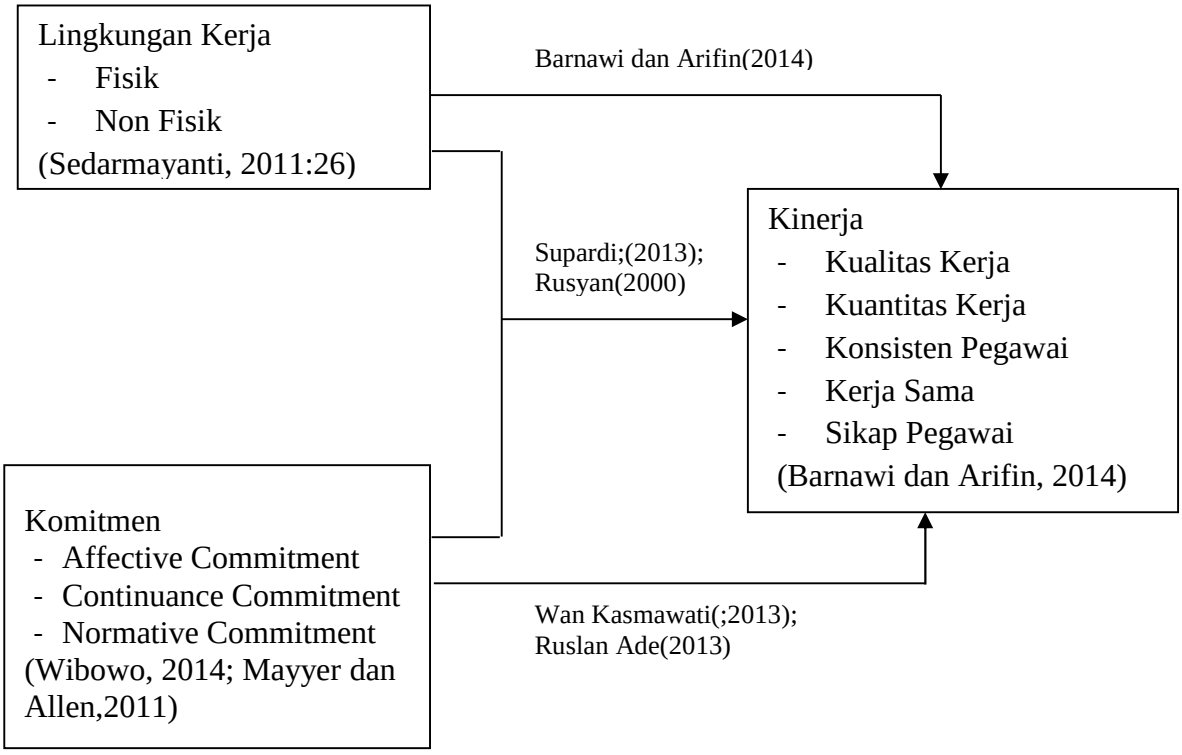
[66] Edy Sutrisno, *Manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), h. 23

sekolah, hal ini kemungkinan kinerja dalam sekolah tidak meningkat. Apabila lingkungan kerja buruk, komitmen baik namun fasilitas yang ada di sekolah tidak lengkap dan suasana kerja tidak mendukung maka guru tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Berdasarkan uraian tersebut bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja guru.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen di atas, maka kerangka pemikiran yang dijadikan pedoman dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1

Skema Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini berdasarkan kajian teori yang mengupas tentang lingkungan kerja, komitmen dan kinerja guru. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini merupakan rangkuman dari kesimpulan teori-teori tersebut. Hipotesis merupakan dugaan sementara terkait dengan hasil dari penelitian yang akan dilakasanakan. Secara umum hipotesis dibagi menjadi dua bagian yaitu hipotesis alternative dan hipotesis nol. Suatu hipotesis sangat diperlukan mengingat keberadaannya yang akan dapat mengarahkan penelitian. Dalam hal ini, peneliti akan berupaya melakukan pembuktian terhadap suatu hipotesis untuk di uji kebenarannya.[67] Berdasarkan pembagian hipotesis tersebut maka hipotesis penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah atas dan madrasah aliyah di kota Raha.
2. Terdapat pengaruh signifikan komitmen terhadap kinerja guru sekolah menengah atas dan madrasah aliyah di kota Raha
3. Terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja guru sekolah menengah atas dan madrasah aliyah di kota Raha.

---

[67]Muhammad Nisfiannoor. *Pendekatan statistika modern untuk ilmu sosial.* (Jakarta: Salemba Humanika, 2009), h. 8.