

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kinerja Guru**

##### **2.1.1 Pengertian kinerja**

Pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Wibowo,2007).

Menurut Sulistyorini (2001) mengungkapkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Menurut Fatah (1996) bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan (Saondi, dkk, 2010).

Kinerja adalah hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuannya. Kinerja juga dapat diartikan sebagai perilaku berkarya, penampilan atau hasil karya (Dally, 2010).

Gomes, 1995 (dalam Mangkunegara, 2005) kinerja karyawan adalah “ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Menurut Mangkunegara kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Dapat di simpullkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang di tempat kerjanya dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan organisasi.

### **2.1.2 Pengertian Kinerja Guru**

Guru adalah sebuah profesi sebagaimana profesi lainnya yang merujuk pada pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian, tanggung jawab, dan kesetiaan. Guru merupakan suatu pekerjaan yang membutuhkan keahlian dan kematangan seseorang serta tanggung jawab yang tinggi untuk mengemban amanah pendidikan. Oleh sebab itu, setiap individu yang diberi wewenang, tugas, atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi pendidikan teertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan konstribusi yang maksiaml terharap pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan bahwa guru adalah tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidikan pada perguruan tinggi (pasal 39 ayat 1).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang telah ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

### **2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Yuwono dkk, 2002 (dalam Tangkilisan,2005) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dominan mempengaruhi kinerja suatu organisasi meliputi upaya manajemen dalam menerjemahkan dan menyelaraskan tujuan organisasi, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dan kepemimpinan yang efektif.

Menurut model *partner-lawyer* (dalam Veithzal dkk, 2005), kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- a. harapan mengenai imbalan
- b. dorongan
- c. kemampuan, kebutuhan dan sifat
- d. persepsi terhadap tugas
- e. imbalan internal dan eksternal
- f. persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

Kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Tanpa mengetahui ketiga faktor ini kinerja yang baik tidak akan tercapai. Dengan demikian, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Menurut Wibowo, 2007 pelaksanaan kinerja berlangsung dalam suatu lingkungan internal dan eksternal yang dapat memengaruhi keberhasilan maupun kegagalan kinerja antara lain :

1. Lingkungan kinerja

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang dapat memengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya.

Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasarkan pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat memengaruhi kinerjanya.

Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja; bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi; bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjanya; sangat memengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.

Namun kinerja suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia di dalamnya, tetapi juga oleh sumber daya lainnya seperti dana, bahan, peralatan, teknologi, dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi.

Demikian pula apakah lingkungan kerja atau situasi kerja memberikann kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antarmanusia di dalam orgnisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun di antara rekan sekerja. Faktor – faktor tersebut merupakan faktor lingkunagn kerja internal organisasi.

## 2. Perilaku Mendorong Kinerja

Faktor yang mendorong kinerja adalah perilaku. Perilaku adalah tentang bagaimana anda bertindak, dan bukan tentang apa atau siapa anda. Perilaku adalah suatu cara dimana seseorang bertindak atau melakukan. Karena dapat menentukan apa yang akan dilakukan dalam setiap situasi, anda dapat menentukan kinerja anda. Kinerja tingkat tinggi adalah hasil dari melakukan sesuatu yang benar pada waktu yang tepat ( Robin Stuart-Kottze, 2006).

Efektivitas setiap tindakan tergantung pada situasi. Kinerja yang efektif dalam pekerjaan adalah hasil dari melakukan sesuatu hal yang benar pada waktu yan tepat, atau hal yang benar untuk pekerjaan spesifik pada waktu yang spesifik. Perubahan perilaku adalah

mengenai perbaikan kinerja. Apabila tidak ada perubahan dalam apa yang dilakukan, maka akan memperburuk kinerja. Perubahan kinerja berkelanjutan difokuskan pada apa yang dapat anda lakukan dan apa yang dapat anda ubah.

### 3. Perilaku Kepemimpinan

*Leadership* adalah tentang mengupayakan orang dari atas sampai ke bawahan dalam organisasi memperbaiki kinerjanya. Setiap orang dalam organisasi mempunyai peran kepemimpinan yang harus dijalankan.

Apabila kepemimpinan adalah tentang akselerasi dan melanjutkan kinerja, maka semua orang secara berkelanjutan mengajukan saran atas bagaimana memelihara dan memperbaiki kualitas, memperbaiki produktivitas, memangkas biaya dan bagaimana melakukan sesuatu lebih baik adalah mendemostrasikan kepemimpinan. Tanpa kepemimpinan, maka manajemen menjadi cacat. Merupakan pekerjaan manajemen untuk mendorong dan mendukung kepemimpinan dari semua orang, tidak hanya manajer tingkat bawah. Apabila hal tersebut tidak terjadi, hasilnya adalah selalu kinerja buruk.

Menurut satellite model, kinerja organisasi diperoleh dari terjadinya integrasi dari faktor-faktor pengetahuan, sumber daya bukan manusia, posisi strategis, sumber daya manusia, dan struktur. Kinerja dilihat sebagai pencapaian tujuan dan tanggung jawab bisnis dan sosial dari perspektif pihak yang mempertimbangkan.

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Antara lain dikemukakan Armstrong dan baron, 1998 (dalam Wibowo, 2007), yaitu sebagai berikut :

1. Faktor personal (*Personal factors*), ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. Faktor pemimpin (*Leadership factor*), ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team manajer.

3. Faktor anggota (*Team factors*), ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. Faktor sistem (*System factors*), adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. Faktor situasional (*Situational factors*), tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerjaan sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Pekerjaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya. Sementara itu, dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjaannya; bagaimana mereka memberikan penghargaan pada pekerja; dan bagaimana mereka membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja.

Menurut Simamora (dalam Mangkunegara, 2005) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

- a. Faktor individual
  - Kemampuan dan keahlian
  - Latar belakang
  - Demografi
- b. Faktor psikologis
  - Persepsi
  - Attitude
  - Personality
  - Pembelajaran
  - Motivasi
- c. Faktor organisasi

- Sumberdaya
- Kepemimpinan
- Penghargaan
- Struktur
- Job design.

Jadi dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah semangat kerja atau motivasi. Semangat kerja dengan kinerja hubungannya sangat erat, jika semangat kerjanya seorang karyawan tinggi otomatis kinerjanya akan juga ikut tinggi dan sebaliknya jika semangat kerjanya menurun otomatis kinerjanya juga ikut menurun.

#### **2.1.4 Apek-Aspek Kinerja Pegawai**

Menurut Ranupandojo dan Husnan (dalam Randhita, 2009) menjelaskan secara rinci sejumlah aspek kinerja pegawai yang meliputi:

1. Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Kualitas kerja diukur dengan indikator ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja.
2. Kuantitas kerja yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan. Kuantitas kerja meliputi output, serta perlu diperhatikan pula tidak hanya output yang rutin saja, tetapi juga seberapa cepat dia dapat menyelesaikan pekerjaan yang ekstra.
3. Dapat tidaknya diandalkan, yaitu mengikuti instruksi, inisiatif, rajin, serta sikap hati-hati.
4. Sikap, yaitu sikap terhadap pegawai perusahaan dan pekerjaan serta kerjasama.

Sedangkan menurut Bernardin (dalam Supriadi, 2011), ada enam kriteria dalam bekerja diantaranya :

1. Kualitas kerja

Dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara yang ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan di suatu aktivitas kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan Sumber Daya Organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya, efektivitas kerja, persepsi karyawan dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang ditentukan perusahaan

5. Kemandirian.



Kemandirian adalah tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari pengawas, atau keterlibatan pengawas mencampuri kerja karyawan untuk menghindari hasil yang merugikan. Kemandirian akan diukur dari persepsi karyawan terhadap tugas dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing karyawan sesuai dengan tanggung jawab karyawan itu sendiri.

## 6. Komitmen Kerja

Komitmen Kerja merupakan tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Pengukuran dengan menggunakan persepsi karyawan dalam membina hubungan dengan perusahaan dan tanggung jawab, loyalitas terhadap perusahaan.

## **2.2 Semangat kerja**

### **2.2.1 Pengertian Semangat Kerja**

Keberhasilan dalam proses kerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sangat dipengaruhi oleh suasana diantara orang-orang yang melakukan pekerjaan itu. Apabila terdapat semangat kerja di antara karyawan, dapat diharapkan tugas pekerjaan yang diberikan kepada mereka akan dilakukan lebih cepat dan baik.

Menurut George D Hasley (dalam Widiastuti,2010) semangat kerja adalah setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik.

Menurut Municipal Personal Administration yang dikutip oleh Mukijat, 1982 (dalam Anoraga dkk, 1995) semangat kerja adalah sikap perorangan atau sikap kelompok orang-orang terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Menurut BPA-UGM (1982) memberikan pengertian semangat kerja adalah sikap kejiwaan dan peranan yang

menimbulkan kesediaan pada kelompok orang untuk bersatu padu secara giat dalam usahanya mencapai tujuan bersama.

Menurut Siswanto (dalam Adelina, 2011), semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Nitisemito (2002:56), semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan.

Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas karyawan. Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Jadi dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah sikap seseorang untuk melakukan pekerjaannya secara giat sehingga cepat dan lebih baik.

### **2.2.2 Unsur-Unsur Semangat Kerja**

Semangat kerja diartikan sebagai sikap kejiwaan dan perasaan individu-individu maupun kelompok terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi menurut Moekijat (dalam Anoraga dkk, 1995) akan memberikan

sikap-sikap yang positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerja sama dan ketaatan terhadap kewajibannya atau disiplin terhadap peraturan-peraturan.

Menurut Nitisemito (dalam Widiastuti, 2010) Semangat kerja yang baik dapat diketahui dari :

1. Disiplin tinggi
2. Antusias kerja
3. Hubungan yang harmonis dalam organisasi
4. Loyalitas yang meliputi.

Dari faktor- faktor di atas yang menjadi indikasi dari semangat kerja, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja

Menegakkan kedisiplinan sangat penting bagi suatu organisasi, sebab kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilaksanakan dengan seefektif dan seefisien mungkin. Seperti yang dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito.

“Kedisiplinan adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin dalam hubungan kerja erat kaitannya dengan semangat kerja”.

Pada hakekatnya disiplin adalah suatu keadaan dimana ketaatan sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran yang diwujudkan dalam tingkah laku untuk menunaikan tugas dan kewajiban. Tingkat disiplin kerja para karyawan dapat dilihat dari kepatuhan pada jam - jam kerja, menjalankan kerja sesuai dengan perintah, penggunaan dan pemeliharaan alat-alat kantor dengan hati-hati dan kedisiplinan karyawan dalam penegakan peraturan perusahaan.

2. Kegairahan kerja

Menurut Geoege D Hasley Definisi dari kegairahan kerja adalah :

“Perhatian yang sangat mendalam serta penuh semangat dan ketekunan untuk mencapai suatu maksud , tujuan dan cita -cita. Sikap jiwa yang tidak mau menyerah begitu saja terhadap kesulitan-kesulitan , tetapi bertekad untuk mengatasi”

Hal ini berarti kegairah kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ketekunan dalam menjalankan tugas-tugasnya serta pantang menyerah dalam menghadapi kesulitan. Sementara menurut Alex S Nitisemito :

“Dengan meningkatkan semangat kerja dan kegairahan kerja, maka pekerjaan akan cepat diselesaikan, kerusakan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan pegawai dapat ditekan seminimal mungkin”

Dengan kegairahan kerja maka karyawan tidak merasa terpaksa melakukan pekerjaannya, kerasan, dengan demikian absensi dapat diperkecil dan pekerjaan akan selesai.

### 3. Kerjasama

Kerjasama merupakan tindakan bersama-sama antara seseorang dengan orang lain, dimana setiap orang bekerja dengan menggerakkan tenaganya secara sukarela dan sadar untuk saling membantu guna mencapai tujuan bersama. Usaha kerjasama dari para karyawan di samping dapat dilihat dari kesukarelaan dalam membantu karyawan lain yang memerlukan bantuan, juga dapat dilihat dari kekompakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang memerlukan penanganan beberapa karyawan. Kerjasama yang harmonis akan tercipta jika para anggota yang bersangkutan mau dan mampu menggalang kerjasama tersebut.

### 4. Loyalitas

Team Depdikbud dalam buku Tata Laksana Kantor memberikan pengertian loyalitas sebagai :

“Loyalitas adalah penasaran yang berwujud kesetiaan terhadap organisasi dan pekerjaannya sehingga ia merasa memiliki, menjaga nama baik organisasi dan bilaman perlu membela organisasinya”

Dengan demikian loyalitas ini selain berwujud kesetiaan terhadap organisasi yang berwujud rasa memiliki terhadap perusahaan. Bila setiap karyawan memiliki loyalitas, maka tanggung jawab akan kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan menjadi tanggung jawab seluruh karyawan.

Tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat diketahui melalui presensi, kerjasama, kegairahan kerja dan hubungan yang harmonis. Untuk memahami pengertian diatas maka akan diuraikan mengenai faktor yang menjadi indikasi dari semangat kerja adalah sebagai berikut :

#### 1. Presensi

Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya suatu instansi/organisasi selalu mengharapkan kehadiran karyawannya tepat waktu dalam setiap jam kerja sehingga pekerjaannya akan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga suatu organisasi tidak akan mencapai tujuannya secara optimal. Presensi/kehadiran karyawan dapat diukur melalui :

- a. Kehadiran Karyawan ditempat kerja
- b. Ketepatan karyawan datang/pulang kerja
- c. Kehadiran karyawan apabila mendapat undangan mengikuti kegiatan/acara dalam suatu organisasi.

#### 2. Kerjasama

Kerjasama adalah sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Kerjasama dapat menimbulkan dampak positif apabila dilakukan dengan niat baik, tujuan baik dan dilakukan dengan cara yang baik pula. Kerjasama ini sangat bermanfaat dan digunakan untuk memecahkan berbagai masalah dengan berorganisasi sedangkan bekerjasama yang negatif yaitu kerjasama yang dilakukan dengan niat dan tujuan yang tidak baik untuk mendapatkan kepentingan pribadi dengan cara yang dapat merugikan orang lain. Untuk mengukur adanya kerjasama dalam kantor digunakan kriteria

sebagai berikut:

- a. Kesiediaan karyawan untuk bekerjasama baik dengan teman sejawat maupun pimpinan berdasarkan kesadaran untuk mencapai tujuan.
- b. Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Adanya kemauan untuk memberi kritik atau menerima kritik dan saran sehingga diperoleh cara yang baik.
- d. Cara mengatasi kesulitan didalam menyelesaikan pekerjaan.

### 3. Kegairahan Kerja

Setiap karyawan yang memiliki kesenangan yang mendalam (minat) terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, pada umumnya memiliki semangat kerja yang positif atau tinggi. Karena beban kerja, jenis, sifat dan volume pekerjaannya sesuai dengan minat dan perhatian yang akan menimbulkan rasa senang dan bergairah dalam arti tidak merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja .

### 4. Hubungan yang Harmonis

Pergaulan antara pimpinan dan karyawan yang dipimpin sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Pimpinan yang memperlakukan karyawan secara manusiawi, dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu sama lain, baik selama melakukan pekerjaan maupun di luar jam kerja akan menimbulkan rasa senang yang dapat meningkatkan semangat kerja.

### **2.3 Hubungan antara semangat kerja dengan kinerja**

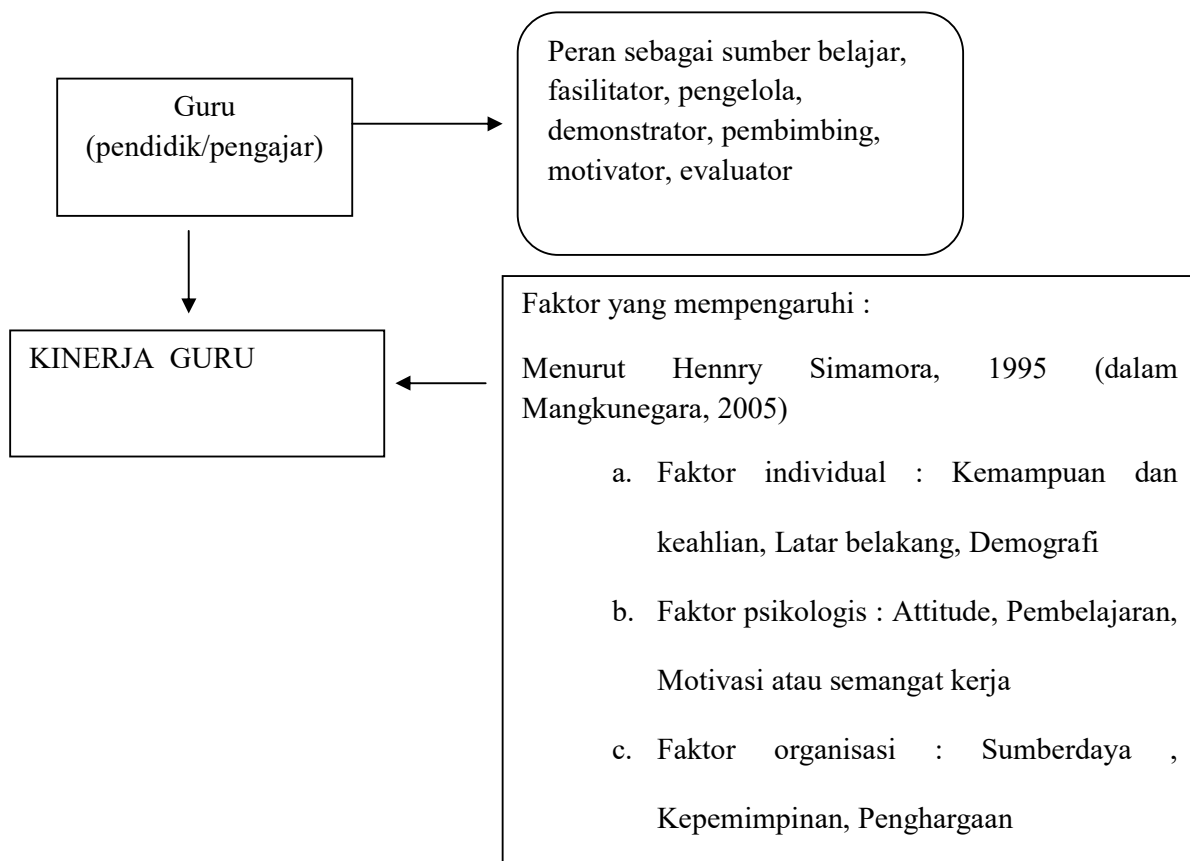
Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Sulistyorini ( dalam Saondi, dkk, 2010). mengungkapkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

Berkaitan dengan peran guru sebagai pendidik, berhasil tidaknya suatu proses pendidikan ditentukan oleh baik buruknya kinerja guru. Menurut Armstrong dan baron (dalam Wibowo, 2007), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor personal di antaranya tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, semangat kerja, dan komitmen individu. Siswanto (dalam Adelina,2011) menjelaskan bahwa semangat kerja menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsisten dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi juga akan memiliki kinerja yang baik.

Menurut Hasibuan (1999) organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan

keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa semangat kerja karyawan sangat penting dalam mencapai kinerja yang diinginkan dan pada akhirnya dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi.

#### 2.4 Kerangka konsep





## **2.5 Hipotesis**

Ada hubungan antara semangat kerja dengan kinerja guru sekolah dasar negeri di Desa Tambung dan Desa Sumedangan Kabupaten Pamekasan.