

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, HIPOTESIS

Bab ini akan membahas beberapa hal yang berkaitan dengan tinjauan pustaka, pengaruh antara variabel bebas (Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Pemberdayaan) dengan variabel terikat (Kinerja), penelitian yang relevan, kerangka pikir, dan diakhiri dengan hipotesis. Pembahasan secara rinci beberapa sub bab tersebut dikemukakan sebagai berikut.

A. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja

Mangkunegara mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Barnawi dan Moh. Arifin, 2012: 11). Sedangkan menurut Wibowo, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007:7).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Rivai, 2008:16).

Risnawatiririn mengutip beberapa pendapat ahli tentang kinerja berikut ini. Gomes mengatakan bahwa kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Fattah berpendapat bahwa kinerja atau prestasi kerja (*performance*) merupakan ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan keterampilan serta motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Kemudian, Rivai mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu (Barnawi dan Moh. Arifin, 2012: 12).

Berdasarkan pengertian kinerja di atas, dapat dipahami bahwa kinerja adalah hasil atau prestasi kerja (*performance*) seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta kemampuan dalam mencapai tujuan. Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Kinerja guru adalah hasil kerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan dengan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yaitu merencanakan pembelajaran, memanfaatkan media pembelajaran, serta kemampuan guru dalam mengelola kelas untuk mencapai tujuan pendidikan.

Kinerja sebagai suatu sistem pengukuran, dan evaluasi, memengaruhi atribut-atribut yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, perilaku dan keluaran, dan tingkat absensi untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada saat ini (Rivai, 2008:18).

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa kinerja sebagai suatu sistem proses yang digunakan untuk mengukur, menilai, mengevaluasi hasil dan perilaku kerja untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada periode tertentu. Kinerja yang dimaksud adalah kinerja guru yang dilakukan dengan membandingkan hasil dan prestasi kerja guru untuk mengukur, menilai, mengevaluasi dan mengetahui tingkat keberhasilan

guru dalam melaksanakan tugasnya termasuk tingkat kehadiran yang telah ditetapkan serta merencanakan dan melaksanakan pembelajaran.

Menurut pendapat Piet A. Sahertian, standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya, seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru (Barnawi dan Moh. Arifin, 2012: 14)

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya yaitu bekerja dengan siswa secara individual, mempersiapkan dan merencanakan pembelajaran, memanfaatkan media pembelajaran, melibatkan siswa dalam pembelajaran, serta kepemimpinan yang aktif dari guru dengan memonitor proses pembelajaran.

Cara pengukuran kinerja dapat diukur dengan melakukan:

1. Perbandingan antara kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan
2. Perbandingan antara kinerja nyata dengan hasil (sasaran) yang diharapkan
3. Perbandingan antara kinerja nyata tahun ini dengan tahun-tahun sebelumnya
4. Perbandingan kinerja suatu perusahaan dengan perusahaan lain yang unggul di bidangnya (*benchmarking*/patok duga)
5. Perbandingan capaian tahun berjalan dengan rencana dalam (dua, tiga, atau lima tahun) tren pencapaian. (Rivai, 2008: 29)

Berdasarkan uraian diatas, dapat dipahami bahwa cara pengukuran kinerja dapat diukur dengan melakukan yaitu perbandingan kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan, perbandingan kinerja nyata dengan hasil yang diharapkan, perbandingan kinerja nyata tahun ini dengan

kinerja tahun-tahun sebelumnya, perbandingan kinerja perusahaan dengan perusahaan lainnya yang unggul dalam bidangnya, perbandingan capaian tahun berjalan dengan rencana kinerja. Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Cara pengukuran kinerja guru dapat dilakukan dengan mengamati cara guru mengajar, mengamati penggunaan metode/model pembelajaran, dan mengamati cara guru dalam mengelola kelas.

2. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, pencahayaan, dan sebagainya (Barnawi dan Moh. Arifin, 2012: 54)

Sedangkan menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011: 2)

Berdasarkan pengertian di atas, dapat dipahami bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang ada di sekitar pekerja selama melakukan aktifitas yang dapat mempengaruhi kinerjanya dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja guru. Lingkungan kerja guru yaitu kondisi atau keadaan yang ada di sekitar guru selama melakukan aktifitas

pembelajaran yang dapat mempengaruhi guru dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan dimana ada keterlibatan antara kepala sekolah, guru, dan siswa. Adanya lingkungan yang saling menghormati antara sesama guru, siswa, dan guru dengan kepala sekolah, adanya lingkungan yang saling memberikan informasi antara kepala sekolah, guru, dan siswa, dan adanya lingkungan saling bekerjasama antara sesama guru, kepala sekolah dengan guru, serta guru dengan siswa dalam hal pembangunan pendidikan yang ada di sekolah.

Faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai, di antaranya adalah :

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja
2. Temperature / suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja (Sedarmayanti. 2011:28)

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yaitu penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan. Lingkungan kerja yang dimaksud disini adalah lingkungan kerja guru, faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja guru

adalah penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan di tempat guru tersebut bekerja. Penerangan, suhu, kelembaban, pencahayaan, pewarnaan, keamanan dan kebersihan yang baik akan memperlancar proses pekerjaan guru. Sedangkan tingkat kebisingan yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi kerja sehingga menurunkan kinerja guru.

Ada beberapa faktor yang memengaruhi lingkungan kerja yaitu meliputi pencahayaan, pewarnaan, udara, kebersihan, kebisingan, dan keamanan (Barnawi, dan Moh. Arifin, 2012:54)

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa ada beberapa faktor yang memengaruhi lingkungan kerja yaitu pencahayaan, pewarnaan, udara, kebersihan, kebisingan, dan keamanan. Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja guru. Faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja guru adalah berupa pencahayaan, pewarnaan, udara, kebersihan, kebisingan, dan keamanan di tempat guru tersebut bekerja. Intensitas cahaya yang masuk dalam tempat kerja idealnya tidak menyilaukan dan tidak terlalu gelap. Guru dapat melihat benda dengan jelas tanpa merasa kesulitan, baik di luar pembelajaran maupun di dalam proses pembelajaran. Lingkungan kerja harus ditangani atau didesain agar menjadi kondusif terhadap guru untuk melaksanakan kegiatan dalam suasana yang aman dan nyaman.

Sedarmayanti membagi lingkungan kerja menjadi dua bagian, yaitu: (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja perantara. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia (Sedarmayanti, 2011: 26).

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan perantara yang merupakan suatu keadaan baik itu fisik maupun non fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang di maksud dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja guru. Lingkungan kerja fisik guru dapat dibagi dalam dua kategori, yakni: (1) lingkungan yang langsung berhubungan dengan guru (seperti: siswa, kursi, meja, papan tulis, dan sebagainya), (2) lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

3. Kompetensi

Spencer dan Spencer menyatakan bahwa, kompetensi adalah landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama (Wibowo, 2007:87).

Kompetensi menurut Abdul Majid, adalah seperangkat tindakan inteligen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu (Pupuh dan Sutikno, 2010:44).

Menurut Armstrong dan Baron, kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berbeda di belakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik (Wibowo, 2007:88).

Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, kompetensi adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal dengan pengertian dasar kompetensi yakni kemampuan atau kecakapan (Pupuh dan Sutikno, 2010:44).

Menurut Hersey, kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik (Wibowo, 2007: 79).

Berdasarkan pengertian di atas, dapat dipahami bahwa kompetensi adalah keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kompetensi yang di maksud dalam penelitian ini adalah kompetensi guru. Kompetensi guru yaitu sebagai kemampuan seseorang guru untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuannya

kepada siswa secara terampil dan inovatif. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap guru yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas pendidikan.

Zwell memberikan lima kategori kompetensi, yang terdiri dari.

1. *Task Achievement.*
2. *Relationship.*
3. *Personal attribute.*
4. *Managerial.*
5. *Leadership* (Wibowo 2007:93).

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa Zwell membagi kompetensi menjadi lima kategori kompetensi. Kompetensi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kompetensi guru. Kompetensi guru yang berkaitan dengan *task achievement* ditunjukkan oleh: membuat RPP (Rencana Program Pembelajaran), mempersiapkan dan merencanakan pembelajaran, menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi pembelajaran, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran. Kompetensi guru yang berhubungan dengan *relationship* yaitu: saling bekerja sama antar sesama guru, guru dengan siswa, guru dengan kepala sekolah, dan saling menghormati satu sama lain. *Personal attribute* merupakan kompetensi guru yang meliputi: integritas dan kejujuran seorang guru, dapat mengembangkan diri dalam hal kemajuan kinerjanya, ketegasan, berpikir analitis, dan berpikir konseptual. Kompetensi *manajerial* guru berupa: memotivasi siswa, memberdayakan siswa dan dirinya, dan

mengembangkan keterampilan dan pengetahuan siswa. Kompetensi berkenaan dengan *leadership* guru meliputi: guru memiliki sifat kepemimpinan, berpikir strategis, dan orientasi kewirausahaan.

Menurut Muhibbin (Pupuh dan Sutikno, 2010:45), ada sepuluh kompetensi dasar yang harus dimiliki guru dalam upaya peningkatan keberhasilan belajar mengajar, yaitu:

1. Menguasai bahan, yang meliputi:
2. Mengelola program belajar mengajar, yang meliputi:
3. Mengelola kelas, meliputi:
4. Menggunakan media atau sumber belajar, yang meliputi:
5. Menguasai landasan-landasan kependidikan
6. Mengelola interaksi belajar mengajar
7. Menilai prestasi siswa untuk pendidikan dan pengajaran
8. Mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan, meliputi:
9. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, meliputi:
10. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil pendidikan guna keperluan pengajaran.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa ada sepuluh kompetensi dasar yang harus dimiliki guru dalam upaya peningkatan keberhasilan belajar mengajar. Kompetensi dasar guru yaitu menguasai bahan, yang meliputi: menguasai bahan bidang studi dalam kurikulum sekolah; dan menguasai bahan pendalaman/aplikasi bidang studi. Mengelola program belajar mengajar, yang meliputi: merumuskan tujuan instruksional; mengenal dan dapat menggunakan metode mengajar; memilih dan menyusun prosedur instruksional yang tepat; melaksanakan program belajar mengajar; mengenal kemampuan (*entry behavior*) anak didik; merencanakan dan melaksanakan pengajaran remedial. Mengelola

kelas, meliputi: mengatur tata ruang kelas untuk pengajaran; dan menciptakan iklim belajar mengajar yang serasi. Menggunakan media atau sumber belajar, yang meliputi: mengenal, memilih dan menggunakan media; membuat alat-alat bantu pelajaran sederhana; menggunakan dan mengelola laboratorium dalam rangka proses belajar mengajar; mengembangkan laboratorium; menggunakan perpustakaan dalam proses belajar mengajar; dan menggunakan *micro-teaching unit* dalam program pengalaman lapangan. Menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa untuk pendidikan dan pengajaran. Mengetahui fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan, meliputi: mengetahui fungsi dan program pelayanan bimbingan konseling di sekolah; dan menyelenggarakan program layanan dan bimbingan di sekolah. Mengetahui dan menyelenggarakan administrasi sekolah, meliputi: mengetahui penyelenggaraan administrasi sekolah; dan menyelenggarakan administrasi sekolah. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil pendidikan guna keperluan pengajaran.

4. Pemberdayaan

Menurut Greenberg dan Baron, pemberdayaan adalah suatu proses dimana pekerja diberi peningkatan sejumlah otonomi dan keleluasaan dalam hubungan dengan pekerjaan mereka. (Wibowo, 2007:112)

Sejalan dengan pendapat para ahli di atas, Wibowo memberikan pendapatnya bahwa, pemberdayaan adalah suatu proses untuk menjadikan orang menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk

menyelesaikan masalahnya sendiri, dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawabnya. Pemberdayaan adalah tentang mengubah peran dan perilaku manajemen. Pemberdayaan merupakan proses yang hanya dapat dimulai dalam iklim di mana terdapat harapan tinggi; dan di mana setiap orang merasa dihormati dan dihargai; dan di mana orang menawarkan yang terbaik sepanjang waktu. Pemberdayaan adalah mendorong orang untuk lebih terlibat dalam pembuatan keputusan dalam organisasi (Wibowo, 2007: 113-115)

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat dipahami bahwa pemberdayaan adalah suatu proses di mana setiap karyawan dapat menggunakan kemampuan dan energinya untuk meraih tujuan organisasi. Seorang karyawan memiliki wewenang dan berinisiatif untuk melakukan sesuatu yang dipandang perlu yang melebihi tugasnya sehari-hari. Pemberdayaan yang di maksud dalam penelitian ini adalah pemberdayaan guru. Pemberdayaan guru yaitu seorang guru bersedia menerima tanggung jawab melebihi tugasnya dan memberi kontribusi untuk pekerjaannya sehingga membuat kinerjanya meningkat. Pemberdayaan guru bisa dilakukan dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan keguruan, memenuhi jam mengajar sesuai dengan jadwalnya, mengeksplor dirinya untuk selalu berkembang baik itu menggunakan teknologi informasi maupun kemampuan yang ada didalam dirinya, selalu disiplin dalam bekerja, bersikap profesional, dan pulang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Menurut Smith, ada dua hal yang menyebabkan perlunya pemberdayaan. Pertama adalah karena lingkungan eksternal telah berubah sehingga mengalihkan cara bekerja dengan orang di dalam organisasi bisnis. Kedua adalah karena orangnya sendiri berubah (Wibowo, 2007: 116).

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa Smith membagi dua hal yang menyebabkan pemberdayaan. Pertama karena lingkungan eksternal dan kedua karena orangnya sendiri berubah. Pemberdayaan yang di maksud dalam penelitian ini adalah pemberdayaan guru. Ada dua hal yang menyebabkan pemberdayaan guru yaitu pertama, karena standar kualitas pendidikan yang mengharuskan pemberdayaan terhadap guru, dengan guru mengembangkan dirinya sehingga dapat memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kedua, secara tidak langsung guru memang harus selalu mengembangkan dirinya untuk meningkatkan kinerja yang ia miliki.

Wibowo menyatakan bahwa: “apabila suatu organisasi menjalankan pemberdayaan, di kalangan anggota organisasi akan tumbuh perasaan menjadi bagian dari kelompok. Tumbuh perasaan puas dalam mengambil tanggung jawab untuk menjalankan tugasnya. Terdapat perasaan bahwa mereka telah melakukan sesuatu yang berharga dan memperoleh kesenangan dalam melakukan komunikasi dan kerja sama dengan orang lain”. (Wibowo, 2007: 117)

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa apabila suatu organisasi melaksanakan pemberdayaan, di kalangan anggota organisasi akan tumbuh perasaan menjadi bagian dari kelompok. Pemberdayaan yang di maksud dalam penelitian ini adalah pemberdayaan guru. Apabila sekolah melaksanakan pemberdayaan terhadap guru, akan tumbuh perasaan puas dalam diri guru tersebut dalam mengambil tanggung jawab untuk menjalankan tugasnya, dan tumbuh perasaan bahwa guru telah melakukan sesuatu yang berharga dalam menjalankan tugasnya, sehingga

akan terjadi peningkatan kepuasan kerja; kerja sama yang lebih dekat dengan orang lain; dan bekerja dengan tujuan yang lebih jelas.

5. Penelitian Yang Relevan

Pada bagian ini dilampirkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan pokok masalah, yang dijadikan dasar penelitian relevan dalam penelitian ini, antara lain.

Tabel 2 . Penelitian Yang Relevan

No	Peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian
1	Vera Afriyani	Pengaruh Lingkungan Kerja, Model Pembelajaran, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Sertifikasi Pada SMK Negeri Kecamatan Metro Timur Tahun Pelajaran 2012/2013	Ada pengaruh lingkungan kerja, model pembelajaran, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi pada SMK Negeri Kecamatan Metro Timur Tahun Pelajaran 2012/2013, dengan diperoleh $F_{hitung} 28,406 > F_{tabel} 2,630$ yang ditunjukkan oleh regresi linier multiple, koefisien korelasi (R) sebesar 0,776 yang menunjukkan $R_{hitung} 0,776 > R_{tabel} 0,219$ dan koefisien determinasi (R^2) 0,603 dengan diperoleh persamaan regresinya $\hat{Y} = 26,314 + 0,370X_1 + 0,289X_2 + 0,239X_3$.
2	Fitria	Pengaruh Kompetensi Guru dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 24 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010	Ada pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi guru dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 24 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010 dengan $F_{hitung} (45,514) > F_{tabel} (4,26)$ menghasilkan hipotesis diterima.
3	Tri Wahyuni	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 1 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2005/2006	Ada Pengaruh antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2005/2006 dengan $t_{hitung} 2,357 > t_{tabel} 1,676$ dan R^2 sebesar 9,548.

B. Kerangka Pikir

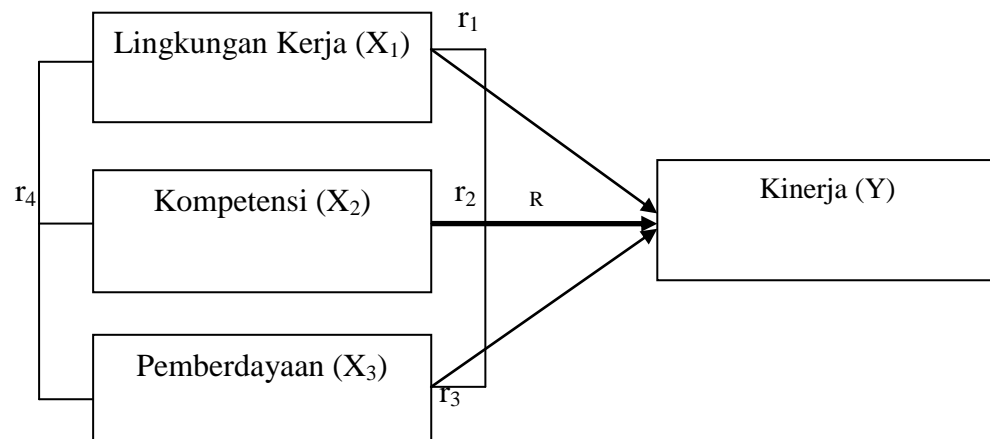
Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta kemampuan untuk mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru meliputi membuat perencanaan pembelajaran (RPP), menguasai materi yang akan diajarkan, membuat media pembelajaran, mengajar menggunakan metode, mengajar menggunakan model pembelajaran, memiliki kemampuan mengelola kelas, pelaksanaan pembelajaran disertai dengan tanya jawab, melaksanakan remedial, membuat soal evaluasi pembelajaran sesuai dengan materi pembelajaran, dan membagi hasil ujian. Salah satu yang mempengaruhi kinerja guru yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari metode kerja dan pengaturan kerjanya. Lingkungan kerja meliputi guru datang tepat waktu, saling memberikan informasi antara guru dengan siswa, membacakan kunci jawaban setelah ujian, melakukan penilaian sesuai kemampuan siswa, siswa mematuhi peraturan tata tertib sekolah, siswa datang tepat waktu, siswa mengikuti proses pembelajaran, siswa mengerjakan soal, kepala sekolah mengawasi proses pembelajaran, dan kepala sekolah mencocokkan materi dengan kurikulum.

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kompetensi guru yaitu kemampuan, keterampilan dan pengetahuan serta sikap kerja seorang guru dalam mempersiapkan peserta didiknya. Kompetensi guru meliputi mengajar sesuai dengan bidang keahliannya, memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencari sumber materi, memiliki kepribadian yang teladan, berpenampilan sebagai pribadi yang berwibawa, menunjukkan tanggung jawab yang tinggi, menjunjung tinggi kode etik profesi guru, berkomunikasi secara efektif, kemampuan bertindak reflektif dalam pembelajaran, berpenampilan

sebagai pribadi yang dewasa, dan bertindak adil terhadap siswa. Pemberdayaan guru merupakan menempatkan guru untuk bertanggung jawab atas apa yang dikerjakannya. Pemberdayaan guru meliputi mengikuti pelatihan-pelatihan, mengikuti MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), melaksanakan sertifikasi, ikut serta kegiatan ekstrakurikuler, berada di dalam kelas saat mengajar, memenuhi jam mengajar sesuai dengan jadwal, dan pulang sesuai dengan jam sekolah yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian pemikiran di atas, maka diduga ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), dan Pemberdayaan (X_3) terhadap Kinerja (Y) dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Paradigma Penelitian Lingkungan Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), dan Pemberdayaan (X_3) terhadap Kinerja (Y) pada Guru Sertifikasi.



Sumber: Sugiyono (2010: 11)

C. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah.

1. Ada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Guru Sertifikasi SMA Negeri Kecamatan Kotabumi Selatan Tahun Pelajaran 2013/2014.
2. Ada Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pada Guru Sertifikasi SMA Negeri Kecamatan Kotabumi Selatan Tahun Pelajaran 2013/2014.
3. Ada Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja pada Guru Sertifikasi SMA Negeri Kecamatan Kotabumi Selatan Tahun Pelajaran 2013/2014.
4. Ada Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Pemberdayaan terhadap Kinerja pada Guru Sertifikasi SMA Negeri Kecamatan Kotabumi Selatan Tahun Pelajaran 2013/2014.