

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kinerja guru dilakukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pendidik di sekolah. Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan. Selain itu juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas (mutu) pendidikan. Oleh karena itu setiap guru harus memahami tujuan pendidikan nasional, agar setiap sikap dan tindakan dalam mengajar peserta didik diarahkan pada tujuan pendidikan nasional yang telah dirumuskan.

Tujuan pendidikan nasional Indonesia dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Bab II Pasal 3 yang menyatakan bahwa :

Tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.<sup>1</sup>

Peranan guru sebagai tenaga pendidik yang merupakan pilar utama dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Lebih lanjut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nomor 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa jabatan guru sebagai

---

<sup>1</sup><http://sumberdaya.ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2016/02/uu-nomor-20-tahun-2003-tentang-Sisdiknas.pdf> ( Diakses tanggal 2 Mei 2017)

pendidik merupakan jabatan profesional yang memiliki peranan sentral dan strategis dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Kinerja guru merupakan salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah. Kinerja adalah prestasi, hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses kegiatan belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran. Hasil kerja yang ditunjukkan pun haruslah tinggi. Adapun faktor-faktor yang memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu kualitas pengetahuan guru, besarnya kompensasi yang diterima, tingkat kedisiplinan yang dimiliki, motivasi kerja dan lingkungan kerja tempat guru tersebut mengajar.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kualitas pengetahuan guru. Kualitas pengetahuan yang dimiliki oleh seorang guru bukan ada begitu saja, melainkan didapatkan dari proses panjang sebuah pendidikan dan pembelajaran. Keadaan guru di Indonesia menjadi perhatian karena kebanyakan guru belum memiliki profesionalisme yang memadai untuk menjalankan tugasnya.

Pada kenyataannya mutu guru Indonesia masih mengkhawatirkan. Dari uji kompetensi guru terhadap sekitar 1,6 juta guru, hasilnya tidak menggembirakan karena sebagian besar nilainya dibawah 50 dari nilai tertinggi 100. Bahkan, ada hampir 130.000 guru yang nilainya antara 0 dan 30. Adapun guru yang hasil uji kompetensinya gurunya diatas 60 hanya berkisar 200.000 guru. Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (Dirjen GTK) Sumarna Surapranata mengatakan, hasil UKG menjadi potret nyata soal kualitas guru. Kenyataannya memang kondisi guru masih

berat. Karena itu, hasil UKG menjadi salah satu dasar penting untuk mendesain pendidikan dan pelatihan guru yang sesuai untuk tiap guru.<sup>2</sup>

Hal tersebut menunjukkan bahwa kualitas pengetahuan guru di Indonesia masih rendah. Hal tersebut disebabkan oleh berbagai faktor, beberapa diantaranya adalah guru tidak menguasai materi yang digunakan untuk mengajarkannya kepada peserta didik serta banyaknya guru yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman sehingga guru tersebut tidak dapat menggunakan alat-alat canggih seperti komputer serta alat bantu lainnya dalam pembelajaran.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah besarnya kompensasi yang diterima. Pemberian kompensasi ini bisa berbentuk finansial maupun non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari bayaran yang diterima oleh guru dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari fasilitas-fasilitas yang diterima oleh guru. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan merata sehingga dapat menciptakan suasana hati yang baik pada guru karena kesejahteraan terjamin.

Rendahnya tingkat kesejahteraan guru yang berpengaruh terhadap rendahnya kualitas pendidikan Indonesia. Berdasarkan survei FGII (Federasi Guru Independen Indonesia) pada pertengahan tahun 2005, idealnya seorang guru menerima gaji bulanan serbesar Rp 3 juta rupiah. Sekarang, pendapatan rata-rata guru PNS per bulan sebesar Rp 1,5 juta. guru bantu Rp, 460 ribu, dan guru honorer di sekolah swasta rata-rata Rp 10 ribu per jam. Dengan pendapatan seperti itu, terang saja, banyak guru terpaksa melakukan pekerjaan sampingan. Ada yang mengajar lagi di sekolah lain, memberi les pada sore hari, menjadi tukang ojek, pedagang mie rebus, pedagang buku/LKS, pedagang pulsa ponsel.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> <http://print.kompas.com/baca/2015/07/07/Mutu-Guru-Belum-Menggembirakan> (Diakses tanggal 2 Mei 2017)

<sup>3</sup> <http://www.kompasiana.com/khaleeldon/fakta-dunia-pendidikan-indonesia> (Diakses pada tanggal 7 Maret 2017)

Peningkatan kinerja guru melalui pemberian kompensasi maupun penghargaan yang layak terhadap profesi guru sangat tepat, karena guru dapat memenuhi kebutuhannya secara layak dan tidak perlu mencari pekerjaan sampingan sehingga dapat lebih memfokuskan diri terhadap pekerjaannya. Dengan terfokusnya perhatian guru terhadap pekerjaan akan mempengaruhi peningkatan produktifitas kerjanya dan kualitas pendidikan pun akan meningkat pula. Setiap orang pasti akan bekerja lebih baik dikemudian hari, apabila hasil kerjanya dihargai dengan mendapatkan gaji atau imbalan jasa yang sesuai dengan pekerjaannya.

Ahok selaku Gubernur Provinsi DKI Jakarta dalam sebuah acara diskusi yang berjudul "Pengelolaan Guru, Sentralisasi atau Desentralisasi" yang juga dihadiri oleh mantan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah dan Kebudayaan RI mengatakan bahwa sebagai PNS, Pemerintah Provinsi DKI memberi gaji yang begitu besar kepada para guru. Ahok mengatakan gaji yang begitu besar akan menjadi sia-sia jika para guru PNS memberikan kualitas mengajar yang seadanya.<sup>4</sup>

Akhir-akhir ini perhatian pemerintah pusat maupun daerah terhadap kesejahteraan guru mulai meningkat. Salah satunya adalah pemerintah daerah provinsi DKI Jakarta. Pemerintahan Provinsi DKI Jakarta mengalokasikan Rp. 17,8 triliun disektor pendidikan, anggaran itu diperuntukkan khusus untuk para guru di DKI Jakarta. Nantinya, gaji guru tersebut akan dibagi kembali dalam golongan guru yang sudah PNS dan guru honorer. Gubernur DKI Jakarta Basuki Tjahaja Purnama (Ahok) mengutarakan dengan anggaran sebesar itu, Ahok berharap kinerja guru bisa ditingkatkan lebih baik dari sebelumnya.<sup>5</sup>

Namun kenyataannya kinerja guru DKI masih jauh dari harapan. Guru. Gubernur DKI Jakarta menyampaikan bahwa masih banyak guru PNS di DKI Jakarta kurang bertanggung jawab dalam mengajar. Hal ini tentu berpengaruh terhadap kinerja guru tersebut. Dari pantauan Gubernur DKI Jakarta, ternyata banyak guru PNS yang menjalani profesinya hanya

---

<sup>4</sup> <http://m.viva.co.id/berita/metro/714310-begini-cara-ahok-lawan-guru-pns-yang-malas> (Diakses tanggal 2 Mei 2017)

<sup>5</sup> <http://www.topmetro.co/2016/01/tingkatkan-kinerja-guru-pemprov-dki-jakarta-anggarkan-rp-17-8-triliun.html> (Diakses pada tanggal 2 Mei 2017)

berorientasi pada materi semata. Bukan pada tujuan mencerdaskan kehidupan berbangsa dan bernegara.<sup>6</sup>

Hal tersebut menggambarkan fakta yang menunjukkan keadaan dimana kompensasi yang besar tidak diimbangi dengan kinerja yang baik. Hal tersebut juga berkaitan dengan tanggung jawab seorang guru yang merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja guru adalah tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh seorang guru. Kedisiplinan seorang guru merupakan sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya. Seorang guru/tenaga kerja kependidikan merupakan cermin bagi anak didiknya dalam sikap atau teladan, dan sikap disiplin guru akan memberikan hasil pendidikan yang lebih baik.

Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Drs. H Matnor menyatakan bahwa disiplin adalah masalah berat yang dihadapi, karena tidak datang dengan sendirinya, tetapi harus tetap dipelajari dan dilakukan secara terus menerus dan diperbaiki selama menjadi seorang pendidik. Kurang disiplinnya guru di dalam kelas akan memberikan dampak kurangnya keberhasilan guru dalam mendidik siswa-siswanya. Hal seperti itu sudah tentu tidak akan mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Jika guru ingin membuat siswanya disiplin, maka guru tersebut juga harus menerapkan sikap disiplin pada dirinya sendiri.<sup>7</sup>

Seorang guru dinilai harus mampu menciptakan suasana yang menyenangkan pada saat dikelas karena guru yang kurang disiplin tidak hanya memberikan dampak buruk bagi siswanya, namun juga akan menurunkan kinerjanya. Berhasil tidaknya kinerja seorang guru dalam mengajar banyak

---

<sup>6</sup> <http://www.infonitas.com/megapolitan/ahok-guru-malas-enggak-punya-hati-mending-enggak-usah-ngajar/12300> (Diakses tanggal 2 Mei 2017)

<sup>7</sup> <https://kalsel.kemenag.go.id/berita/402258/ka-kankemenag-berhasil-tidaknyaseorang-guru-tergantungan-disiplin> (Diakses tanggal 14 Maret 2017)

tergantung pada bagaimana cara guru dalam menciptakan disiplin terhadap siswanya.

Faktor selanjutnya adalah pengaruh motivasi kerja. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan untuk mencapai suatu tujuan, sehingga kuat lemahnya motivasi pada guru ikut menentukan kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya dalam mengajar.

Mohammad Abduhzen justru menilai saat ini secara umum kinerja dan motivasi guru masih kurang. Menurutnya, dalam menjalankan tugasnya, guru bekerja seperti tanpa gairah. Sedangkan dari segi kompetensi juga masih perlu peningkatan.<sup>8</sup>

Salah satu unsur yang berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru adalah peran kepala sekolah.

Peningkatan kinerja guru merupakan tanggung jawab kepala sekolah. Peningkatan tersebut dilakukan dengan memberikan pelayanan bantuan profesional atau bimbingan yang diberikan oleh supervisor yaitu pengawas dan kepala sekolah kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan pendidikan.<sup>9</sup>

Kepala sekolah seyogyanya mampu menciptakan pemberdayaan seluruh *stakeholder* (pihak yang berkepentingan) disekolah terutama dalam pemberdayaan guru yang dipimpinnya. Kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang mempunyai pengaruh besar terhadap pemberian motivasi kerja guru.

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Sebagai manusia yang keberadaannya tidak dapat terlepas dari lingkungan sekitar, maka guru dalam melaksanakan pekerjaannya sangat

---

<sup>8</sup> <http://news.okezone.com/read/2015/11/28/65/1257301/guru-versus-kualitas-motivasi> (Diakses tanggal 14 Maret 2017)

<sup>9</sup> <https://www.infodiknas.com/berita/21367-/peran-kepala-sekolah-dalam-peningkatan-motivasi> (Diakses tanggal 14 Maret 2017)

terkait oleh lingkungan sekolah. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-harinya yang meliputi kebersihan tempat kerja, keamanan, perlengkapan kerja, peralatan kerja, hubungan antara guru dengan rekan sejawat, guru dengan kepala sekolah serta dengan masyarakat. Kenyamanan lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik sangat diharapkan oleh setiap pegawai. Dengan lingkungan kerja yang baik, nyaman dan harmonis akan menunjang peningkatan kinerja guru. Sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik, maka guru merasa terganggu dalam bekerja, sehingga kinerjanya menurun dan dapat menyebabkan stres.

Dalam sebuah studi, guru yang menunjukkan gejala depresi kemungkinan akan menghasilkan suasana kelas yang kurang berkualitas. Studi ini menunjukkan bahwa guru yang depresi bukan hanya masalah personal, tapi juga berpotensi dapat berpengaruh pada pengalaman belajar murid-murid. Guru yang stres cenderung tidak berkonsentrasi pada materi pelajaran yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja guru.<sup>10</sup>

Lingkungan kerja yang kurang baik bisa dipengaruhi oleh letak sekolah yang berada dekat dengan jalan raya sehingga menyebabkan kebisingan yang bisa mengganggu jalannya kegiatan mengajar karena akan mengganggu konsentrasi guru pada saat mengajar dan juga hubungan antara rekan sejawat yang tidak baik.

Menurut hasil observasi lapangan selama Praktik Keterampilan Mengajar (PKM) di SMK Negeri 48 Jakarta dari 25 Juli sampai 30 November 2016, pada kegiatan proses belajar mengajarnya masih terdapat beberapa guru yang dalam bekerja menunjukkan kinerja yang kurang baik seperti kurang disiplin dan tanggung jawabnya pada saat mengajar, serta lingkungan kerja disekolah

---

<sup>10</sup> <http://www.antaraneews.com/berita/479700/guru-stres-akan-berdampak-pada-siswa/> (Diakses tanggal 2 Mei 2016)

tersebut dinilai kurang kondusif dalam aspek lingkungan fisik maupun non fisiknya. Hal ini dipengaruhi oleh letak sekolah yang berada dekat dengan jalan raya sehingga bunyi kendaraan menyebabkan kebisingan yang bisa mengganggu jalannya kegiatan mengajar karena mengganggu konsentrasi guru pada saat mengajar.

Penilaian kinerja yang sistematis dianggap kurang objektif sehingga perlu penilaian secara rinci dengan melihat kinerjanya dilapangan. Hal ini perlu perhatian bagi pihak yang terkait untuk meningkatkan motivasi kerja dan lingkungan kerja agar kinerjanya semakin meningkat. Tanpa adanya kerja sama yang baik antara guru, kepala sekolah, komite sekolah maupun pemerintah, peningkatan motivasi dan lingkungan kerja diharapkan dapat menunjang peningkatan kinerja guru. Dengan meningkatnya kinerja guru akan mempengaruhi peningkatan kualitas pendidikannya serta lulusannya dapat diterima diperguruan tinggi dan dapat diserap oleh kalangan dunia usaha.

Dengan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru"

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja guru, yaitu:

1. Rendahnya kualitas pengetahuan guru
2. Rendahnya pemberian insentif



3. Kurangnya tanggung jawab guru
4. Kurangnya kedisiplinan guru
5. Rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh guru
6. Lingkungan sekolah yang kurang kondusif

### **C. Pembatasan Masalah**

Agar masalah ini dapat dibahas dengan jelas dan tidak meluas, maka masalah dalam penelitian ini perlu dibatasi.

Motivasi kerja dibatasi oleh motivasi dari dalam diri seseorang dan motivasi dari luar diri seseorang. Lingkungan kerja dibatasi oleh lingkungan kerja fisik dan non fisik. Sedangkan kinerja guru dibatasi oleh tugas dan fungsinya dalam proses belajar mengajar yaitu penampilan dari seorang guru dalam melaksanakan tugas mengajar dan mendidik yang didukung dengan adanya kompetensi dan keterampilan yang dimiliki serta perilaku yang tercermin dari dalam dirinya yang ditunjukkan oleh orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru?

3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru?

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Penelitian mengenai Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru ini diharapkan berguna secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan tambahan dalam berfikir secara ilmiah serta memberikan referensi tambahan dibidang pendidikan khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja guru.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai pemecahan masalah berbagai pihak, antara lain :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini bermanfaat dalam menambah pengetahuan baru dan memberikan gambaran mengenai kinerja guru, sehingga menjadi bekal tersendiri bagi peneliti sebelum terjun ke dunia pendidikan

2. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi dorongan bagi guru untuk menjaga, mempertahankan, bahkan meningkatkan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang nantinya akan berguna bagi guru.

### 3. Bagi Pihak Universitas

Hasil penelitian ini sebagai sumbangan koleksi, bahan referensi dan bacaan bagi mahasiswa pendidikan khususnya dan mahasiswa Universitas Negeri Jakarta pada umumnya serta dapat menambah pengetahuan dan informasi baru bagi civitas akademika yang memiliki minat untuk meneliti masalah ini.

### 4. Bagi Pihak Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan input bagi pihak SMK Negeri 48 Jakarta untuk mengambil langkah-langkah yang lebih baik lagi dalam upaya meningkatkan kinerja guru melalui motivasi kerja dan lingkungan kerja yang berguna bagi para guru.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORITIK**

#### **A. Definisi Konseptual**

Sebelum membahas mengenai definisi konseptual dari masing-masing variabel, terlebih dahulu akan dijelaskan mengenai objek dalam penelitian ini yaitu adalah seorang guru.

##### **1. Hakikat Profesi Guru**

Guru dikenal dengan istilah *al-mu'alim* atau *al-ustadz* dalam bahasa Arab, yang bertugas memberikan ilmu dalam majelis taklim. Artinya, guru adalah seseorang yang memberikan ilmu. Pendapat klasik mengatakan bahwa guru adalah orang yang pekerjaannya mengajar (hanya menekankan kepada satu sisi tidak melihat sisi lain sebagai pendidik dan pelatih). Namun, pada dinamika selanjutnya, definisi guru berkembang secara luas. Guru disebut pendidik profesional karena guru itu telah menerima dan memikul beban dari orang tua untuk ikut mendidik anak. Guru juga dikatakan sebagai seseorang yang memperoleh Surat Keputusan (SK), baik dari pemerintah atau swasta untuk melaksanakan tugasnya, dan karena itu memiliki hak dan kewajiban untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.

Guru merupakan pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus. Pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh orang yang tidak memiliki

keahlian untuk melakukan pekerjaan sebagai guru. Profesi guru memerlukan syarat-syarat khusus, apalagi sebagai guru yang profesional, yang harus menguasai seluk-beluk pendidikan dan pembelajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan dan pengembangan melalui masa pendidikan tertentu atau pendidikan prajabatan.

Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 Pasal 2, guru dikatakan sebagai tenaga profesional yang mengandung arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi dan sertifikasi pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu.<sup>11</sup>

Mengutip pendapat Laurence dan Jonathan dalam bukunya, *"Teacher is professional person who conducts classes"*. Guru adalah orang yang mempunyai kemampuan dalam menata dan mengelola kelas.<sup>12</sup> Sementara menurut Jean dan Morris dalam *Foundation of Teaching, an Introduction to Modern Educational* menyatakan bahwa *"Teacher are those persons who consciously direct the experiences and behavior of an individual so that education takes place."* Guru adalah mereka yang secara sadar mengerahkan pengalaman dan tingkah laku dari seorang individu sehingga dapat terjadi pendidikan.<sup>13</sup>

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan

---

<sup>11</sup>Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*, (Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA, 2016), hal. 24

<sup>12</sup>*Ibid*

<sup>13</sup>*Ibid*

formal, pendidikan dasar, dan menengah. Orang yang disebut guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran, serta mampu menata dan mengelola kelas agar siswa dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan.

#### a. Status, Peran dan Tugas Guru

Dalam melaksanakan tugas, status guru adalah sebagai berikut :

- 1) Guru sebagai PNS atau pegawai swasta yang memiliki Surat Keputusan Mengajar.
- 2) Guru sebagai profesi (ibu profesi) karena melahirkan banyak profesi.
- 3) Guru sebagai *social leadership*, guru dianggap serba tahu, teladan, dan sumber pengetahuan.

Menurut Pidarta, peranan guru/pendidik, antara lain (1) sebagai manajer pendidikan atau pengorganisasian kurikulum; (2) sebagai fasilitator pendidikan; (3) pelaksana pendidikan; (4) pembimbing dan supervisor; (5) penegak disiplin; (6) menjadi model perilaku yang akan ditiru siswa; (7) sebagai konselor; (8) menjadi penilai; (9) petugas tata usaha tentang administrasi kelas yang diajarnya; (10) menjadi komunikator dengan orang tua siswa dan masyarakat; (11) sebagai pengajar untuk meningkatkan profesi secara berkelanjutan; (12) menjadi anggota organisasi profesi pendidikan.<sup>14</sup>

Dapat disimpulkan bahwa guru mempunyai peran disekolah, keluarga dan masyarakat. Disekolah, guru berperan sebagai perancang pembelajaran, pengelola pembelajaran, penilai hasil pembelajaran siswa, pengarah pembelajaran dan pembimbing siswa. Dalam keluarga, guru berperan sebagai pendidik dalam keluarga (*family educator*). Sementara itu dimasyarakat, guru sebagai pembina

---

<sup>14</sup> *Ibid*, hal. 26

masyarakat (*social developer*), penemu masyarakat (*social inovator*) dan agen masyarakat (*social agent*).

## **b. Kewajiban dan Hak Guru**

Kewajiban merupakan segala sesuatu yang harus dilaksanakan, sedangkan hak merupakan dampak dari sesuatu yang telah dilaksanakan. Sebagai sebuah profesi, guru memiliki kewajiban dan hak yang diatur dalam undang - undang. Berikut akan diuraikan kewajiban dan hak guru menurut Undang - Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

### **1) Kewajiban Guru**

Menurut Undang - Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005, kewajiban guru adalah sebagai berikut :

- a) Memiliki kualifikasi akademik yang berlaku
- b) Memiliki kompetensi pedagogik
- c) Memiliki kompetensi kepribadian
- d) Memiliki kompetensi sosial
- e) Memiliki kompetensi profesional
- f) Memiliki sertifikat pendidik
- g) Sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan nasional.
- h) Melaporkan pelanggaran terhadap peraturan satuan pendidikan yang dilakukan oleh siswa kepada pemimpin satuan pendidikan
- i) Menaati peraturan yang ditetapkan oleh satuan pendidikan, penyelenggara pendidikan, pemerintah daerah dan pemerintah.
- j) Melaksanakan pembelajaran

### **2) Hak Guru**

Menurut Undang - Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005, hak guru adalah sebagai berikut :

- a) Mengikuti uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik bagi guru yang telah memiliki kualifikasi akademik S-1 atau D-IV.
- b) Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.
- c) Mendapat tunjangan profesi, tunjangan fungsional, dan subsidi tunjangan fungsional bagi guru yang memenuhi prasyarat.
- d) Mendapat tambahan maslahat;
- e) Mendapat penghargaan dalam bentuk tanda jasa, kenaikan pangkat, prestasi kerja luar biasa baiknya, kenaikan jabatan, uang atau barang, piagam, dan/atau bentuk penghargaan lain.
- f) Mendapat tambahan angka kredit setara untuk kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi 1 (satu) kali bagi guru yang bertugas di daerah khusus.
- g) Mendapatkan penghargaan bagi guru yang gugur dalam melaksanakan tugas kependidikan.
- h) Mendapatkan promosi sesuai dengan tugas dan prestasi kerja dalam bentuk kenaikan pangkat dan/atau kenaikan jenjang jabatan fungsional.
- i) Memberikan penilaian hasil belajar dan menentukan kelulusan kepada siswa.
- j) Memberikan penghargaan kepada siswa yang terkait dengan prestasi akademik dan/atau prestasi non akademik.
- k) Memberikan sanksi kepada siswa yang melanggar aturan.
- l) Mendapat perlindungan dalam melaksanakan tugas dalam bentuk rasa aman dan jaminan keselamatan.
- m) Mendapatkan perlindungan hukum dan tindak kekerasan, ancaman, perlakuan diskriminatif, intimidasi atau perlakuan tidak adil.
- n) Mendapatkan perlindungan profesi,
- o) Mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dari satuan pendidikan dan penyelenggara satuan pendidikan.
- p) Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan hak atas kekayaan intelektual sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- q) Memperoleh akses memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran.
- r) Berserikat dalam organisasi profesi guru.
- s) Kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan.
- t) Kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensinya, serta untuk memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.



Adapun dalam Undang - Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Pasal 40, kewajiban dan hak guru adalah sebagai berikut :

a) Pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban:

- 1) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan logis.
- 2) Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan.
- 3) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

b) Pendidik dan tenaga kerja berhak memperoleh :

- 1) Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai;
- 2) Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;
- 3) Pembinaan karier sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;
- 4) Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual;
- 5) Kesempatan untuk menggunakan saran, prasarana dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.<sup>15</sup>

Guru merupakan profesi yang sangat strategis dan mulia. Inti tugas guru adalah menyelamatkan manusia dari kebodohan, sifat, serta perilaku buruk yang menghancurkan masa depan bangsa. Oleh karena itu untuk mendapatkan hasil kerja/kinerja yang optimal, kinerja seorang guru dapat diikuti oleh motivasi kerja yang dimiliki dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Jika seorang guru memiliki motivasi kerja yang rendah dan lingkungan kerja yang tidak kondusif,

---

<sup>15</sup> *Ibid*, hal. 32

maka seorang guru tidak mempunyai dorongan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga tidak menghasilkan hasil kerja yang optimal.

## **2. Kinerja Guru**

### **a. Definisi Kinerja Guru**

Aspek yang terdapat dalam kinerja meliputi bidang yang luas dan kompleks. Untuk mencapai tujuan institusional setiap sekolah, kinerja guru merupakan salah satu faktor terpenting yang harus diperhatikan. Baik atau tidaknya kemampuan seorang guru terlihat dari kinerjanya yang terukur secara periodik baik dalam bulanan maupun tahunan.

Faktor utama manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam bekerja mengandung unsur bahwa suatu kegiatan sosial yang menghasilkan sesuatu yang pada akhirnya untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai taraf hidup yang lebih baik dan sukses, seseorang dalam bekerja tidak terlepas dari motivasi kerja dan lingkungan kerjanya. Untuk melihat hakikat kinerja guru maka terlebih dahulu dikemukakan pandangan ahli tentang kinerja.

Veithzal Riva'i dan Ella Jauvani Sagala mendefinisikan kinerja sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.<sup>16</sup>

Menurut pendapat Helfert dalam Veithzal Rivai dan Ella, kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil/prestasi yang dipengaruhi

---

<sup>16</sup> Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Radjawali Pres, 2009) hal. 548

oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber- sumber yang dimiliki.<sup>17</sup>

Menurut Suprihantono dalam Hamzah B. Uno, kinerja dikenal dengan istilah prestasi kerja, yaitu hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya memiliki standar, target/kriteria yang telah ditentukan lebih dahulu dan telah disepakati bersama.<sup>18</sup>

Pengertian - pengertian kinerja dalam uraian diatas menunjukkan bahwa kinerja bukan sifat atau karakteristik individu, tetapi kemampuan kerja yang ditunjukkan melalui proses atau cara bekerja dan hasil yang dicapai. Didalamnya terdapat tiga unsur penting yang terdiri dari unsur kemampuan, unsur usaha dan unsur kesempatan yang bermuara pada hasil kerja yang dicapai. Dengan demikian seseorang yang memiliki kemampuan tinggi dibidangnya akan sukses apabila memiliki kesediaan melakukan usaha yang terarah pada tujuan organisasi. Tanpa usaha dan kemampuan akan kehilangan artinya. Selanjutnya kemampuan dan usaha saja tidak cukup apabila tidak ada kesempatan untuk sukses, baik yang diciptakan sendiri maupun yang diperoleh dari pihak lain, khususnya pihak atasan. Oleh karena itu, dalam pengertian yang bersifat praktis kinerja dapat diartikan sebagai apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya.

Hubungannya dengan dunia pendidikan, kinerja guru dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang guru bekerja secara

---

<sup>17</sup> *Ibid*, hal. 604

<sup>18</sup> Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012), hal. 62

maksimal sesuai kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan institusional. Kemampuan guru akan terlihat pada saat mengajar yang diukur dari kompetensi mengajarnya.

Menurut Kompri, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dan menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam/selama melakukan aktivitas pembelajaran.<sup>19</sup> Pandangan lain seperti yang dikemukakan Patricia King, kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya.<sup>20</sup> Mengacu dari pandangan ini, dapat diinterpretasi bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Sebagai seorang guru misalnya, tugas rutinnnya adalah melaksanakan proses belajar dan mengajar. Hasil yang dicapai secara optimal dari tugas mengajar itu merupakan kinerja seorang guru<sup>21</sup>

Berdasarkan definisi diatas kinerja guru dapat disimpulkan sebagai perilaku seorang guru yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan yang mengarah pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru yang berupa prestasi kerja dengan memanfaatkan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki selama melakukan aktivitas pembelajaran.

---

<sup>19</sup>Kompri, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2015), hal. 131

<sup>20</sup>Hamzah B. Uno, *Op.cit*, hal. 64

<sup>21</sup>*Ibid*, hal. 64

Mengajar dan mendidik merupakan merupakan dwitunggal yang tidak dapat dipisahkan. Pengajaran dikatakan efektif, jika terdapat kemampuan dalam pelaksanaan pengajaran yang merupakan suatu usaha untuk menyeimbangkan antara kuantitas dan kualitas pengajaran.

Mengajar merupakan perbuatan yang memerlukan tanggung jawab moral yang besar bagi guru. Dalam proses pendidikan guru memegang peranan penting, menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 pada BAB XI tentang Pendidik dan Tenaga Kependidikan pasal 29 berbunyi :

- 1) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
- 2) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi<sup>22</sup>

Dalam situasi formal usaha guru adalah mendidik, mengajar dan melatih siswa didalam kelas, sehingga guru harus mampu merencanakan dan melaksanakan pengajaran, mengorganisir dan mengendalikan perilaku siswa agar tercapai tujuan.

Sardiman A.M berpendapat bahwa guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang *transfer of knowledge*, tetapi juga sebagai pendidik yang

---

<sup>22</sup> Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003, *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional*, (Bandung: Citra Umbara, 2003), hal. 27

*transfer of value* dan sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar<sup>23</sup>

Berkaitan dengan ini maka sebenarnya guru memiliki peranan yang unik dan sangat kompleks didalam proses belajar mengajar, dan usahanya untuk mengantarkan siswa ke taraf yang dicita-citakan. Oleh karena itu guru harus menguasai kemampuan (kompetensi dasar) profesionalisme dengan baik. Sardiman A. M mengemukakan sepuluh kompetensi guru, yaitu :

1. Menguasai bahan
2. Mengelola program belajar-mengajar
3. Mengelola kelas
4. Menggunakan media/sumber
5. Menguasai landasan-landasan kependidikan
6. Mengelola interaksi belajar mengajar
7. Menilai prestasi siswa untuk kepentingan mengajar
8. Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan disekolah
9. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah
10. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran<sup>24</sup>

Apabila seluruh kemampuan dasar profesional telah dimiliki guru akan teramati bahwa kinerja mengajarnya baik. Kinerja yang dimaksud adalah keberhasilan guru dalam merancang pengajaran, melakukan pengajaran, mengevaluasi pengajaran dan mengembangkan pengajaran.

Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat disimpulkan dari beberapa teori bahwa kinerja guru adalah penampilan dari seorang guru dalam

---

<sup>23</sup> Sardiman A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2001), hal. 125

<sup>24</sup> *Ibid*, hal. 163

melaksanakan tugas mengajar dan mendidik yang didukung dengan adanya kompetensi dan keterampilan yang dimiliki serta perilaku yang tercermin dari dalam dirinya.

#### **b. Aspek - Aspek Standar Penilaian Pekerjaan dan Kinerja**

Malayu P. Hasibuan mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja mencakup sebagai berikut:

- 1) Kesetiaan
- 2) Integritas
- 3) Kejujuran
- 4) Kedisiplinan
- 5) Kreativitas
- 6) Kerjasama
- 7) Kepemimpinan
- 8) Kepribadian
- 9) Prakarsa<sup>25</sup>

Sedangkan dalam UU No. 43 Tahun 1999 dan PP No. 4 Tahun 1979 tentang Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja meliputi:

- 1) Kesetiaan
- 2) Prestasi Kerja
- 3) Tanggung Jawab
- 4) Ketaatan
- 5) Kejujuran
- 6) Kerjasama
- 7) Prakarsa
- 8) Kepemimpinan.<sup>26</sup>

Dalam Perka BKN No. 01 Tahun 2013, aspek-aspek yang dinilai dalam perilaku kerja PNS yaitu:

- 1) Orientasi pelayanan
- 2) Integritas

---

<sup>25</sup> A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Manajemen SDM*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), hal. 115

<sup>26</sup>Hamzah B. Uno, *Op.cit*, hal. 62

- 3) Komitmen
- 4) Disiplin
- 5) Kerjasama
- 6) Kepemimpinan<sup>27</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas tentang aspek-aspek standar pekerjaan dan kinerja, maka indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja guru adalah indikator yang berlaku dalam Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.

### **c. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja**

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Istilah kompensasi yang diberikan kepada guru ialah gaji. Setiap orang yang mempunyai gaji tinggi, hidupnya akan sejahtera. Orang akan bekerja dengan antusias jika pekerjaannya mampu menyejahterakan hidupnya. Sebaliknya, orang yang tidak sejahtera atau serba kekurangan akan bekerja tanpa gairah. Bagaimana mungkin seorang guru dapat bekerja secara profesional apabila dipusingkan dengan kebutuhan hidupnya. Begitu saat mengajar, pengalaman yang diberikan kepada siswa tidak akan berkualitas. Bahkan, tidak menutup kemungkinan bahwa gaya mengajar yang ditampilkan guru bukannya mengembangkan potensi siswa malah justru mematikan potensi siswa. Hal ini lah yang dapat menyebabkan terjadinya penurunan kinerja.

Didalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan

---

<sup>27</sup> Perka BKN No. 01 Tahun 2013, [www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2014/05/PERKA-BKN-NO.01TAHUN-2013.pdf](http://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2014/05/PERKA-BKN-NO.01TAHUN-2013.pdf) (Diakses pada tanggal 1 April 2017)



penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja.<sup>28</sup>

Menurut Handoko, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.<sup>29</sup> Dilihat dari cara pemberiannya, kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan tidak langsung. Pemberian kompensasi dapat terjadi tanpa kaitannya dengan prestasi, seperti upah dan gaji. Namun, kompensasi dapat diberikan pula dalam bentuk kontra prestasi diluar upah atau gaji, dan mempunyai hubungan dengan prestasi dinamakan pula sebagai *pay for performance* atau pembayaran atas prestasi.

Apabila upah dan gaji diberikan sebagai kontra prestasi atas kinerja standar pekerja, dalam insentif merupakan tambahan kompensasi atas kinerja diatas standar yang ditentukan. Adanya insentif diharapkan menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan prestasi dan kinerja. Pemberian insentif bersifat memberi motivasi agar pekerja lebih meningkatkan kinerjanya.

Undang - Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mendefinisikan gaji guru sebagai hak yang diterima oleh guru atas pekerjaannya dari penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan.<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2007) hal. 348

<sup>29</sup> Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA, 2012) hal.

<sup>30</sup> *Ibid*, hal.46

Menurut Tjutju dan Suwatno, besar kecilnya kompensasi menggambarkan tingkat kontribusi karyawan terhadap organisasi dan besar kecilnya tanggung jawab pekerjaan yang diemban oleh seorang karyawan dalam sebuah organisasi.<sup>31</sup> Dengan kata lain, jika gaji suatu pegawai rendah, sumbangsihnya terhadap organisasi akan rendah dan begitu pula sebaliknya. Jadi, tingginya gaji berbanding lurus dengan naiknya kinerja pegawai.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mengoptimalkan kinerja guru, langkah yang perlu dilakukan ialah memberikan gaji yang layak sesuai dengan tingkat kinerja yang diharapkan. Selain itu, perlu juga diberikan kompensasi bentuk lain untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Walaupun program pendidikan telah dibuat sebaik mungkin, kalau tidak dibarengi dengan peningkatan gaji guru, kinerja guru juga akan sulit meningkat. Hal tersebut sangat disadari oleh negara-negara maju sehingga mereka berani membayar gaji guru dengan harga yang tinggi.

## **2. Motivasi Kerja**

### **a. Definisi Motivasi Kerja**

Meneliti guru sebagai salah satu seorang pelaksana kegiatan pendidikan sangat diperlukan. Tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melakukan tugasnya, yang berakibat kurang

---

<sup>31</sup> *Ibid*, hal.47

berhasilnya tujuan yang ingin dicapai. Hal ini diakibatkan oleh berbagai faktor. Salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja guru. Sebelum mengetahui hakikat motivasi kerja, terlebih dahulu akan dijelaskan mengenai motivasi.

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku.<sup>32</sup> Istilah motivasi berasal dari bahasa latin "movere" yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan.<sup>33</sup> Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan tertentu dan sebagai usaha yang dapat menyebabkan seseorang bergerak melakukan aktivitasnya, karena ingin mempunyai tujuan yang dikehendaknya untuk mendapatkan kepuasan atas perbuatannya.

Menurut Richard M. Steers dalam Sedarmayanti, motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan dan bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.<sup>34</sup> Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat

---

<sup>32</sup> Uno, B. Hamzah, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), hal. 63

<sup>33</sup> Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: CV Alfabeta, 2011), hal. 171

<sup>34</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2013), hal. 233

upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Menurut Malthis dan Jackson, motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak yang juga didorong untuk mencapai suatu tujuan tertentu.<sup>35</sup> Motivasi merupakan alasan mengapa seseorang melakukan suatu aktivitas atau perilaku. Motivasi biasanya datang dari dalam diri yang diimplementasikan dalam bentuk tindakan atau perilaku.

Menurut Mc. Donald dalam Oemar Hamalik, *motivation is an energy change within the person characterized by affective arousal and anticipatory goal reaction*. Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.<sup>36</sup>

Dengan motivasi orang akan terdorong untuk mencapai sasaran atau tujuan karena yakin dan sadar akan kebaikan, kepentingan dan manfaatnya. Begitu pula dalam proses belajar mengajar, motivasi sangat berperan dalam meningkatkan semangat kerja guru untuk mencapai tujuan pembelajaran. Dengan bertolak dari arti kata motivasi diatas, motivasi kerja tidak lain adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja<sup>37</sup>

---

<sup>35</sup> Mathis, Robert L dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Salemba Empat, 2006), hal, 114

<sup>36</sup> Hamalik, Oemar, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara , 2013), hal. 158

<sup>37</sup> Manullang dan Marihot, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001), hal. 166

Menurut Fremot dan Rosenzweig dalam Kompri menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya<sup>38</sup>

Menurut Newstorm yang dikutip oleh Wibowo menyatakan bahwa motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dengan menggunakan perilaku tertentu.<sup>39</sup>

Dalam kaitan ini, motivasi bukanlah ciri pribadi sebab motivasi adalah akibat dari interaksi dari individu dan situasi.<sup>40</sup> Dengan demikian, motivasi seorang guru akan berbeda dengan motivasi guru lainnya dan perbedaan motivasi kerja yang dimiliki oleh masing-masing individu guru tentunya akan menimbulkan perbedaan kinerja yang dihasilkan oleh seorang guru.

Dalam berbagai pengertian yang diungkapkan dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Dalam hal ini bagi seorang guru motivasi kerja tercermin dalam berbagai kegiatan pembelajaran dan bahkan prestasi yang dicapainya.

#### **b. Jenis - Jenis Motivasi**

Menurut Suwatno, motivasi bersumber dari dalam diri seseorang individu yang kita kenal dengan *instrinsik motivation* atau motivasi

---

<sup>38</sup> Kompri, *Motivasi Pembelajaran: Perspektif guru dan siswa*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015), hal. 60

<sup>39</sup> Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2015), hal. 110

<sup>40</sup> Uno, B. Hamzah, *Op.cit* hal.65

internal dan dapat pula dari luar diri seseorang individu dengan istilah *ekstrinsik motivation* atau motivasi eksternal.

#### 1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah: a) Minat, seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan jika kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya; b) Sikap positif, seseorang yang mempunyai sikap positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya; dan c) Kebutuhan, setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asalkan kebutuhan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya. Jenis motivasi ini timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri.

#### 2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya rangsangan dari luar. Jenis motivasi ekstrinsik ini timbul sebagai akibat dari pengaruh dari luar individu seperti ajakan, suruhan, atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan

demikian seseorang mau melakukan suatu tindakan. Menurut F. Herzberg ada dua faktor utama di dalam organisasi (faktor eksternal) yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, kedua faktor tersebut antara lain: a) Motivator, yaitu prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya itu sendiri; dan b) Faktor kesehatan kerja, merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.<sup>41</sup>

Sedangkan menurut Hadari Nawawi, motivasi kerja dapat timbul karena adanya faktor intrinsik berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Sedangkan faktor ekstrinsiknya adalah berupa kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.<sup>42</sup>

Menurut Sumadi Suryabrata dalam Kompri, motivasi dibedakan menjadi dua macam, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik yaitu motif-motif yang berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar dan memang dalam diri individu sendiri telah ada dorongan itu. Sedangkan motivasi ekstrinsik yaitu motif-motif yang berfungsinya karena adanya perangsangan dari luar.<sup>43</sup>

---

<sup>41</sup> Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Op.Cit*, hal. 175

<sup>42</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta: 1997), hal. 359

<sup>43</sup> Kompri, *Op. Cit*, hal. 6

Berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli diatas tentang jenis-jenis motivasi kerja, maka dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi kerja adalah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik yang dimiliki seorang guru merupakan pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri individu guru itu sendiri. Sedangkan motivasi eksternal yang dimiliki seorang guru merupakan pendorong kerja yang bersumber dari luar diri individu guru tersebut.

### **c. Teori - Teori Motivasi Kerja**

A.A Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya mengungkapkan teori-teori motivasi sebagai berikut :

#### 1) Teori Kebutuhan

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Apabila seorang pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi, maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.

Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

- a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.



- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- c) Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk merasa diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill* dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

## 2) Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu :

- a) *Existence Needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.
- b) *Relatedness Needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c) *Growth Needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

## 3) Teori *Insting*

Teori motivasi *insting* timbulnya berdasarkan teori evolusi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang *inteligent* merupakan refleks dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

Berdasarkan teori Darwin, selanjutnya William James, Sigmund Freud, dan McDougall mengembangkan teori *insting* dan menjadikan *insting* sebagai konsep yang penting dalam psikologi. Teori Freud menempatkan motivasi pada insting agresif dan seksual. McDougall menyusun daftar *insting* yang berhubungan dengan semua tingkah laku.

#### 4) Teori *Drive*

Konsep *drive* menjadi konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata *drive* dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidak seimbangan atau tekanan.

#### 5) Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai ketimbang pada *insting*. Kurt Lewin berpendapat

bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu. Kurt Lewin juga percaya pada pendapat para ahli psikologi Gestalt yang mengemukakan bahwa perilaku itu merupakan fungsi dari seorang pegawai dengan lingkungannya.<sup>44</sup>

Kreitner dan Kinicki mengelompokkan teori motivasi menjadi dua kategori sebagai *content theories of motivation* dan *process theories of motivation*. *Content theories of motivation* memfokuskan pada identifikasi faktor internal seperti naluri, kebutuhan, kepuasan dan karakteristik kerja yang memberika daya pada motivasi kerja.<sup>45</sup>

Sedangkan menurut Hamzah B. Uno, secara umum teori motivasi dibagi dalam dua kategori yang sama, yaitu teori kandungan (*content*), yang memusatkan perhatian pada kebutuhan dan sasaran tujuan dan teori proses, yang banyak berkaitan dengan bagaimana orang berperilaku dan mengapa mereka berperilaku dengan cara tertentu.<sup>46</sup>

Berdasarkan penjelasan tentang teori motivasi diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak teori dan keyakinan tentang hal-hal yang dapat memotivasi orang didalam berorganisasi.

#### **d. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Banyak pakar yang telah menulis tentang berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang yang masing-masing mempunyai aksentuasi tersendiri.

---

<sup>44</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manjemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), hal. 94

<sup>45</sup> Wibowo, *Op.Cit*, hal. 111

<sup>46</sup> Hamzah B. Uno, *Op.Cit* hal. 39

A.A Anwar Prabu Mangkunegara membagi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menjadi dua bagian, yaitu:

1. Karakteristik Individu
  - a) Minat
  - b) Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan
  - c) Kebutuhan individual
  - d) Kemampuan atau kompetensi
  - e) Pengetahuan tentang pekerjaan
  - f) Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai
2. Faktor - faktor pekerjaan
  - a) Gaji dan benefit yang diterima
  - b) Kebijakan-kebijakan perusahaan
  - c) Supervisi
  - d) Hubungan antar manusia
  - e) Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan fisik dan sebagainya
  - f) Budaya organisasi<sup>47</sup>

Sedangkan Edy Sutrisno berpendapat bahwa motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi :

- 1) Faktor Intern
 

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

  - a) Keinginan untuk dapat hidup
  - b) Keinginan untuk dapat memiliki
  - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
  - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
  - e) Keinginan untuk berkuasa
- 2) Faktor Ekstern
 

Faktor-faktor ekstern meliputi ;

  - a) Kondisi lingkungan kerja
  - b) Kompensasi yang memadai
  - c) Supervisi yang baik
  - d) Adanya jaminan pekerjaan
  - e) Status dan tanggung jawab
  - f) Peraturan yang fleksibel<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Op.Cit*, hal. 115

<sup>48</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2009), hal. 116

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu motivasi yang dipengaruhi dari dalam individu dan motivasi yang dipengaruhi dari luar individu.

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Definisi Lingkungan Kerja**

Aktivitas bekerja merupakan kegiatan pokok dalam suatu unit kerja seseorang dengan maksud untuk dapat memenuhi kebutuhannya melalui kegiatan individu di lingkungan masing-masing. Untuk dapat berinteraksi dengan lingkungannya membutuhkan pola-pola respon yang benar sehingga dapat bertindak laku sesuai dengan norma-norma dan aturan tertentu agar tidak merugikan orang lain. Seseorang melakukan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis dalam melaksanakan aktivitas kerja untuk mendorong kinerjanya.

Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode bekerjanya serta pengaturan kerjanya yang baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.<sup>49</sup>

Menurut Kasmir, lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.<sup>50</sup>

---

<sup>49</sup> Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2011), hal. 2

<sup>50</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), hal. 192

Menurut Edy Sutrisno, lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.<sup>51</sup>

Pendapat serupa juga diungkapkan oleh Marbun yang menyatakan bahwa lingkungan kerja (*job environment*) adalah semua faktor fisik, psikologis, sosial dan jaringan hubungan yang berlaku dalam organisasi dan berpengaruh terhadap karyawan.<sup>52</sup>

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya.

#### **b. Jenis - Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Wursanto, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

- 1) Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik  
Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja, yang antara lain meliputi :
  - a) Keadaan bangunan, gedung atau tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan para pegawai.
  - b) Tersedianya beberapa fasilitas.
  - c) Letak gedung atau tempat kerja yang strategis sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum.
- 1) Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis  
Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut psikis adalah segala sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja, antara lain meliputi :
  - a) Adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya.

---

<sup>51</sup> Edy Sutrisno, *Op.Cit.* hal. 118

<sup>52</sup> B.N Marbun, *Kamus Manajemen*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2003), hal. 153

- b) Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi, yaitu vertikal dan horizontal.<sup>53</sup>

Menurut Dave, lingkungan kerja organisasi mencakup lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja terdiri dari struktur fisik operasi serta nuansa yang melekat didalamnya.<sup>54</sup>

Menurut Tan, lingkungan kerja disini adalah lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik antara lain berupa fasilitas kerja, termasuk peralatan kerja, komputer, ruangan, kursi dan meja, listrik, pendingin ruangan dan sebagainya. Sementara lingkungan non-fisik antara lain adalah suasana kerja, gaya kepemimpinan manajer yang partisipatif, kompensasi dan mutu hubungan vertikal dan horizontal<sup>55</sup>

Berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli diatas tentang macam-macam lingkungan kerja maka lingkungan kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan fisik berkaitan dengan pencahayaan, temperatur udara, tingkat kebisingan serta letak gedung kantor. Sedangkan lingkungan non-fisik berupa hubungan dengan rekan kerja, suasana kerja yang menyenangkan, loyalitas dan pengawasan.

## **B. Kajian Penelitian yang Relevan**

1. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTS Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan oleh Taufiqurrahman, Univesitas Negeri Riau Pekanbaru.

---

<sup>53</sup> Wursanto, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, (Yogyakarta: Andi, 2005), hal. 287

<sup>54</sup> Dave Smith dan Leslie Yerkes, *301 Cara Agar Fun di Tempat Kerja*, (Jakarta: Erlangga, 2006), hal. 3

<sup>55</sup> Ingrid Tan, *From Zero To The Best Kiat Meniti Karier Bagi Karyawan Pemula*, (Jakarta: Libri, 2010), hal. 130

Teori yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Malthis dan Jackson yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak yang juga didorong oleh rasa ingin mencapai suatu tujuan tertentu. Dan teori tentang lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Newstorm dan Davis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja termasuk salah satu faktor yang juga mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan didalam suatu perusahaan atau organisasi. Serta teori kinerja dikemukakan oleh Amstrong dan Baron yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis dan organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja guru di MTS Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.

Penelitian ini memerlukan jenis dan sumber data yang terdiri dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan wawancara dan angket. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif dengan menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Hasil uji regresi simultan (Uji F) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. (2) Hasil uji parsial ( Uji T) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh



signifikan terhadap kinerja guru, serta variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.<sup>56</sup>

2. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal oleh Iskandar, Universitas Negeri Semarang.

Teori yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Michael Amstrong yang menyatakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Dan teori tentang lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Supardi yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja yang memberikan kesan menyenangkan, menyamankan, menentramkan dan kesan betah kerja. Serta teori tentang kinerja guru yang dikemukakan oleh Robbins yang menyatakan bahwa kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran SMA Negeri se - Kabupaten Kendal.

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori. Data yang dikumpulkan melalui kuisioner dan analisis data menggunakan regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri se- Kabupaten Kendal. (2) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri se- Kabupaten

---

<sup>56</sup> Taufiqurrahman dan Sri Indarti, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTS Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan*, Jurnal FE Vol.1 No. 2 Oktober 2014 Universitas Riau Pekanbaru, hal. 1-10

Kendal. (3) Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan juga mempunyai pengaruh terhadap SMA Negeri se- Kabupaten Kendal.<sup>57</sup>

3. Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Gabus Kabupaten Grobogan oleh Sugiyono dan MD Rahadini, Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

Teori yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah teori motivasi yang diungkapkan oleh Robbins yang menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya individu untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Dan teori lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Luthans yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat memberikan bantuan secara teknis dan dapat mendukung secara sosial akan meningkatkan kinerja. Serta teori kinerja yang dikemukakan oleh Suparno yang menyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan dalam pembelajaran atau pendidikan yang memuat pemahaman akan sifat, ciri anak didik dan perkembangannya, mengerti beberapa konsep pendidikan yang berguna untuk membantu siswa, menguasai beberapa metodologi mengajar yang sesuai dengan bahan dan perkembangan siswa, menguasai beberapa metodologi mengajar yang sesuai dengan bahan dan perkembangan siswa, serta menguasai sistem evaluasi yang tepat dan baik yang pada gilirannya semakin meningkatkan kemampuan siswa.

---

<sup>57</sup> Sugiyono dan MD Rahadini, *Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Gabus Kabupaten Grobogan*, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.5 No. 1 Juni 2011 Universitas Slamet Riyadi Surakarta, hal. 1-10

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh pendidikan pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Gabus Kabupaten Grobogan.

Penelitian ini menggunakan teknik sampling *proportional random sampling*.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner.

Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Semua instrmen valid dan reliable. (2) Tidak ada penyimpangan dalam uji asumsi klasik. (3) Analisis regresi berganda mendapatkan persamaan :  $Y = 6,997 - 0,046x_1 + 0,460x_2 + 0,432x_3$  (4) Uji T membuktikan bahwa pelatihan pendidikan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan, motivasi kerja dan libgkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. (5) Uji F memiliki nilai p 0,000 bahwa model yang benar digunakan untuk memprediksi pengaruh pendidikan pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. (6) Pendidikan pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dan residunya dipengaruhi oleh variabel lain.<sup>58</sup>

4. Pengaruh Motivasi Kerja dan Suasana Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Matematika Sekolah Immanuel Pondok Melati oleh Leonard, Universitas Indraprasta PGRI Jakarta.

---

<sup>58</sup> Iskandar, *Pengaruh Motivasi Dan Limgkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal*, Jurnal FE 2012 Universitas Negeri Semarang, hal. 150-155

Teori yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah teori yang dikemukakan oleh De Cenzo dan Stephen P. Robbins yang menyatakan bahwa motivasi adalah sesuatu keinginan untuk mencapai sesuatu dan terkondisi oleh kemampuan berinteraksi untuk memuaskan berbagai kepentingan atau untuk memenuhi kepentingan bagi individu. Dan teori tentang suasana lingkungan kerja yang dikembangkan oleh Alex S. Nitisemito yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Serta teori tentang kinerja guru yang dikembangkan oleh Stoner yang menyatakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, ability (kemampuan) dan role perception (pemahaman peran) atau pemahaman seseorang atas tugas dan perilaku yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji kebenaran hipotesis tentang pengaruh motivasi kerja dan suasana lingkungan kerja terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun secara bersama-sama.

Penelitian ini menggunakan metode survey. Analisis data menggunakan statistik deskriptif, analisis regresi linier sederhana dan regresi linier ganda. Analisis data dilakukan setelah dipenuhi persyaratan normal dan uji pelanggaran asumsi klasik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, 2) suasana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan 3) secara bersama-sama

motivasi dan suasana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.<sup>59</sup>

5. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Theresiana 1 Semarang oleh Menius Wisal.

Teori yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah teori kepemimpinan yang

dikemukakan oleh Griffin yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial dimana seorang pemimpin meminta partisipasi secara sukarela dari bawahannya sebagai upaya untuk meraih tujuan organisasi.

Teori motivasi yang dikemukakan oleh Moh. Uzer Usman yang menyatakan bahwa motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan/tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan/keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan. Teori lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Riva'i yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Dan teori kinerja guru yang dikemukakan oleh Tika yang menyatakan bahwa Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

---

<sup>59</sup> Leonard, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Suasana Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Matematika Sekolah Immanuel Pondok Melati*. FTMIPA 2008, Universitas Indraprasta PGRI Jakarta.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menunjukkan secara empiris pengaruh parsial dan simultan dari kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis data secara statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dengan kinerja guru. Hasil analisis ini konsisten dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan dalam suatu unit organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.<sup>60</sup>

6. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru Di SMP Swasta oleh Kartono dan Untung Sriwidodo, Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk memeriksa dan menganalisa pentingnya motivasi kerja, lingkungan kerja dan kesejahteraan terhadap guru sekolah swasta yang bekerja secara parsial di Kecamatan Tegowanu, Kabupaten Grobogan. 2) untuk memeriksa dan menganalisa hubungan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kesejahteraan terhadap guru sekolah swasta yang bekerja secara parsial di Kecamatan Tegowanu, Kabupaten Grobogan. 3) Untuk mengetahui pengaruh dominan antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja guru swasta adalah benar. 2)

---

<sup>60</sup> Wisal, Menius. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Theresiana 1 Semarang*.

kesejahteraan lebih mempengaruhi kinerja guru dibandingkan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja.<sup>61</sup>

7. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Warga Propinsi Sulawesi Tengah oleh Sutoyo, Universitas Tadulako.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dan menganalisa secara simultan dan parsial pengaruh dari beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas bina warga Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh

*independen* yang terdiri dari pengaruh beban kerja, lingkungan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah, sehingga jenis penelitian ini adalah *deskriptif* kausal yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan pada pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Warga Provinsi Sulawesi Utara.<sup>62</sup>

---

<sup>61</sup>Kartono dan Untung Sriwidodo, *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru Di SMP Swasta*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.3 No. 2, Desember 2009. Universitas Slamet Riyadi Surakarta, hal. 89 - 96.

<sup>62</sup> Sutoyo, *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Warga Propinsi Sulawesi Tengah*. Jurnal Katalogis Vol. 4 No. 3, Maret 2016. Universitas Tadulako, hal. 187-195.

8. Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah oleh Endy Eros, Universitas Terbuka.

Teori yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah teori yang dikemukakan oleh Harold Koontz yang menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu keadaan di dalam diri seseorang (*inner state*) yang mendorong mengaktifkan atau menggerakkan (karenanya motivasi), yang mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah tujuan. Teori disiplin kerja yang dikemukakan oleh Siswanto yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menerima sanksi apabila melanggar tugas wewenang yang diberikan. Serta teori kinerja guru yang dikemukakan oleh Herry Simamora yang menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan yang diberikan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis 1) pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, 2) pengaruh kedisiplinan kerja guru terhadap kinerja guru, 3) pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan analisis regresi sederhana dan ganda, pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling.



Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa 1) ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh 61,1%. 2) ada pengaruh yang positif dan signifikan kedisiplinan kerja guru terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh adalah 55,9%, 3) ada pengaruh secara simultan antara motivasi kerja guru dan kedisiplinan kerja guru dengan kinerja guru.<sup>63</sup>

**Tabel II.1**  
**Tabulasi Jurnal**

No.	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Kesimpulan
1.	"Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTS Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan" oleh Taufiqurrahman, Univesitas Negeri Riau Pekanbaru.	1. Motivasi Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja Guru	1. Variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terbukti secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada sekolah MTS Pangkalan Kerinci. 2. Variabel motivasi kerja terbukti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja guru pada sekolah MTS Pangkalan Kerinci. 3. Variabel Lingkungan Kerjaterbukti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada sekolah MTS Pangkalan Kerinci.
2.	" Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal" oleh Iskandar, Universitas Negeri Semarang.	1. Motivasi 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja Guru	1. Dapat dikatakan bahwa apabila terjadi peningkatan motivasi maka kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Kendal juga akan mengalami peningkatan. 2. dapat dikatakan bahwa apabila tercipta lingkungan kerja yang dapat

<sup>63</sup> Endy Eros, *Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah*. Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi Vol. 1 No. 1, 2014. Universitas Terbuka.

			<p>mendukung kegiatan belajar mengajar maka kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Kendal juga akan mengalami peningkatan.</p> <p>3. Dapat dikatakan bahwa apabila terjadi peningkatan motivasi guru dalam mengajar dan terciptanya lingkungan kerja yang dapat mendukung kegiatan belajar mengajar maka kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Kendal juga akan mengalami peningkatan.</p>
3.	"Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Gabus Kabupaten Grobogan" oleh Sugiyono dan MD Rahadini, Universitas Slamet Riyadi Surakarta.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pendidikan Pelatihan</li> <li>2. Motivasi Kerja</li> <li>3. Lingkungan Kerja</li> <li>4. Kinerja Guru</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Guru perlu diberi kesempatan mengikuti studi lanjut, menyelenggarakan pelatihan atau bimbingan teknis secara bertahap dan berkesinambungan, pengembangan dan pemberdayaan jaringan tim pengembangan kurikulum, pembimbingan perielitlan tindakan kelas maupun mengikutsertakan pendidikan dan pelatihan tingkat kabupaten, propinsi, dan tingkat pusat.</li> <li>2. Membangun motivasi kerja guru dalam berbagai kegiatan dan kesempatan melalui <i>reward</i> dan <i>punishment</i> agar lebih terdorong untuk rneningkatkan kinerjanya.</li> <li>3. Membangun dan meningkatkan lingkungan kerja yang efektif melalui terpenuhinya lingkungan kerja yang nyaman dan tidak meninggalkan budaya disiplin maupun sanksi, adil dan proposrsional.</li> </ol>

4.	"Pengaruh Motivasi Kerja dan Suasana Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Matematika Sekolah Immanuel Pondok Melati" oleh Leonard, Universitas Indraprasta PGRI Jakarta.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi Kerja</li> <li>2. Suasana Lingkungan Kerja</li> <li>3. Kinerja Guru</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terbukti bahwa motivasi dan suasana lingkungan kerja memegang peranan yang cukup penting dalam peningkatan kinerja guru. Motivasi merupakan motor pergerak serta pembangkit semangat guru untuk bekerja lebih baik lagi, sedangkan suasana lingkungan kerja memberikan kenyamanan bagi guru untuk melakukan tugas-tugasnya dengan baik</li> </ol>
5.	"Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Theresiana 1 Semarang" oleh Menius Wisal.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan</li> <li>2. Motivasi</li> <li>3. Lingkungan Kerja</li> <li>4. Kinerja Guru</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hal ini berarti bahwa apabila pola kepemimpinan di kantor meningkat maka kinerja guru akan mengalami peningkatan, demikian pula sebaliknya, jika guru tidak suka dengan pola kepemimpinan di kantor maka kinerja guru akan mengalami penurunan.</li> <li>2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hal ini berarti bahwa apabila guru motivasinya meningkat maka kinerja guru mengalami peningkatan tinggi, demikian pula sebaliknya, jika guru tidak bermotivasinya maka kinerja guru akan mengalami penurunan.</li> <li>3. Lingkungan kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja guru, hal ini berarti bahwa apabila situasi dan kondisi lingkungan kerja di sekolah meningkat, tetapi belum</li> </ol>

			tentu kinerja guru akan mengalami peningkatan
6.	"Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru Di SMP Swasta" oleh Kartono dan Untung Sriwidodo, Universitas Slamet Riyadi Surakarta.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi Kerja</li> <li>2. Lingkungan Kerja</li> <li>3. Kesejahteraan</li> <li>4. Kinerja Guru</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sesuai dengan kerangka pemikiran teoritis pada penelitian ini, yang menyatakan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kesejahteraan secara parsial dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMP swasta di Kecamatan Tegowanu Kabupaten Grobogan.</li> <li>2. Sesuai dengan landasan teori, yang menyatakan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kesejahteraan secara parsial dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMP swasta di Kecamatan Tegowanu Kabupaten Grobogan.</li> </ol>
7.	"Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Warga Propinsi Sulawesi Tengah" oleh Sutoyo, Universitas Tadulako.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban Kerja</li> <li>2. Motivasi Kerja</li> <li>3. Lingkungan Kerja</li> <li>4. Kinerja Pegawai</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah;</li> <li>2. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah;</li> <li>3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah;</li> <li>4. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.</li> </ol>
8.	"Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi</li> <li>2. Kedisiplinan Kerja</li> <li>3. Kinerja Guru</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru secara optimal, harus didukung oleh motivasi kerja yang tinggi.</li> <li>2. Dapat dikatakan bahwa demikian</li> </ol>

	Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah" oleh Endy Eros, Universitas Terbuka.		tinggi rendah kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Brebes sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan guru yang tinggi. 3. Dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes dijelaskan secara bersama-sama oleh, motivasi gurudan kedisiplinan guru.
--	-------------------------------------------------------------------------------------	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Dari beberapa ringkasan kajian penelitian yang relevan diatas dapat disimpulkan bahwa perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan yaitu terletak pada variabel-variabel independen yang digunakan, objek penelitian, penggunaan teori dan indikator-indikator yang digunakan serta terdapat perbedaan pada hasil penelitian yang dilakukan.

### C. Kerangka Teoritik

#### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Pada awalnya, motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Apabila kebutuhannya telah terpenuhi, motivasinya akan menurun. Kemudian berkembang pemikiran bahwa motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Namun apabila tujuan telah tercapai, biasanya motivasi juga akan menurun. Apabila kebutuhan merupakan kepentingan manusia, maka tujuan dapat menjadi kepentingan manusia maupun organisasi. Dengan demikian terdapat kepentingan bersama antara manusia sebagai pekerja dengan organisasi. Pekerja disatu sisi

melakukan pekerjaan mengharapkan kompensasi untuk pemenuhan kebutuhannya dan di sisi lainnya untuk mencapai tujuan pribadinya untuk mewujudkan prestasi kerjanya. Sedangkan kinerja organisasi diwujudkan oleh kumpulan kinerja dari semua pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja pekerja akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok maupun organisasi.<sup>64</sup>

Dalam konteks pendidikan, motivasi kerja guru merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya dan begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang maka semakin rendah pula kinerjanya. Apabila guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku disekolah sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal.<sup>65</sup> Hal ini diperkuat oleh Kasmir yang menyatakan bahwa makin termotivasi seseorang untuk melakukan

---

<sup>64</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), hal. 377

<sup>65</sup> Kompri, *Op.Cit.* hal. 65

suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan maka kinerjanya akan turun.<sup>66</sup>

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Lingkungan sekolah merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Dapat diartikan bahwa lingkungan pembelajaran di kelas maupun di sekolah mempengaruhi baik langsung maupun tak langsung terhadap proses kegiatan belajar mengajar.<sup>67</sup>

Hal ini diperkuat oleh Pandji Anoraga yang dalam bukunya menyatakan bahwa lingkungan kerja yang akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan ataupun hasil pekerjaannya.<sup>68</sup>

Lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya, jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja. Dengan

---

<sup>66</sup> Kasmir *Op.Cit* hal. 190

<sup>67</sup> *Ibid*, hal. 192

<sup>68</sup> Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hal. 58

demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang.<sup>69</sup>

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Seorang guru harus menunjukkan perilaku yang kuat yang diarahkan untuk menuju suatu tujuan tertentu, adanya keinginan dan hasrat yang lebih mengarah pada tingkah laku yang berorientasi pada tercapainya *standard of excellent*. Orientasi tersebut mengarah pada peran guru yang sering sekali diposisikan sebagai faktor penting untuk bersikap dan bertindak sesuai dengan profesi. Motivasi guru perlu didukung oleh perangkat yang mengarah pada kebutuhan untuk meningkatkan prestasi yang mengarah pada kinerja guru yang berkualitas. Untuk itu perlu pola kerja yang saling mendukung. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah suasana lingkungan kerja dalam organisasi dimana guru mengaktualisasikan diri. Demikian keterkaitan antara profesionalisme, motivasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang saling mempengaruhi terhadap kinerja. Kinerja guru ditentukan oleh tingkat sejauh mana profesionalisme guru, motivasi dan lingkungan kerjanya.<sup>70</sup>

---

<sup>69</sup> Kasmir, *Op.Cit* hal. 192

<sup>70</sup> Kompri, *Op.Cit.* hal. 64



Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung. Suasana kerja yang nyaman juga dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Sebagaimana tercantum dalam indikator motivasi, bahwa kepuasan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penentu motivasi, maka suasana kerja pun memberikan dampak yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja.<sup>71</sup>

Motivasi kerja merupakan suatu kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang dapat mengarahkan perilaku untuk melakukan suatu kegiatan sesuai tujuan yang ingin dicapai. Kekuatan ini dapat dikembangkan oleh individu sendiri atau kekuatan dari luar. Di lingkungan kerja, motivasi karyawan turut mempengaruhi hasil kerjanya, baik secara positif atau negatif. Apabila karyawan mempunyai motivasi kerja yang baik, pada umumnya akan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik pula.<sup>72</sup>

Hal ini diperkuat oleh Kasmir yang menyatakan bahwa faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan

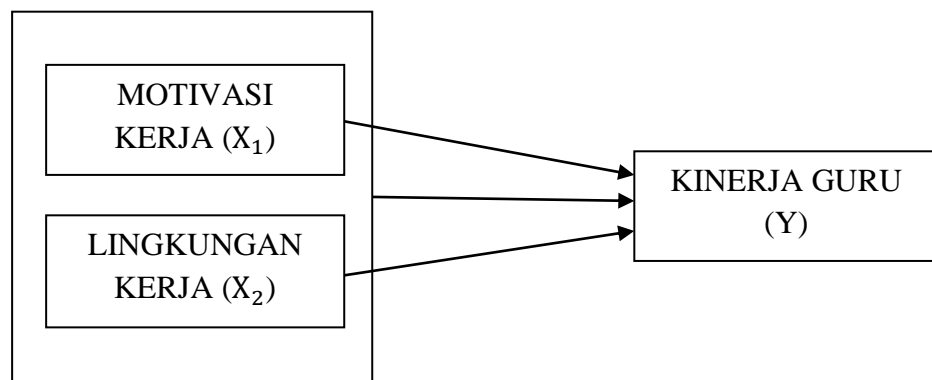
---

<sup>71</sup> Leonard, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Suasana Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Matematika Sekolah Immanuel Pondok Melati*. FTMIPA 2008, Universitas Indraprasta PGRI Jakarta.

<sup>72</sup> Sugiyono dan MD Rahadini, *Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Gabus Kabupaten Grobogan*, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.5 No. 1 Juni 2011 Universitas Slamet Riyadi Surakarta, hal. 1-10

8. Budaya Organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin kerja<sup>73</sup>

Jadi dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja. Peneliti menggambarkan pengaruh tersebut dalam skema berikut:



**Gambar II.1** Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Keterangan :

—————> : Arah Pengaruh

#### **D. Perumusan Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kajian teori dan kerangka teoritik yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru
3. Terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru

---

<sup>73</sup> Kasmir, *Op.Cit* hal. 189



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan data dan fakta yang valid dan dapat dipercaya tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 48 Jakarta.

#### **B. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 48 Jakarta, Jl. Radin Inten II No. 113, Duren Sawit, Jakarta Timur. Sekolah ini dijadikan objek penelitian karena menurut pengamatan peneliti, kinerja guru SMK Negeri 48 Jakarta dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini dilaksanakan selama satu bulan, terhitung dari bulan Mei sampai dengan Juni 2017. Waktu tersebut merupakan waktu yang paling efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian.

#### **C. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Kerlinger mengemukakan bahwa, penelitian dengan metode survey adalah suatu penelitian yang

dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.<sup>74</sup> Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja guru.

#### **D. Populasi dan Sampling**

Menurut Sugiyono, "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".<sup>75</sup> Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah guru SMK Negeri 48 Jakarta. Sedangkan populasi terjangkaunya adalah guru yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil yang berjumlah 42 orang. Menurut Sugiyono, "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut".<sup>76</sup> Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Probability Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jenis pengambilan sampel yang dilakukan adalah *Simple Random Sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari

---

<sup>74</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: CV Alfabeta, 2012), hal. 7

<sup>75</sup> *Ibid.* h. 90

<sup>76</sup> *Ibid.* h. 91

populasi dilakukan secara acak. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan tabel *Isaac Michael* dengan taraf kesalahan 5%.

Dalam penelitian ini peneliti menentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus :

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N - 1) + \lambda^2 \cdot PQ}$$

Keterangan :

$s$  = Jumlah sampel

$N$  = Jumlah Populasi

$\lambda^2$  = 3,841 (dk = 1, taraf kesalahan 5%)

$d$  = 0,05

$P=Q$  = 0,5

Dengan perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$s = \frac{3,841 \times 42 \times 0,50(1 - 0,50)}{0,05^2(42 - 1) + 3,841 \times 0,50(1 - 0,50)} = 36,911 = 37$$

Dari perhitungan diatas maka dapat diketahui bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 37 guru. Untuk uji coba instrument dilakukan pada 20 orang guru yang berstatus pegawai negeri sipil di SMK Negeri 50 Jakarta.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Instrumen penelitian untuk mengukur variabel

terikat kinerja guru (variabel Y) dengan variabel bebas motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ). Data yang digunakan untuk variabel  $X_1$  dan  $X_2$  adalah data primer, sedangkan untuk variabel Y adalah data sekunder dan akan dijelaskan sebagai berikut :

## **1. Kinerja Guru**

### **a. Deskripsi Konseptual**

Kinerja guru merupakan hasil kerja/prestasi dari seorang guru dalam melaksanakan tugas mengajar dan mendidik yang didukung dengan adanya kompetensi dan keterampilan yang dimiliki serta perilaku yang tercermin dari dalam dirinya. Dalam hal ini, tugas rutin seorang guru adalah mengadakan perencanaan, pengelolaan, dan pengadministrasian tugas-tugas pembelajaran serta melaksanakan pengajaran.

### **b. Deskripsi Operasional**

Kinerja guru merupakan hasil kerja/prestasi dari seorang guru dalam melaksanakan tugas mengajar dan mendidik yang didukung dengan adanya kompetensi dan keterampilan yang dimiliki serta perilaku yang tercermin dari dalam dirinya. Kinerja guru diukur dengan menggunakan indikator dari laporan hasil penilaian perilaku kerja dalam Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama.

## **2. Motivasi Kerja**

### **a. Deskripsi Konseptual**

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam maupun luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku/aktivitas tertentu.

### **b. Definisi Operasional**

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam maupun luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku/aktivitas tertentu. Motivasi kerja dapat diukur dengan melihat indikator motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik yang dimiliki seorang guru merupakan pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri individu guru itu sendiri. Sedangkan motivasi eksternal yang dimiliki seorang guru merupakan pendorong kerja yang bersumber dari luar diri individu guru tersebut.

### **c. Kisi - Kisi Instrumen Motivasi Kerja**

Kisi-kisi yang disajikan pada bagian ini digunakan untuk mengukur motivasi kerja yang dimiliki oleh guru. Instrumen motivasi kerja yang disajikan pada tabel di bawah ini merupakan kisi-kisi instrumen kuesioner motivasi yang digunakan untuk



mengukur variabel motivasi kerja. Untuk lebih jelasnya indikator tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel III.1**  
**Kisi - Kisi Instrumen Motivasi Kerja**

<b>Indikator</b>	<b>Sub Indikator</b>
Motivasi Intrinsik	1. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas
	2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
	3. Memiliki tujuan yang jelas dan suka tantangan
	4. Memiliki perasaan senang dalam bekerja
	5. Selalu berusaha untuk lebih baik dari orang lain
	6. Mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan
	7. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup
	8. Memiliki dorongan untuk sukses
	9. Selalu berusaha untuk meningkatkan keterampilan
Motivasi Ekstrinsik	1. Ada umpan balik atas pekerjaanya
	2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan
	3. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh promosi jabatan dan penghargaan
	4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh pendapatan yang lebih tinggi
	5. Adanya dorongan dari atasan
	6. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

Kuesioner dengan model skala Likert dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih 1 (satu) jawaban yang

sesuai dengan item jawaban bernilai 1 (satu) sampai 5 (lima), untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel III.2**

**Skala Penilaian untuk Instrumen Motivasi Kerja**

Pilihan jawaban	Bobot Skor (+)	Bobot Skor (-)
SS : Sangat Setuju	5	1
S : Setuju	4	2
KS : Kurang Setuju	3	3
TS : Tidak Setuju	2	4
STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

**d. Validasi Instrumen Motivasi Kerja**

Proses pengembangan instrumen motivasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen berbentuk kuesioner berskala *likert* sebanyak 38 butir pernyataan, yang mengacu pada indikator-indikator seperti terlihat pada tabel III.1.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas dengan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Teknik yang digunakan adalah teknik korelasi *product moment* dalam buku Sugiyono, rumus korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:<sup>77</sup>

$$r_{it} = \frac{\sum x_{it}}{\sqrt{\sum x_i^2 \sum x_t^2}}$$

<sup>77</sup> Suharsimi Arikunto, *Dasar - Dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara,2006), hal. 70

Keterangan :

$r_{it}$  = koefisien skor butir dengan skor total instrumen

$x_i$  = deviasi skor dari  $X_1$

$x_t$  = deviasi skor dari  $X_2$

Apabila  $r_{butir} > r_{kriteria}$  maka pernyataan dianggap valid dan sebaliknya apabila  $r_{butir} < r_{kriteria}$  maka butir dianggap tidak valid atau drop, yang kemudian butir tersebut tidak digunakan.

Setelah dilakukan ujicoba, pernyataan yang valid dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu<sup>78</sup>:

$$r_{ii} = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Keterangan :

$r_{ii}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir

$\sum s_i^2$  = jumlah varians butir

$s_t^2$  = jumlah varians total

Butir pernyataan dikatakan reliabel apabila  $r_{ii} > 0,6$  dan dikatakan tidak reliabel apabila  $r_{ii} < 0,6$ . Dari perhitungan ini akan didapatkan instrumen final untuk mengukur motivasi kerja.

### 3. Lingkungan Kerja

#### a. Definisi Konseptual

---

<sup>78</sup> *Ibid*, hal. 109

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik yang mendukung aktivitas seseorang dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

#### **b. Definisi Operasional**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik yang mendukung aktivitas seseorang dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Lingkungan kerja dapat diukur dengan melihat indikatornya yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan rasa.

#### **c. Kisi-kisi Instrumen Lingkungan Kerja**

Kisi-kisi yang disajikan pada bagian ini digunakan untuk mengukur motivasi kerja yang dimiliki oleh guru. Instrumen motivasi kerja yang disajikan pada tabel di bawah ini merupakan kisi-kisi instrumen kuesioner motivasi yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja. Untuk lebih jelasnya indikator tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel III.3**  
**Kisi-Kisi Instrumen Lingkungan Kerja**

No	Indikator	Sub Indikator
1	Fisik	1. Tempat kerja 2. Sarana kerja
2	Ekstrinsik	1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah 2. Hubungan dengan kepala sekolah, rekan kerja, dan anak didik 3. Budaya sekolah 4. Kerja sama antar rekan kerja

Kuesioner dengan model skala Likert dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih 1 (satu) jawaban yang sesuai dengan item jawaban bernilai 1 (satu) sampai 5 (lima), untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel III.4**  
**Skala Penilaian untuk Instrumen Lingkungan Kerja**

Pilihan jawaban	Bobot Skor (+)	Bobot Skor (-)
SS : Sangat Setuju	5	1
S : Setuju	4	2
KS : Kurang Setuju	3	3
TS : Tidak Setuju	2	4
STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

**d. Validasi Instrumen Lingkungan Kerja**

Proses penyusunan instrumen lingkungan kerja dimulai dengan penyusunan butir instrumen sebanyak 32 butir pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban. Penyusunan instrumen tersebut mengacu pada indikator-indikator seperti pada kisi-kisi yang tampak pada Tabel III.4.

Proses validasi instrumen dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba untuk menentukan validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum x_{it}}{\sqrt{\sum x_i^2 \sum x_t^2}}$$

Keterangan :

$r_{it}$  = koefisien skor butir dengan skor total instrumen  
 $x_i$  = deviasi skor dari  $X_1$   
 $x_t$  = deviasi skor dari  $X_2$

Apabila  $r_{butir} > r_{kriteria}$  maka pernyataan dianggap valid dan sebaliknya apabila  $r_{butir} < r_{kriteria}$  maka butir dianggap tidak valid atau drop, yang kemudian butir tersebut tidak digunakan.

Setelah dilakukan ujicoba, pernyataan yang valid dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu <sup>79</sup>:

$$r_{ii} = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Keterangan :

$r_{ii}$  = reliabilitas instrumen

---

<sup>79</sup> *Ibid*, hal. 109

- $k$  = banyaknya butir  
 $\sum s_i^2$  = jumlah varians butir  
 $s_t^2$  = jumlah varians total

Butir pernyataan dikatakan reliabel apabila  $r_{ii} > 0,6$  dan dikatakan tidak reliabel apabila  $r_{ii} < 0,6$ .

Dari perhitungan ini akan didapatkan instrumen final untuk mengukur lingkungan kerja.

## F. Teknik Analisis Data

Dengan menganalisis data, dilakukan parameter model regresi yang akan digunakan. Dari persamaan regresi yang didapat, dilakukan pengujian atas regresi tersebut, agar persamaan yang didapat mendekati keadaan yang sebenarnya. Adapun langkah-langkah yang ditempuh dalam menganalisis data adalah sebagai berikut :

### 1. Uji Persyaratan Analisis

#### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi dengan normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov - Smirnov dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 5% atau 0,05 dan menggunakan analisis grafik (*normal probability plot*).

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* yaitu :

- Jika signifikansi  $> 0,05$  maka data distribusi normal

- Jika signifikansi  $< 0,005$  maka data tidak berdistribusi normal

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan analisis grafik (*normal probability plot*), yaitu sebagai berikut :

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Linieritas**

Pengujian linearitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara dua variabel atau lebih mempunyai hubungan linear atau tidak. Pengujian ini menyatakan bahwa untuk setiap persamaan regresi linear, hubungan antara variabel independen harus linear.<sup>80</sup> Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05 pada aplikasi SPSS.

Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai dari *linearity* kurang dari 0,05 atau *deviation of linearity* lebih dari 0,05.

## **2. Persamaan Regresi**

---

<sup>80</sup> Wahid, Sulaiman. *Analisis Regresi menggunakan SPSS*. (Yogyakarta: Andi, 2006) hal. 16



Analisis regresi linier digunakan untuk menaksir atau meramalkan nilai variabel dependen bila variabel independen dinaikkan atau diturunkan.<sup>81</sup> Analisis regresi ganda biasanya digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat.<sup>82</sup>

Persamaan regresi ganda sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- $\hat{Y}$  = Variabel terikat
- $X_1$  = Variabel bebas
- $X_2$  = Variabel bebas
- $a$  = Nilai harga Y bila X = 0 (*intersep*/konstanta)
- $b_1$  = Koefisien Regresi Motivasi Kerja ( $X_1$ )
- $b_2$  = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

### 3. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam perhitungan korelasi akan didapat koefisien korelasi. Koefisien korelasi ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan, arah hubungan dan berarti atau tidak hubungan tersebut.<sup>83</sup>

#### a. Koefisien Korrelasi Parsial

---

<sup>81</sup> Duwi priyatno, *SPSS Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate*, (Yogyakarta: Gava Media, 2009), hal. 40

<sup>82</sup> Moh. Pabundu Tika, *Metodelogi Riset Bisnis*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal. 94

<sup>83</sup> Duwi Priyatno, *Op.Cit*, hal. 9

Korelasi parsial merupakan koefisien korelasi antara dua variabel jika variabel lainnya konstan (sebagai variabel kontrol), pada hubungan yang melibatkan lebih dari dua variabel.<sup>84</sup>

Rumus yang digunakan untuk menentukan besarnya koefisien korelasi secara parsial adalah :

Koefisien Korelasi Parsial antara Y dan  $X_1$  bila  $X_2$  konstan

$$r_{y1.2} = \frac{r_{y1} - r_{y2} r_{y12}}{\sqrt{(1-r_{y2}^2)(1-r_{12}^2)}}$$

Koefisien Korelasi Parsial antara Y dan  $X_2$  bila  $X_1$  konstan

$$r_{y2.1} = \frac{r_{y2} - r_{y1} r_{y12}}{\sqrt{(1-r_{y1}^2)(1-r_{12}^2)}}$$

Keterangan :

$r_{y1}$  = Koefisien korelasi antara Y dan  $X_1$

$r_{y2}$  = Koefisien korelasi antara Y dan  $X_2$

$r_{y12}$  = Koefisien korelasi antara  $X_1$  dan  $X_2$

#### d. Koefisien Korelasi Simultan

---

<sup>84</sup> *Ibid*, hal. 23

Koefisien korelasi simultan digunakan untuk mengetahui hubungan atau derajat keeratan antara variabel-variabel independen yang ada dalam model regresi, dengan variabel dependent secara simultan (serempak) dengan rumus :

$$R_{y12} = \sqrt{\frac{r_{y1}^2 + r_{y2}^2 - 2r_{y1} r_{y2} r_{12}}{1 - r_{12}^2}}$$

Keterangan :

$R_{y12}$  = Korelasi antara variabel  $X_1$  dengan  $X_2$  secara bersama sama dengan variabel Y

$r_{y1}$  = Koefisien korelasi antara Y dan  $X_1$

$r_{y2}$  = Koefisien korelasi antara Y dan  $X_2$

$r_{y12}$  = Koefisien korelasi antara  $X_1$  dan  $X_2$ <sup>85</sup>

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

0,00 - 0,199 = sangat rendah

0,20 - 0,399 = rendah

0,40 - 0,599 = sedang

0,60 - 0,799 = kuat

0,80 - 1,000 = sangat kuat<sup>86</sup>

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

<sup>85</sup> Sudjana, *Metodelogi Statistika*, (Bandung, Tarsito, 2002) hal. 384

<sup>86</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: CV Alfabeta, 2007), hal. 216

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.<sup>87</sup>

Hipotesis penelitiannya :

- $H_0: b_1 = b_2 = 0$

Artinya variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara serentak tidak berpengaruh terhadap  $Y$ .

- $H_a: b_1 \neq b_2 = 0$

Artinya variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara serentak berpengaruh terhadap  $Y$ .

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu :

- $F \text{ hitung} \leq F \text{ kritis}$ , jadi  $H_0$  diterima
- $F \text{ hitung} > F \text{ kritis}$ , jadi  $H_0$  ditolak

#### **b. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.<sup>88</sup>

Hipotesis penelitiannya :

- $H_0: b_1 = 0$ , artinya variabel  $X_1$  tidak berpengaruh terhadap  $Y$

---

<sup>87</sup> Duwi Priyatno, *Op.Cit*, hal. 48

<sup>88</sup> *Ibid*, hal. 50

- $H_0: b_2 = 0$ , artinya variabel  $X_2$  tidak berpengaruh terhadap  $Y$
  - $H_a: b_1 \neq 0$ , artinya variabel  $X_1$  berpengaruh terhadap  $Y$
  - $H_a: b_2 \neq 0$ , artinya variabel  $X_2$  berpengaruh terhadap  $Y$
- Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu :
- $t \text{ hitung} \leq t \text{ kritis}$ , jadi  $H_0$  diterima
  - $t \text{ hitung} > t \text{ kritis}$ , jadi  $H_0$  ditolak

## 5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.<sup>89</sup>

---

<sup>89</sup> *Ibid*, hal. 56

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah guru-guru di SMK Negeri 48 Jakarta yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Gambaran umum mengenai responden dapat terlihat dari :

##### **1. Alamat Responden**

Hampir keseluruhan jumlah responden berdomisili di daerah Jakarta.

##### **2. Usia Responden**

Responden yang menjadi subjek penelitian adalah guru-guru yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS). Rata-rata usia responden berkisar antara 35 - 60 tahun. Responden yang berusia dibawah 35 tahun dan diatas 60 tahun hanya beberapa orang saja.

##### **3. Jumlah Tanggungan**

Rata-rata status dari responden adalah menikah, jadi hampir setiap responden memiliki anak atau keluarga yang menjadi tanggungan hidupnya. Jumlah tanggungan responden bervariasi. Ada yang hanya 1 (satu) atau 2 (dua) tanggungan keluarga, juga ada yang memiliki tanggungan sebanyak 5 (lima) orang.

#### **4. Pendidikan Terakhir**

Responden yang menjadi subjek penelitian adalah guru-guru yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS), jadi pendidikan terakhir dari setiap responden rata-ratanya adalah strata satu (S1). Adapula yang tingkat pendidikan terakhirnya strata dua (S2).

#### **5. Pendapatan Responden**

Responden yang menjadi subjek penelitian adalah guru-guru yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS), jadi rata-rata pendapatan yang diterima responden diatas Rp. 4.000.000.,-

### **B. Deskripsi Data**

#### **1. Data Variabel Y (Kinerja Guru)**

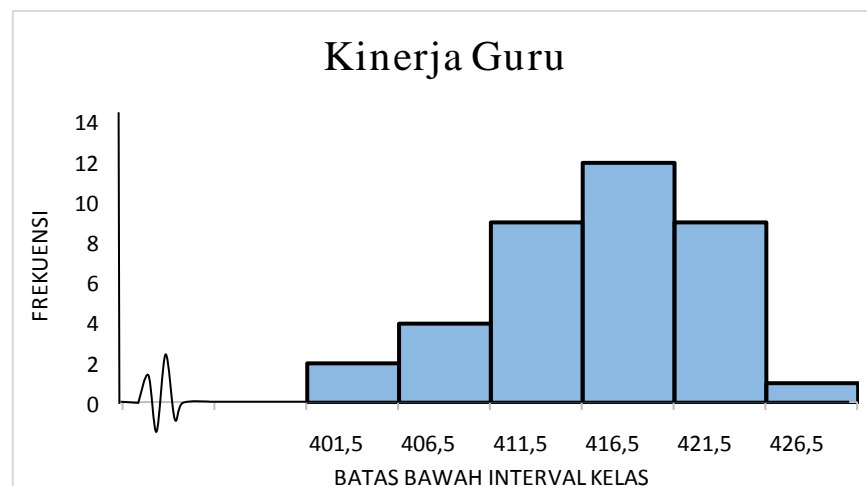
Data kinerja guru diperoleh dari nilai orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerjasama yang terdapat dalam penilaian Perilaku Kerja Pegawai Negeri Sipil sebanyak 37 responden dengan skor tertinggi 429 dan skor terendah sebesar 402 dengan total seluruh data 15.425. Rata-rata skornya adalah 416,89 serta standar deviasi sebesar 5,90 dan varians sebesar 34,82. (Lampiran 20).

Dari data yang ada dibuat distribusi frekuensi dengan range sebesar 27 (Range = skor terbesar – skor terkecil) dengan banyak kelas interval (K) 6 kelas ( $K=1+3,322 \log n$ ) dan panjang intervalnya adalah 5 (Interval = range / kelas) (Lampiran 22). Untuk lebih jelasnya data disajikan dalam tabel distribusi frekuensi berikut ini :

**Tabel IV. 1**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Y (Kinerja Guru)**

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
402 - 406	401,5	406,5	2	5.41
407 - 411	406,5	411,5	4	10.81
412 - 416	411,5	416,5	9	24.32
417 - 421	416,5	421,5	12	32.43
422 - 426	421,5	426,5	9	24.32
427 - 431	426,5	431,5	1	2.70
Jumlah			37	100

Dari distribusi frekuensi pada tabel IV.1 dapat dibuat grafik histogram data kinerja guru seperti dibawah ini :



**Gambar IV.1**  
**Grafik Histogram Variabel Y (Kinerja Guru)**

Dari grafik histogram dapat dilihat bahwa guru yang memiliki skor terendah dengan batas nyata 427 - 431 frekuensinya adalah 1 dan guru yang memiliki skor tertinggi dengan batas 417 – 421 frekuensinya adalah 12.



Skor penilaian indikator yang tertinggi terdapat pada indikator integritas yaitu sebesar 2.821. (Lampiran 19). Hal ini menandakan bahwa para guru masing-masing memiliki integritas yang tinggi. Integritas mempunyai artian mutu, sifat atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga guru memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan. Sedangkan skor penilaian indikator yang terendah terdapat pada indikator kerjasama yang salah satu penyebabnya dapat disebabkan oleh rasa individualisme tinggi yang dimiliki oleh masing-masing guru.

## **2. Data variabel X1 (Motivasi Kerja )**

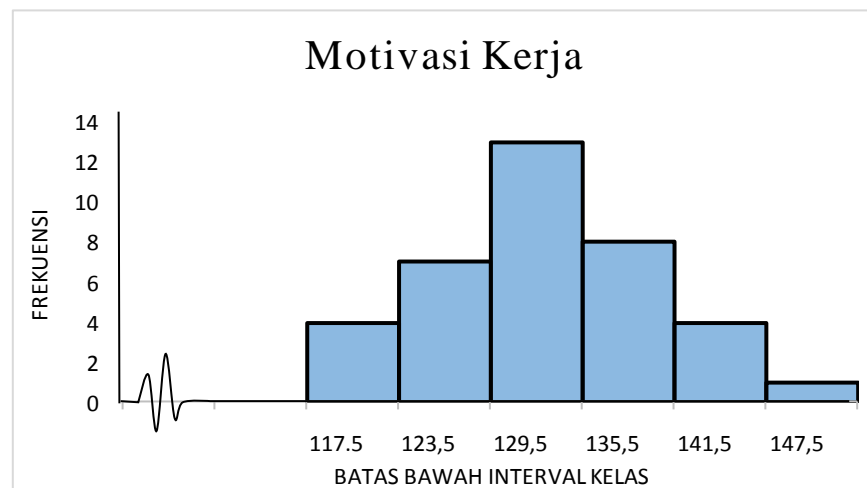
Data motivasi kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa skala Likert oleh 37 responden dengan skor tertinggi 152 dan skor terendah 118 dengan total seluruh data 4938. Rata-rata skor motivasi kerja adalah 133,46 serta standar deviasi sebesar 7.78 dan varians sebesar 60,48 (Lampiran 18)

Dari data yang ada dibuat distribusi frekuensi dengan range sebesar 34 ( $\text{Range} = \text{skor terbesar} - \text{skor terkecil}$ ) dengan banyak kelas interval (K) 6 kelas ( $K=1+3,322 \log n$ ) dan panjang intervalnya adalah 6 ( $\text{Interval} = \text{range} / \text{kelas}$ ) (Lampiran 23). Untuk lebih jelasnya data disajikan dalam tabel distribusi frekuensi berikut ini :

**Tabel IV.2**  
**Distribusi Frekuensi Variabel XI (Motivasi Kerja)**

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
118 - 123	117,5	123,5	4	11
124 - 129	123,5	129,5	7	19
130 - 135	129,5	135,5	13	35
136 - 141	135,5	141,5	8	22
142 - 147	141,5	147,5	4	11
148 - 153	147,5	153,5	1	3
Jumlah			37	100

Dari distribusi frekuensi pada tabel IV.2 dapat dibuat grafik histogram motivasi kerja seperti dibawah ini :



**Gambar IV.2**  
**Grafik Histogram Variabel X1 (Motivasi Kerja)**

Dari grafik histogram dapat dilihat bahwa guru yang memiliki skor terendah dengan batas nyata 148 - 153 frekuensinya adalah 1 dan guru yang memiliki skor tertinggi dengan batas nyata 130 - 135 frekuensinya adalah 13.

Motivasi kerja diukur dengan menggunakan skala Likert yang terdiri dari 32 item yang terdiri dari dua indikator yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

**Tabel IV.3**  
**Skor Indikator Motivasi Kerja**

Indikator	Persentase
Intrinsik	50,59%
Ekstrinsik	49,41%

Dari dua indikator tersebut, motivasi ekstrinsik merupakan indikator yang memiliki presentase yang rendah yaitu sebesar 49,41% dan motivasi intrinsik merupakan indikator dengan presentase yang tinggi sebesar 50,59%. Hal ini menandakan bahwa indikator motivasi internal lebih dominan dibandingkan dengan motivasi eksternal. Skor masing - masing sub indikator dapat dilihat dalam tabel berikut.

**Tabel IV.4**  
**Skor Responden Sub Indikator Motivasi Kerja**

Indikator	Sub Indikator	Persentase
	1. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas	16.67%
	2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	16.33%
	3. Memiliki tujuan yang jelas dan suka dengan tantangan	16.29%
	4. Memiliki perasaan senang dalam bekerja	17.09%

Intrinsik	5. Selalu berusaha untuk lebih baik dari orang lain	17.45%
	6. Mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan	16.17%
	7. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup	15.53%
	8. Memiliki dorongan untuk sukses	16.26%
	9. Selalu berusaha untuk meningkatkan keterampilan	16.25%
Ekstrinsik	1. Ada umpan balik atas pekerjaannya	15.33%
	2. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh promosi jabatan dan penghargaan	15.07%
	3. Adanya dorongan dari atasan	11.29%
	4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian atasan	14.81%
	5. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh pendapatan yang lebih tinggi	14.08%

Sub indikator motivasi kerja yang terbesar terdapat pada sub indikator selalu berusaha untuk lebih baik dari orang lain sebesar 17,45% menandakan bahwa motivasi kerja yang menjadi daya pendorong setiap guru adalah ingin menjadi lebih baik dari orang lain. Sedangkan sub indikator yang terkecil terdapat pada sub indikator adanya dorongan dari atasan sebesar 11,29% yang menandakan bahwa guru dalam melaksanakan tugasnya kurang dorongan motivasi yang diberikan oleh atasannya.

### 3. Data Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

Data lingkungan kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa skala Likert oleh 37 responden dengan skor tertinggi 123 dan skor terendah 94 dengan total seluruh data 4031. Rata-rata skor lingkungan kerja adalah 133,32 serta standar deviasi sebesar 8,24 dan varians sebesar 67,94 (Lampiran 19).

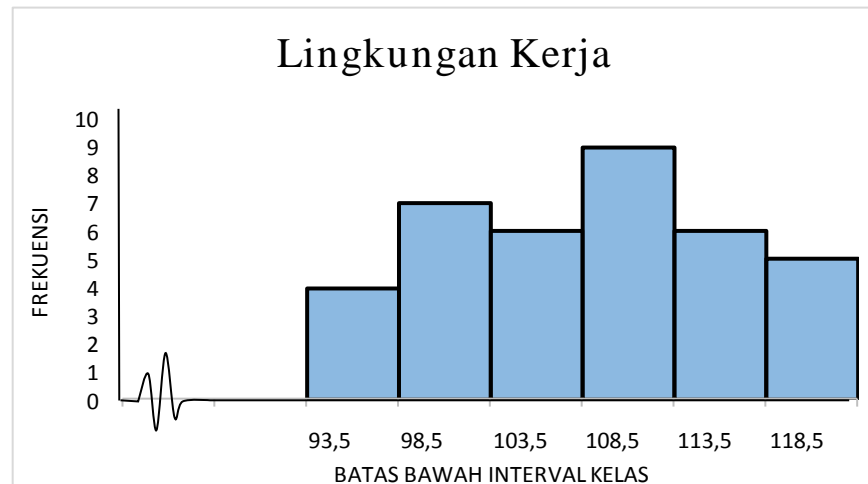
Dari data yang ada dibuat distribusi frekuensi dengan range sebesar 29 (Range = skor terbesar – skor terkecil) dengan banyak kelas interval (K) 6 kelas ( $K=1+3,322 \log n$ ) dan panjang intervalnya adalah 5 (Interval = range / kelas) (Lampiran 24). Untuk lebih jelasnya data disajikan dalam tabel distribusi frekuensi berikut ini :

**Tabel IV.5**

#### **Distribusi Frekuensi Variabel XI (Lingkungan Kerja)**

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
94 - 98	93,5	98,5	4	11
99 - 103	98,5	103,5	7	19
104 - 108	103,5	108,5	6	16
109 - 113	108,5	113,5	9	24
114 - 118	113,5	118,5	6	16
119 - 123	118,5	123,5	5	14
Jumlah			37	100

Dari distribusi frekuensi pada tabel IV.4 dapat dibuat grafik histogram lingkungan kerja seperti dibawah ini :



**Gambar IV.3**  
**Grafik Histogram Variabel X2 (Lingkungan Kerja)**

Dari grafik histogram dapat dilihat bahwa guru yang memiliki skor terendah dengan batas nyata 94 - 98 frekuensinya adalah 4 dan guru yang memiliki skor tertinggi dengan batas nyata 109 - 113 frekuensinya adalah 9.

Lingkungan kerja diukur dengan menggunakan skala Likert yang terdiri dari 26 item yang terdiri dari dua indikator yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik.

**Tabel IV.6**  
**Skor Indikator Motivasi Kerja**

Indikator	Persentase
-----------	------------

Lingkungan Fisik	50,94%
Lingkungan Non Fisik	49,06%

Dari dua indikator tersebut, lingkungan non fisik memiliki presentase yang rendah sebesar 49,06% dan lingkungan fisik memiliki persentase yang lebih tinggi yaitu sebesar 50,94%. Hal ini menandakan bahwa indikator lingkungan fisik lebih dominan. Skor masing - masing sub indikator dapat dilihat dalam tabel berikut.

**Tabel IV.7**

**Skor Responden Sub Indikator Lingkungan Kerja**

<b>Indikator</b>	<b>Sub Indikator</b>	<b>Persentase</b>
Fisik	1. Tempat Kerja	21.28%
	2. Sarana Kerja	20.24%
Non Fisik	1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah	18.73%
	2. Hubungan dengan kepala sekolah, rekan kerja, dan anak didik	20,54%

	3. Kerja sama antar rekan kerja	19.22%
--	---------------------------------	--------

Sub indikator lingkungan kerja yang terbesar terdapat pada sub indikator tempat kerja sebesar 21,28% yang menandakan bahwa hampir sebagian guru menginginkan kondisi dan suasana tempat kerja yang kondusif agar dapat berkonsentrasi dengan pekerjaannya. Sedangkan sub indikator yang terkecil terdapat pada sub indikator gaya kepemimpinan kepala sekolah sebesar 18,73% yang menandakan bahwa apapun gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan guru-guru tetap melakukan tugas sebagaimana mestinya.

### C. Analisis Data

Analisis regresi linear berganda adalah teknik analisis hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan menggunakan 37 responden dan menggunakan SPSS 22.0. Hasil pengolahan data sebagai berikut :

#### 1. Uji Persyaratan Analisis

##### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi dengan normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov - Smirnov dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 5% atau 0,05. Kriteria



pengambilan keputusannya yaitu jika nilai signifikansi atau Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi atau Asymp.Sig (2-tailed) lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil output perhitungan uji normalitas dengan menggunakan SPSS 22.0 yaitu :

**Tabel IV.8**  
**Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		<b>Unstandardized Residual</b>
<b>N</b>		37
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	<b>Mean</b>	.0000000
	<b>Std. Deviation</b>	5.39792512
<b>Most Extreme Differences</b>	<b>Absolute</b>	.112
	<b>Positive</b>	.112
	<b>Negative</b>	-.076
<b>Test Statistic</b>		.112
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

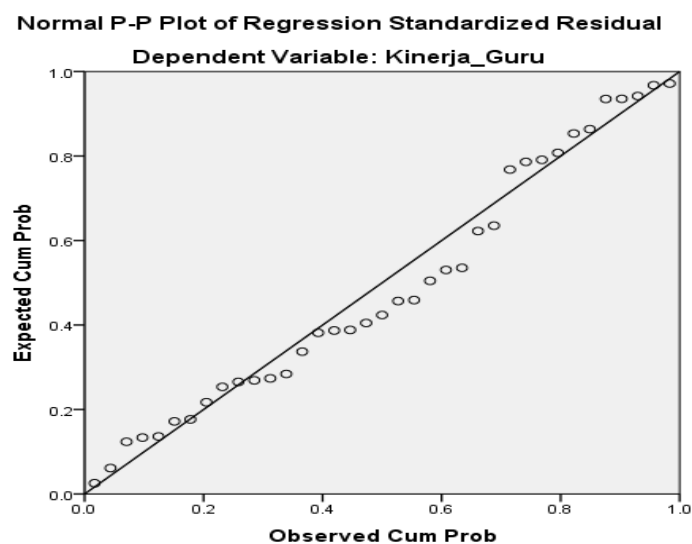
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data primer diolah peneliti dengan SPSS 22.0

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil diatas menunjukkan uji

normalitas dengan One Sample Kolmogorov - Smirnov Test dapat diketahui nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0.200. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Pengujian normalitas juga dapat dilihat dengan melakukan uji analisis grafik dengan menggunakan *Normal Probability Plot* menggunakan SPSS 22.0, berikut hasil output uji *Normal Probability Plot*.



Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 22.0

#### **Gambar IV.4**

##### **Normal Probability Plot**

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Linearitas**

Untuk mengetahui apakah model regresi bersifat linier atau tidak, maka digunakanlah pengujian linearitas. Pengambilan keputusan menggunakan *Test for Linearity* dengan melihat *output* pada *ANOVA Table*, jika taraf signifikansi pada *deviation from linearity*  $>0,05$  maka pengaruh antarvariabel adalah linear, jika taraf signifikansi pada *deviation from linearity*  $<0,05$  maka pengaruh antarvariabel adalah tidak linear. Pengambilan keputusan juga bisa menggunakan *Test for Linearity* dengan melihat *output* pada *ANOVA Table*, jika taraf signifikansi pada *linearity*  $<0,05$  maka pengaruh antarvariabel adalah linear, jika taraf signifikansi pada *linearity*  $>0,05$  maka pengaruh antar variabel adalah tidak linear. Pengujian ini menyatakan bahwa untuk setiap persamaan regresi linear, hubungan antara variabel independen harus linear. Berdasarkan hasil pada pengolahan data menggunakan SPSS 22.0 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV. 9**  
**Uji Linearitas Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Guru**  
**(Y)**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_guru * Motivasi_kerja	Between	(Combined)	1822.674	29	62.851	3.587	.000
	Groups	Linearity	1058.670	1	1058.670	60.425	.000
		Deviation from Linearity	764.004	28	27.286	1.557	.152
		Within Groups	2242.598	128	17.520		
Total			4085.272	157			

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 22.0

Berdasarkan hasil uji linearitas didapatkan nilai signifikansi pada *linearity* untuk variabel motivasi kerja yaitu sebesar 0,000. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai signifikansi pada *Deviation from linearity* sebesar 0,152. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat signifikansinya lebih dari 0,05 ( $0,152 > 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja dan kinerja guru mempunyai hubungan yang linear.

**Tabel IV. 10**

**Uji Linearitas Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) dengan Kinerja Guru(Y)**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Guru * Lingkungan_ Kerja	Between	(Combined)	1296.800	15	86.453	2.062	.000
	Groups	Linearity	847.437	1	847.437	40.680	.000
		Deviation from Linearity	308.873	12	25.356	1.265	.245
	Within Groups		2928.961	144	41.923		
Total			5382.071	172			

Sumber : Data diolah peneliti dengan SPSS 22.0

Berdasarkan tabel IV.8 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari *linearity* adalah 0,000. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai signifikansi pada *Deviation from linearity* sebesar 0,245. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat signifikansinya lebih dari 0,05 ( $0,245 > 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja dan kinerja guru mempunyai hubungan yang linier.

## 2. Analisis Persamaan Regresi

Analisis regresi linear berganda digunakan peneliti dengan tujuan meramalkan bagaimana keadaan naik dan turunnya variabel dependen jika variabel independen dinaikkan atau diturunkan dan juga untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing - masing variabel

mempunyai hubungan positif atau negatif. Berikut ini adalah hasil perhitungan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS 22.0 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel IV.11**  
**Persamaan Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	399.818	17.193		23.255	.000
	Motivasi_Kerja	.197	.184	.127	2.427	.603
	Lingkungan_Kerja	.281	.174	.054	2.091	.826

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 22.0

Berdasarkan data dari tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 399,818 + 0,197 X_1 + 0,281 X_2$$

Pada tabel koefisien diatas, nilai konstanta ( $a$ ) sebesar 399,818 artinya jika guru tidak memiliki motivasi dan memiliki lingkungan kerja yang kurang mendukung atau setara dengan nilai 0, maka kinerja guru nilainya 399,818. Nilai koefisien ( $b_1$ ) sebesar 0,197 dan bernilai positif, artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan 1 satuan dan lingkungan kerja tetap maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,197. Nilai koefisien ( $b_2$ ) sebesar 0,281 dan bernilai positif artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan 1

satuan dan motivasi kerja tetap, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,281.

### **3. Analisis Koefisien Korelasi**

#### **a. Uji Korelasi Parsial**

Korelasi parsial merupakan koefisien korelasi antara dua variabel jika variabel lainnya konstan (sebagai variabel kontrol), pada hubungan yang melibatkan lebih dari dua variabel. Koefisien korelasi parsial terdiri dari :

#### **1) Koefisien Korelasi Parsial antara Kinerja (Y) dan Motivasi Kerja (X1) apabila Lingkungan Kerja (X2) Konstan**

Koefisien korelasi parsial antara kinerja dan motivasi kerja apabila lingkungan kerja dibuat konstan dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel IV.12**

**Koefisien Korelasi Parsial antara Kinerja Guru (Y) dan Motivasi Kerja (X1) apabila Lingkungan Kerja (X2) Konstan**

Correlations			Kinerja Guru (Y)	Motivasi Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	
Control Variables	-none- <sup>a</sup>	Kinerja_Guru	Correlation	1.000	.717	.166
			Significance (2-tailed)		.000	.327
			df	0	35	35
	Motivasi_Kerja		Correlation	.717	1.000	.145
			Significance (2-tailed)	.000		.392
			df	35	0	35
	Lingkungan_Kerja		Correlation	.166	.145	1.000
			Significance (2-tailed)	.327	.392	
			df	35	35	0
Lingkungan_Kerja	Kinerja_Guru		Correlation	1.000	.710	
			Significance (2-tailed)		.000	
			df	0	34	
	Motivasi_Kerja		Correlation	.710	1.000	
			Significance (2-tailed)	.000		
			df	34	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel diperoleh koefisien korelasi Zero Order (tanpa variabel kontrol) sebesar 0,717. Sedangkan setelah variabel lingkungan kerja dikendalikan, nilai koefisien korelasi menjadi sebesar 0,710. Disini terjadi penurunan korelasi setelah variabel lingkungan kerja yang dikendalikan (dibuat tetap). Hal ini menandakan bahwa jika lingkungan kerja tetap, maka hubungan positif antara kinerja dan motivasi akan menurun.

Nilai koefisien bertanda positif mempunyai arti hubungan positif, artinya jika motivasi kerja tinggi maka kinerja guru akan meningkat dan begitu pula sebaliknya.

## 2) Koefisien Korelasi Parsial antara Kinerja (Y) dan Lingkungan Kerja (X2) apabila Motivasi Kerja (X1) Konstan



Korelasi parsial antara kinerja dan lingkungan kerja apabila motivasi kerja dibuat konstan dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel IV.13**  
**Koefisien Korelasi Parsial antara Kinerja (Y) dan Lingkungan Kerja (X2) apabila Motivasi Kerja (X1) Konstan**

Correlations			Kinerja Guru (Y)	Lingkungan Kerja (X2)	Motivasi Kerja (X1)	
Control Variables	-none <sup>a</sup>	Kinerja_Guru	1.000	.166	.717	
		Correlation				
		Significance (2-tailed)		.327	.000	
			df	0	35	35
	Lingkungan_Kerja	Correlation	.166	1.000	.145	
		Significance (2-tailed)	.327		.392	
		df	35	0	35	
	Motivasi_Kerja	Correlation	.717	.145	1.000	
		Significance (2-tailed)	.000	.392		
df		35	35	0		
Motivasi_Kerja	Kinerja_Guru	Correlation	1.000	.090		
		Significance (2-tailed)		.603		
		df	0	34		
	Lingkungan_Kerja	Correlation	.090	1.000		
		Significance (2-tailed)	.603			
		df	34	0		

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 22

Berdasarkan tabel diperoleh koefisien korelasi Zero Order (tanpa variabel kontrol) sebesar 0,166. Sedangkan setelah variabel motivasi kerja dikendalikan, nilai koefisien korelasi menjadi sebesar 0,090. Disini terjadi penurunan korelasi setelah variabel motivasi kerja yang dikendalikan (dibuat tetap). Hal ini menandakan bahwa jika motivasi kerja tetap, maka hubungan positif antara kinerja dan lingkungan akan menurun.

Nilai koefisien bertanda positif dapat diartikan sebagai hubungan positif, artinya jika lingkungan kerja tinggi maka kinerja guru akan meningkat dan begitu pula sebaliknya.

#### b. Uji Korelasi Simultan

Uji korelasi simultan merupakan angka yang menunjukkan keeratan hubungan dan arah hubungan antar dua atau lebih variabel secara bersama-sama dengan variabel lain. Uji korelasi simultan dapat ditunjukkan seperti dibawah ini :

**Tabel IV.14**

#### **Uji Koefisien Korelasi Simultan dan Koefisien Determinasi**

##### **Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 <sup>a</sup>	.129	-.028	5.98373

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Motivasi\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai R sebesar 0,615 yang dapat diartikan bahwa nilai R termasuk kategori 0,60 - 0,799 maka keeratan hubungan antara motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) tergolong kuat.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

Pengujian ini bertujuan untuk mengukur apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Perhitungan untuk mencari nilai dari regresi simultan dengan menggunakan SPSS sebagai berikut :

**Tabel IV.15**  
**Uji F Variabel X1 dan X2 Terhadap Y**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136.195	2	18.098	3.505	.060 <sup>b</sup>
	Residual	417.372	34	35.805		
	Total	553.568	36			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

b. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Motivasi\_Kerja

Berdasarkan tabel diatas  $F_{hitung} = 3,505$ . Sedangkan  $F_{tabel}$  dapat dicari pada tabel statistik dengan signifikansi 0,05 atau 5% dimana  $df1 = k - 1$  atau  $3-1 = 2$  dan  $df2 = n-k$  atau  $37 - 3 = 34$ . Didapat  $F_{tabel}$  sebesar 3,275. Maka diketahui  $F_{hitung}(3,505) > F_{tabel}(3,275)$ . Artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh (serentak) berpengaruh terhadap kinerja guru.

**b. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)**

Pengujian ini bertujuan untuk masing-masing variabel bebas motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja guru apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

**Tabel IV.16**  
**Koefisien Regresi Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	399.818	17.193		23.255	.000
Motivasi_Kerja	.197	.184	.127	2.427	.603
Lingkungan_Kerja	.281	.174	.054	2.091	.826

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 22.0

### 1) Pengujian Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )

Berdasarkan hasil tabel tersebut diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,427 dan  $t_{tabel}$  dapat dicari pada tabel statistik dengan taraf signifikansi  $0,05/2 = 0,025$  (uji 2 sisi dengan  $df = n-k-1$  atau  $37-2-1 = 34$ ). Didapat  $t_{tabel}$  adalah 2,042.

Dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} (2,427) > t_{tabel} (2,042)$  yang menandakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru.

## 2) Pengujian Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil tabel tersebut diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,091 dan  $t_{tabel}$  dapat dicari pada tabel statistik dengan taraf signifikansi  $0,05/2 = 0,025$  (uji 2 sisi dengan  $df = n-k-1$  atau  $37-2-1 = 34$ ). Didapat  $t_{tabel}$  adalah 2,042.

Dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} (2,091) < t_{tabel} (2,042)$  yang menandakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru.

## 5. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh atau dikatakan sebagai berapa sumbangan dari variabel independen.

**Tabel IV.17**

**Uji Koefisien Korelasi Simultan dan Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 <sup>a</sup>	.129	-.028	5.98373

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Motivasi\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil analisis diatas, diperoleh nilai  $R^2$  atau pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,129. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen adalah sebesar 12,9%. Sedangkan sisanya sebesar 87,1% dipengaruhi dan dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

#### **D. Pembahasan**

Kinerja guru merupakan hasil kerja/prestasi dari seorang guru dalam melaksanakan tugas mengajar dan mendidik yang didukung dengan adanya kompetensi dan keterampilan yang dimiliki serta perilaku yang tercermin dari dalam dirinya. Dalam hal ini, tugas rutin seorang guru adalah mengadakan perencanaan, pengelolaan, dan pengadministrasian tugas-tugas pembelajaran serta melaksanakan pengajaran. Berdasarkan data yang diperoleh dari penilaian perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil, diketahui bahwa guru yang berstatus pegawai negeri sipil di SMK Negeri 48 Jakarta memiliki nilai rata-

rata perilaku kerja yang cukup tinggi yakni sebesar 416,892 dengan skor maksimal 500. Guru yang memperoleh nilai diatas rata-rata berjumlah 22 orang sedangkan guru yang memperoleh nilai di bawah rata-rata berjumlah 15 orang. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam maupun luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku/aktivitas tertentu. Setelah melakukan analisis data, dapat diketahui bahwa motivasi kerja guru di SMK Negeri 48 Jakarta cukup tinggi, dapat dilihat bahwa terdapat 19 orang guru yang memiliki skor motivasi kerja diatas rata-rata yaitu sebesar sedangkan sebanyak 18 orang guru memiliki skor motivasi kerja dibawah rata-rata. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik yang mendukung aktivitas seseorang dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Setelah melakukan analisis data, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja di SMK Negeri 48 Jakarta cukup baik, dapat dilihat bahwa terdapat 20 orang guru yang memiliki skor lingkungan kerja diatas rata-rata, sedangkan sebanyak 17 orang guru memiliki skor lingkungan kerja dibawah rata-rata. Hal ini menandakan bahwa sebagian besar guru sudah memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi cukup nyaman dan sudah merasa cukup nyaman dengangan lingkungan kerja yang ada pada SMK Negeri 48 Jakarta. Pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada penelitian ini memiliki persamaan regresi sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 399,818 + 0,197 X1 + 0,281 X2$$

Persamaan regresi ini memiliki nilai konstanta ( $a$ ) sebesar 399,818 artinya jika guru tidak memiliki motivasi dan memiliki lingkungan kerja yang kurang mendukung atau setara dengan nilai 0, maka kinerja guru nilainya 399,818. Nilai koefisien ( $b_1$ ) sebesar 0,197 dan bernilai positif, artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan 1 satuan dan lingkungan kerja tetap maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,197. Nilai koefisien ( $b_2$ ) sebesar 0,281 dan bernilai positif artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan dan motivasi kerja tetap, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,281.

Berdasarkan perhitungan analisis korelasi simultan didapat  $F_{hitung}(3,505) > F_{tabel}(3,275)$ . Artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh simultan (serentak) terhadap kinerja guru. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui uji  $t$  dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}(2,427) > t_{tabel}(2,042)$  yang menandakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Sedangkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui uji  $t$  dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}(2,091) < t_{tabel}(2,042)$  yang menandakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru.

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja guru diperoleh koefisien korelasi (tanpa variabel kontrol) sebesar 0,717. Sedangkan setelah variabel lingkungan kerja dikendalikan, nilai koefisien korelasi menjadi sebesar 0,710. Disini terjadi penurunan korelasi setelah variabel lingkungan kerja yang dikendalikan (dibuat tetap). Hal ini



menandakan bahwa jika lingkungan kerja tetap, maka hubungan positif antara kinerja dan motivasi akan menurun. Nilai koefisien bertanda positif mempunyai arti hubungan positif, artinya jika motivasi kerja tinggi maka kinerja guru akan meningkat dan begitu pula sebaliknya. Berdasarkan tabel diperoleh koefisien korelasi Zero Order (tanpa variabel kontrol) sebesar 0,166. Sedangkan setelah variabel motivasi kerja dikendalikan, nilai koefisien korelasi menjadi sebesar 0,090. Disini terjadi penurunan korelasi setelah variabel motivasi kerja yang dikendalikan (dibuat tetap/sama). Hal ini menandakan bahwa jika motivasi kerja tetap/sama, maka hubungan positif antara kinerja dan lingkungan akan menurun. Nilai koefisien bertanda positif dapat diartikan sebagai hubungan positif, artinya jika lingkungan kerja tinggi maka kinerja guru akan meningkat dan begitu pula sebaliknya.

Pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru mempunyai nilai korelasi sebesar 0,615 maka keeratan pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru tergolong kuat. Kemampuan dari variabel motivasi kerja dan lingkungan mempengaruhi kinerja guru adalah sebesar 12,9%.

### **1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan kinerja guru. Pengaruh tersebut mempunyai arah hubungan yang positif. Pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja dapat ditunjukkan dengan melihat adanya

motivasi yang dimiliki oleh seorang guru, maka akan mendorong segala aktivitas yang dilakukan guru tersebut untuk memperoleh hasil yang terbaik dan akan mempengaruhi kinerjanya. Hal ini membuktikan teori yang dikemukakan oleh Kompri bahwa semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya dan begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang maka semakin rendah pula kinerjanya. Apabila guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku disekolah sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal.<sup>90</sup>

Hasil penelitian ini juga membuktikan teori yang dikemukakan oleh Wibowo bahwa apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja pekerja akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok maupun organisasi.<sup>91</sup> Hasil penelitian ini juga membuktikan teori yang dikemukakan oleh Kasmir yang menyatakan makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan maka kinerjanya akan turun.<sup>92</sup>

---

<sup>90</sup> Kompri, *Op.Cit.* hal. 65

<sup>91</sup> Wibowo, *Op. Cit.* hal. 377

<sup>92</sup> Kasmir *Op.Cit* hal. 190

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iskandar dalam penelitian berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal.<sup>93</sup> Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh MD Rahadini dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Guru yang hasil uji t nya sebesar 0,000 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru yang demikian mendukung hipotesisnya.<sup>94</sup>

Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Taufiqurrahman yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTS Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan yang hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.<sup>95</sup>

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Selain motivasi kerja, kinerja guru juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja guru.

---

<sup>93</sup> Iskandar, *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal*, Jurnal FE 2012 Universitas Negeri Semarang, hal. 150-155

<sup>94</sup> Sugiyono dan MD Rahadini, *Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Gabus Kabupaten Grobogan*, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.5 No. 1 Juni 2011 Universitas Slamet Riyadi Surakarta, hal. 1-10

<sup>95</sup> Taufiqurrahman dan Sri Indarti, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTS Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan*, Jurnal FE Vol.1 No. 2 Oktober 2014 Universitas Riau Pekanbaru, hal. 1-10

Pengaruh tersebut mempunyai arah hubungan yang positif. Pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja ditunjukkan dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, memadai dan dapat mendukung pekerjaan maka akan terjadi peningkatan kinerja guru. Hal ini membuktikan teori yang dikemukakan oleh Kasmir yang menyatakan bahwa lingkungan sekolah merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Dapat diartikan bahwa lingkungan pembelajaran dikelas maupun disekolah mempengaruhi baik langsung maupun tak langsung terhadap proses kegiatan belajar mengajar. Lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya, jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang.<sup>96</sup> Hasil penelitian ini juga membuktikan teori yang dikemukakan oleh Pandji Anoraga yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan ataupun hasil pekerjaannya.<sup>97</sup>

---

<sup>96</sup> Kasmir, *Op.Cit* hal. 192

<sup>97</sup> Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hal. 58

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutoyo dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Warga Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,389, sementara tingkat signifikansi  $t$  sebesar 0,000. Dengan demikian nilai  $\text{sig } t < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Warga.<sup>98</sup>

Penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartono dan Untung Sriwidodo dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru Di SMP Swasta. Hasil penelitian ini menunjukkan uji  $t$  variabel lingkungan kerja mempunyai signifikansi sebesar 0,002. Karena 0,002 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  di tolak, berarti variabel lingkungan kerja ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru SMP swasta di Kecamatan Tegowanu Kabupaten Grobogan.<sup>99</sup>

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja

---

<sup>98</sup> Sutoyo, *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Warga Propinsi Sulawesi Tengah*. Jurnal Katalogis Vol. 4 No. 3, Maret 2016. Universitas Tadaluko, hal. 187-195.

<sup>99</sup> Kartono dan Untung Sriwidodo, *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru Di SMP Swasta*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.3 No. 2, Desember 2009. Universitas Slamet Riyadi Surakarta, hal. 89 - 96.

guru. Hal ini membuktikan teori yang dikemukakan oleh Kompri yang menyatakan bahwa profesionalisme, motivasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang saling mempengaruhi terhadap kinerja. Kinerja guru ditentukan oleh tingkat sejauh mana profesionalisme guru, motivasi dan lingkungan kerjanya.<sup>100</sup> Hasil penelitian ini juga membuktikan teori yang dikemukakan oleh Leonard bahwa Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung. Suasana kerja yang nyaman juga dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Sebagaimana tercantum dalam indikator motivasi, bahwa kepuasan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penentu motivasi, maka suasana kerja pun memberikan dampak yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja.<sup>101</sup> Selaras dengan hasil penelitian ini juga membuktikan teori yang dikemukakan oleh Sugiyono yang menyatakan bahwa di lingkungan kerja, motivasi karyawan turut mempengaruhi hasil kerjanya, baik secara positif atau negatif. Apabila karyawan mempunyai motivasi kerja yang baik, pada umumnya akan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik pula.<sup>102</sup>

Penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan pada bab II yaitu terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi motivasi kerja dan semakin

---

<sup>100</sup> Kompri, *Op.Cit.* hal. 64

<sup>101</sup> Leonard, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Suasana Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Matematika Sekolah Immanuel Pondok Melati*. FTMIPA 2008, Universitas Indraprasta PGRI Jakarta.

<sup>102</sup> Sugiyono dan MD Rahadini, *Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Gabus Kabupaten Grobogan*, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.5 No. 1 Juni 2011 Universitas Slamet Riyadi Surakarta, hal. 1-10

baik lingkungan kerja yang dimiliki oleh seorang guru, maka akan terjadi peningkatan kinerja dari guru tersebut.

Pada penelitian ini terdapat persamaan variabel yang diambil peneliti yaitu variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja serta variabel terikat kinerja guru dengan penelitian-penelitian yang telah dilakukan terdahulu. Teknik pengambilan data variabel kinerja guru pada penelitian ini adalah dengan menggunakan sumber data sekunder dan analisis data yang digunakan yaitu uji persyaratan analisis normalitas dan linearitas, analisis persamaan regresi dengan analisis regresi berganda, uji hipotesis, analisis koefisien korelasi, sedangkan perbedaannya adalah sampel yang digunakan adalah guru tingkat SMA/SMK, dimana pada penelitian-penelitian sebelumnya sebagian ada yang menggunakan sampel guru tingkat SD dan SMP serta karyawan perusahaan.

Motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dalam penelitian ini dijadikan sebagai variabel bebas mempengaruhi kinerja guru secara simultan sebesar 12,9%. Hal ini menandakan bahwa terdapat banyak faktor atau variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kemampuan dan keahlian. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang ditetapkan. Artinya guru yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, begitu juga sebaliknya. Dengan demikian, kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang. Faktor selanjutnya adalah pengetahuan. Seseorang yang memiliki

pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, begitu juga sebaliknya. Artinya, dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, begitu juga sebaliknya. Jika guru tidak atau kurang memiliki pengetahuan dalam mendidik, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya. Faktor selanjutnya adalah rancangan kerja. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan seseorang dalam mencapai tujuan pekerjaannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan secara tepat dan benar. Dalam konteks pendidikan maka guru mengacu pada RPP yang dibuat sebagai acuan dalam proses kegiatan belajar mengajar. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja selanjutnya adalah kepribadian. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Artinya, kepribadian dan karakter akan mempengaruhi kinerja. Faktor selanjutnya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dalam hal ini menyangkut kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah. Perilaku kepala sekolah yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat guru senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan olehnya. Hal ini tentu akan meningkatkan kinerja para guru. Faktor lain yang berhubungan dengan



faktor sebelumnya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Gaya kepemimpinan kepala sekolah tentu dapat mempengaruhi kinerja guru. Faktor selanjutnya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi yang dalam hal ini merupakan lembaga pendidikan. Kepatuhan anggota organisasi untuk mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.

Faktor selanjutnya adalah loyalitas. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik sehingga pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja selanjutnya adalah komitmen. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik. Jadi, komitmen dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Faktor terakhir yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin

kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya dalam hal ini guru selalu masuk kelas tepat waktu. Guru yang disiplin dapat mempengaruhi kinerjanya.<sup>103</sup>

Meskipun peneliti telah berhasil menguji hipotesis yang diajukan dan dilakukan sesuai dengan prosedur ilmiah, peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya mencapai pada tingkat kebenaran mutlak sehingga tidak menutup kemungkinan dilakukannya penelitian lanjutan. Hal ini disebabkan masih banyak terdapat keterbatasan dalam kegiatan penelitian yang antara lain adalah :

1. Keterbatasan variabel penelitian, karena dalam penelitian ini peneliti hanya meneliti tiga variabel yakni motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja guru. Sedangkan variabel terikat tidak selalu dipengaruhi motivasi kerja dan lingkungan kerja tetapi juga oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian seperti kepemimpinan, kompensasi, pelatihan, budaya organisasi dan lain-lain.
2. Keterbatasan pengumpulan data, karena variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja menggunakan kuesioner dalam pengumpulan datanya, sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden yang tidak menunjukkan kenyataan yang sesungguhnya.
3. Keterbatasan dalam mendapatkan informasi langsung dari kepala sekolah selaku pimpinan yang memberikan penilaian kepada guru dalam Penilaian Prestasi Kerja.

---

<sup>103</sup> Kasmir, *Op.Cit*, hal. 189

4. Kesibukan para responden sehingga menyebabkan kesulitan dalam proses pengumpulan data.
5. Keterbatasan waktu, biaya dan tenaga dalam menyelesaikan penelitian ini, sehingga intensitas penelitian tidak selancar seperti yang diharapkan.
6. Peneliti menyadari hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan karena tiap karakteristik tiap responden berbeda satu sama lain.
7. Instrumen penelitian untuk variabel kinerja guru yang diperoleh melalui data sekunder berupa Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil diduga kurang mewakili tiap indikator untuk mengukur kinerja guru dan sifatnya subjektif, sehingga menyebabkan hasil penelitian kurang maksimal.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 48 Jakarta, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa :

1. Hasil pengujian hipotesis
  - a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Artinya jika motivasi kerjanya tinggi, maka kinerja guru akan meningkat, dan sebaliknya.
  - b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Artinya jika lingkungan kerjanya tinggi, maka kinerja guru akan meningkat, dan sebaliknya.
  - c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Artinya jika motivasi kerja dan lingkungan kerja tinggi, maka kinerja guru akan meningkat, dan sebaliknya.
2. Variasi kinerja guru ditentukan secara simultan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 12,9 % sedangkan sisanya sebesar 87,1 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

#### **B. Implikasi**

Penerapan motivasi kerja yang dilakukan oleh guru dan diikuti dengan lingkungan kerja yang kondusif ternyata mempunyai pengaruh terhadap meningkat atau menurunnya kinerja guru SMK Negeri 48 Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru. Implikasi hasil penelitian ini berupa :

1. Indikator tertinggi pada variabel motivasi kerja adalah motivasi intrinsik dengan sub indikator selalu berusaha untuk lebih baik dari orang lain yang menandakan bahwa motivasi kerja yang menjadi daya pendorong setiap guru adalah ingin menjadi lebih baik dari orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa guru sudah termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Tetapi hal ini juga akan membuat rasa individualisme yang tinggi sehingga akan menurunkan kerjasama antar guru. Hal ini juga ditunjukkan dengan paling rendahnya skor indikator kerjasama pada penilaian perilaku kerja guru. Perasaan senang dalam bekerja merupakan sub indikator yang juga memiliki skor yang tinggi. Sedangkan sub indikator terendah adalah adanya dorongan dari atasan yang menandakan bahwa guru dalam melaksanakan tugasnya kurang dorongan motivasi yang diberikan oleh atasannya. Hal ini sesuai dengan hasil pengamatan dan wawancara singkat yang dilakukan dengan beberapa guru di SMK Negeri 48 Jakarta. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja guru merupakan faktor

yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Apabila guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku di sekolah sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal. Maka dari itu, peningkatan motivasi kerja harus diciptakan dari dalam diri dan juga dilakukan oleh pihak-pihak yang dapat memberikan motivasi tersebut agar guru dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

2. Sub indikator tertinggi pada variabel lingkungan kerja ada pada indikator lingkungan fisik yaitu tempat kerja. Hal ini menandakan bahwa sebagian guru menilai bahwa kondisi dan suasana tempat kerja di SMK Negeri 48 Jakarta sudah kondusif sehingga dapat berkonsentrasi pada saat melakukan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan sub indikator yang terkecil terdapat pada sub indikator gaya kepemimpinan kepala sekolah yang menandakan bahwa kepala sekolah belum menunjukkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi guru di SMK Negeri 48 Jakarta, tetapi apapun gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan guru-guru tetap melakukan tugas sebagaimana mestinya. Lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik karena bekerja

tanpa gangguan. Namun sebaliknya, jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat diciptakan oleh pihak-pihak yang ada dalam lingkungan tersebut.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, saran - saran yang dapat diberikan peneliti adalah :

1. Kepala sekolah hendaknya lebih memberikan perhatian dan penghargaan atas sesuatu yang dikerjakan oleh guru agar guru termotivasi dalam bekerja, sehingga akan memunculkan kinerja yang optimal.
2. Sekolah hendaknya mampu memenuhi semua sarana dan prasarana pembelajaran yang dibutuhkan guru dalam kegiatan pembelajaran maupun dalam menunjang pekerjaan guru.
3. Setiap guru diharapkan dapat mempertahankan bahkan meningkatkan konsentrasinya dalam mengajar ditengah kebisingan yang berasal dari suara-suara yang berada disekitar sekolah.
4. Sekolah hendaknya mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar setiap guru dapat berkonsentrasi dalam menjalankan

tugasnya dengan cara menciptakan budaya sekolah yang lebih fleksibel.

5. Siswa sebaiknya lebih aktif dalam kegiatan pembelajaran sehingga guru akan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan siswa harus mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif sehingga tercipta lingkungan kerja yang baik dan nyaman untuk guru dalam menjalankan kegiatan belajar mengajar.
6. Sebagai tindak lanjut dari penelitian ini, disarankan bagi peneliti lain yang akan meneliti lebih dalam mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, untuk menggunakan alat ukur penelitian dari variabel kinerja guru dengan menggunakan data primer yang diduga lebih objektif dibandingkan dengan data sekunder.