

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan pada hakikatnya adalah upaya mengembangkan manusia atau memanusiakan manusia, pendidikan sangat strategis untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan diperlukan guna meningkatkan mutu bangsa secara menyeluruh. Pendidikan adalah suatu usaha sadar yang dilakukan oleh individu yang bertujuan untuk memberikan bekal maupun investasi jangka panjang untuk dirinya maupun untuk kehidupan bangsa.

Pendidikan satu prioritas utama dalam pembangunan suatu bangsa karena dalam pendidikan terdapat modal atau investasi dalam pembangunan yang akan menentukan kemajuan suatu bangsa, karena dalam pendidikan potensi setiap individu atau peserta didik dapat dikembangkan sehingga dapat memperoleh individu dengan kepribadian bertanggung jawab terhadap apa yang diberikan kepadanya. Hal ini tentu saja akan berdampak bagi kemajuan suatu bangsa yang dimana bangsa ini memerlukan individu yang bertanggung jawab terhadap kemajuan bangsa Indonesia. Menurut Suharsimi Arikunto menyebutkan bahwa dalam proses pendidikan terdapat lima faktor yang berpengaruh yaitu: (1)

guru dan personil lainnya, (2) bahan pelajaran, (3) metode mengajar dan sistem evaluasi, (4) sarana penunjang dan (5) sistem administrasi. Kelima faktor tersebut di lingkungan sekolah Oleh karena itu pendidikan harus menjadi prioritas utama dalam perhatian pemerintah.

Dalam pendidikan harus memperhatikan kualitas pendidikan itu sendiri dan harus mempersiapkan individu untuk menghadapi tantangan dan perubahan global. Dalam upaya peningkatan faktor pendidikan tidak terlepas dari peran seorang guru di Sekolah. Peran guru di sekolah selain memimbing peserta didik juga bertanggung jawab atas pengembangan mental peserta didik sehingga kualitas mengajar guru juga sangat di perlukan.

Dilihat dari proses pembelajaran yang ada di sekolah guru memegang peran penting dalam pembelajaran di sekolah. Apabila kita bandingkan dengan adanya sarana atau prasarana di sekolah peran guru lebih diutamakan. Oleh karena itu guru harus di berikan lingkungan yang baik dalam pekerjaannya sebagai guru di sekolah. Guru juga memainkan peran yang penting di dalam kelas karenanya kualitas guru juga harus diperhatikan.

Guru adalah salah satu sosok atau peran yang nantinya akan memberikan dan mengembangkan pribadi dari setiap individu atau peserta didik. Dalam arti lain guru adalah orang yang memberikan ilmu

pengetahuan kepada anak didik. Guru merupakan tenaga kerja profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Guru yang berkualitas bukan hanya dilihat dari latar belakang pendidikannya tetapi juga dipengaruhi oleh motivasinya dalam mengajar. Karena dengan adanya motivasi, guru diharapkan dapat memberikan hal terbaik untuk individu atau peserta didik. Selain itu lingkungan juga menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi seorang guru.

Motivasi seorang guru akan bertambah apabila seorang guru memiliki faktor-faktor yang mendukung untuk meningkatkan motivasi seorang guru salah satunya adalah lingkungan mengajar guru di sekolah maupun di kelas. Para pakar mempercayai bahwa motivasi akan timbul karena ada sesuatu yang mendorongnya muncul.

Lingkungan yang nyaman serta kondusif dapat menimbulkan suasana yang nyaman kelengkapan sarana prasarana juga menjadi faktor penentu dalam meningkatkan motivasi seorang guru.

Faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Herzberg dalam teori dua faktornya terdiri dari dua macam faktor. Faktor pertama adalah

motivation factor atau daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai, faktor kedua adalah hygiene factor berupa daya dorong yang datang dari luar diri pegawai, terutama dari organisasi/ lembaga tempatnya bekerja. Daya dorong dari luar diri pegawai bentuknya bisa berupa kompensasi yang diterima dan lingkungan kerja sebagai penunjang saat bekerja.

Dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dominan bagi seseorang dalam melakukan pekerjaannya, banyak orang yang dapat melakukan pekerjaannya dengan baik karena terdorong oleh motivasi yang kuat. Sama halnya dengan guru yang dapat terdorong motivasinya karena adanya lingkungan mengajar yang baik sehingga mendorong menjadi lebih baik.

Ketua Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) Sulistyio memaparkan sejumlah isu yang dihadapi guru saat ini mencakup jumlah dan distribusi guru, kualitas, kompetisi, kualifikasi, kesejahteraan, hingga perlindungan bagi para guru. Dia berharap, kualitas para guru bisa meningkat. Terutama mereka yang telah disertifikasi, dan menerima tujangan profesi. Di Hari Guru ini, Sulistiyo juga berharap adanya inisiatif guru mengintrospeksi diri.

"Saya juga berharap ada keinginan dan motivasi guru untuk memelihara rasa kompetisi agar peningkatan kualitas pendidikan bisa dicapai," menurut Sulistiyo dalam Seminar

Internasional Profesionalisme Guru 2011 di Hotel Milenium, Jakarta Pusat, Jumat (25/11/2011).¹

Dalam hal ini sudah agat jelas bahwa motivasi guru sangat berpengaruh pada kualitas pendidikan dan juga harus di dukung dengan kinerja serta lingkungan yang kondusif untuk mengajar guru.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti melihat adanya pengaruh Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi motivasi mengajar guru di sekolah.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti mengenai hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Motivasi Mengajar Guru SMPN di Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan uraian sebelumnya maka masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antar lingkungan kerjar dengan motivasi mengajar guru?

¹<http://news.okezone.com/read/2011/11/25/373/534094/inilah-masalah-yang-dihadapi-guru-se-indonesia> (Diakses tanggal, 15 September 2015)

2. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan dengan motivasi mengajar guru?
3. Apakah terdapat hubungan antara kesejahteraan dengan motivasi mengajar guru?
4. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi mengajar guru?
5. Apakah terdapat hubungan antara sarana kerja dengan motivasi mengajar guru?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas maka penelitian ini dibatasi pada dua variable sebagai berikut:

1. Variabel Y (Variabel terikat) motivasi mengajar guru SMP Negeri di Kecamatan Duren Sawit.
2. Variabel X (Variabel bebas) lingkungan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Duren Sawit.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Apakah

terdapat Hubungan antara Lingkungan kerja dengan Motivasi mengajar Guru SMP Negeri Kecamatan di Duren Sawit Jakarta Timur”

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan:

- a. Menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang serupa di masa mendatang dalam meningkatkan motivasi di lingkungan kerja.
- b. Memberi masukan yang positif dan bermanfaat bagi guru.
- c. Dapat dijadikan sumber wacana bagi pihak terkait untuk meningkatkan Motivasi mengajar guru di sekolah di Kecamatan Duren Sawit

2. Kegunaan Praktis

- a. Guru dapat meningkatkan motivasi sehingga dapat meningkatkan mutu di sekolah;
- b. Guru dapat bersikap sosial dengan sesama guru di lingkungan tempat kerja

BAB II

KERANGKA TEORITIK, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kerangka Teoritik

1. Motivasi Mengajar

Motivasi mengajar terdiri dari dua kata yaitu motivasi dan mengajar. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan.² Sedangkan menurut kamus Bahasa Indonesia, motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri sekarang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan.³

Menurut Mitchell "...motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya , diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunteer*) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu"⁴ Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Pernyataan ini mengandung tiga

² Suwatno, M.Si dan Donni Juni Priansa , *Manajemen SDM dalam Organisasi public dan bisnis*, (Bandung: Alfabeta, .2011) h. 171

³ Wahya M.Hum, Suzana,SS, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Bandung: Ruang Kata. 2013) h.411

⁴ J. Winardi, SE, *Motivasi dan Pemativasian dalam Manajemen*,(Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2001) h. 1

pengertian: (1) motivasi mengawali terjadinya perubahan energy pada diri setiap individu; (2) motivasi di tandai oleh adanya rasa atau *feeling* afeksi seseorang. Dalam hal ini, motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan, afeksi, dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia; (3) motivasi dirangsang karena adanya tujuan.

Menurut pendapat Berelson dan Steiner mendefinisikan motivasi sebagai “ *all those inner striving conditions variously describe as wishes, desire, needs, drives, and the like*”⁵ pengertian dari pendapat diatas adalah motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki “*motivation represent those psychological processes that cause the arousal, direction, and persistence of voluntary actions that are goal directed*”.⁶ Pendapat lain Menurut Greenberg dan Baron yang dikutip dalam buku perilaku organisasi motivasi adalah suatu proses yang mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia kearah pencapaian suatu tujuan. Hanson mengemukakan bahwa “ *content theories of motivation*” beranggapan bahwa segala sesuatu yang ada dalam

⁵Siswanto sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga kerja Indonesia pendekatan administrative dan operasional*, (Jakarta: PT bumi aksara, Jakarta, 2002)h. 267

⁶Paul Ducham, *Organizational Behavior*, (McGraw Hill, 2008) h. 210

diri manusia membentuk motivasi *an inner state that energizes, activate or moves, and that direct or channels behavior toward goals. Content theories are based on the notion that things within us generate motivation.*

Definisi yang lain menyebutkan bahwa:

“...motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu”⁷

motivasi juga dapat muncul dikarenakan karyawan memotivasi diri sendiri untuk mencari dan melakukan pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan mereka.

Jadi disintesisakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang ada di dalam masing-masing individu yang dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal yang digunakan untuk mencapai tujuan.

Selanjutnya yang dimaksud dengan mengajar adalah merupakan seluruh kegiatan dan tindakan yang diupayakan oleh guru untuk terjadinya proses belajar sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan.⁸

Kegiatan mengajar secara harfiah hanya menyampaikan ilmu yang berasal dari guru dan di sampaikan kepada peserta didik. Pernyataan ini pun diikuti oleh sardiman yang mengatakan secara tradisional mengajar adalah menyampaikan pengetahuan kepada anak didik. Hal inilah yang membuat

⁷Siswanto sastrohadiwiryono, *Op.cit*, h.2

⁸Mukhtar, *Mengukir Prestasi: Panduan Guru Menjadi Guru Profesional*, (Jakarta:CV Misaka Galiza, 2002),h. 59

kegiatan belajar mengajar menjadi kegiatan yang pasif, dimana hanya seorang guru yang aktif dalam menyampaikan materi sedangkan peserta didik hanya diam mendengarkan saja apa yang disampaikan oleh guru.

Hal ini tentu saja tidak terlepas dari peran seorang guru dalam menyampaikan informasi pengetahuan harus di dukung oleh skill yang dimiliki guru itu sendiri hal ini terkait dengan motivasi yang dimiliki oleh guru tersebut.

Terdapat beberapa fungsi motivasi dalam mengajar, fungsi motivasi itu memiliki peranan yang sangat penting, menurut M. Ngalim Purwanto ada tiga fungsi motivasi dalam belajar, yaitu:

- a. Mendorong guru untuk berbuat atau bertindak, motif itu berfungsi sebagai penggerak atau motor yang memberi energy (kekuatan) seseorang untuk melakukan suatu tugas mengajar
- b. Motiv merupakan arah perbuatan, yakni kearah perwujudan cita-cita dan suatu tujuan mengajar
- c. Motiv itu menyeleksi suatu perbuatan/ menentukan perbuatan-perbuatan yang mana harus dilakukan dalam mengajar⁹

Di dalam mengajar juga terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi Guru dalam mengajar. Guru sebagai salah satu karyawan pada bidang pendidikan memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda, tetapi yang utama adalah melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik, dan tugas utama guru yaitu dapat memotivasi siswa. Sehubungan dengan hal itu

⁹ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Pt Remaja Rosdakarya, 2007), h. 61

yang dapat memotivasi kerja guru sebagai karyawan yaitu, Prestasi, Penghargaan, Tantangan, Tanggung jawab, Pengembangan, Keterlibatan, kesempatan.¹⁰

Pelaksanaan belajar mengajar selayaknya berpegangan pada apa yang tertuang dalam perencanaan pembelajaran. Namun pada kenyataannya yang dihadapi tidaklah seratsu persen berhasil. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor itu adalah sebagai berikut.

a. Faktor Guru

Guru adalah pengelola pembelajaran atau disebut pembelajar. Faktor yang perlu diperhatikan oleh pembelajar adalah keterampilan mengajar, mengelola tahapan pembelajaran, dan memanfaatkan metode yang tersedia.

Di dalam interaksi belajar mengajar guru memegang kendali utama untuk keberhasilan tercapainya tujuan. Oleh karena itu guru harus memiliki keterampilan mengajar, mengelola tahapan pembelajaran, memanfaatkan metode yang tersedia menggunakan media dan mengalokasikan waktu. Kelima hal ini merupakan faktor pendekatan guru untuk mengomunikasikan tindakan mengajarnya demi tercapainya tujuan pembelajaran.

¹⁰ J. Ravianto, *Produktifitas dan Tenaga Kerja*, (Jakarta: Lembaga Sarana Informasi dan Produktifitas, 2000), h. 11

Keterampilan mengajar adalah sejumlah kompetensi guru yang menampilkan kinerjanya secara professional. Keterampilan ini mencakup beberapa hal berikut:

- a) Keterampilan membuka pelajaran
- b) Keterampilan menutup pelajaran
- c) Keterampilan menjelaskan
- d) Keterampilan mengelola kelas
- e) Keterampilan bertanya
- f) Keterampilan memberi penguatan
- g) Keterampilan memberi variasi
- h) Keterampilan sumbang saran
- i) Keterampilan studi kasus, dll

b. Faktor siswa

Siswa di dalam interaksi belajar- mengajar adalah subjek yang akan mencapai tujuan pembelajaran dalam bentuk hasil belajar. Setiap siswa memiliki karakteristik umum. Salah satu karakteristik umum dari siswa adalah usia. Interaksi belajar mengajar di lingkungan sekolah harus disesuaikan dengan tingkatan usia anak didik.

Karakteristik siswa secara khusus dapat dilihat berbagai sudut, antara lain dari sudut gaya belajar dan kecerdasan majemuk. Gaya belajar adalah modal belajar yang dimiliki siswa, siswa dapat belajar

dengan cara melihat (visual), dengan cara mendengar (auditorial), dan dengan cara bergerak, bekerja dan menyentuh (kinestik), selain gaya belajar, kemampuan siswa dapat dianalisis melalui kecerdasan majemuk.

c. Faktor kurikulum

Kurikulum merupakan pedoman bagi guru dan siswa dalam mengorganisasikan tujuan dan isi pelajaran. Dalam mengorganisasikan tujuan dan isi pelajaran tersebut perlu diperhatikan bagaimana guru merumuskan tujuan pembelajaran dan mengorganisasikan materi pelajaran.

d. Faktor lingkungan

Lingkungan atau latar adalah konteks terjadinya pengalaman belajar. Faktor ini terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang menunjang situasi interaksi belajar mengajar untuk mencapai hasil interaksi yang optimal.

Lingkungan di dalam interaksi belajar mengajar merupakan konteks tempat terjadinya pengalaman belajar, dapat berupa lingkungan fisik (kelas, laboratorium, tata ruang, situasi fisik yang ada disekitar kelas-laboratorium-sekolah) dan lingkungan nonfisik (cahaya, ventilasi, suasana belajar, musik latar)

Lingkungan yang ada disekitar siswa, baik itu di kelas, sekolah, atau diluar sekolah perlu dioptimalkan pengelolaannya agar interaksi belajar-mengajar lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian diatas dapat di sintesakan pengertian motivasi mengajar adalah suatu dorongan yang ada di dalam masing- masing individu (guru) yang dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal yang digunakan untuk mencapai tujuan.

Di dalam motivasi juga terdapat beberapa fungsi menurut Nasution bahwa fungsi motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Mendorong manusia untuk berbuat menjadi sebagai penggerak atau motor memerlukan energi.
- b. Menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang ingin dicapai.
- c. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dilakukan yang serasi guna mencapai tujuan itu, dengan mengenyampingkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu.¹¹

Mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja personil, menurut pendapat sutermeister yang dikutip dari Yayat Hayati terdiri dari tiga unsur besar, yaitu kondisi fisik lingkungan kerja, kondisis sosial lingkungan kerja, dan keterpenuhan kebutuhan dasar individu.¹²

Selain faktor yang dapat memberikan motivasi terhadap guru terdapat juga faktor yang dapat menyebabkan menurunnya moral dan motivasi guru yaitu, Beban kerja berlebihan, Kurang otonomi, Imbalan

¹¹ Nasution, *Teknologi Pendidikan*, (Bandung: Bumi Aksara, 1982.),h. 77

¹² Yayat Hayati Djatmiko, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2003), h.67

yang tidak memadai, Hilangnya sambung rasa, Perlakuan tidak adil, Konflik nilai.¹³

Dalam teori yang telah di jelaskan oleh beberapa ahli salah satu modelnya adalah teori imbalan dengan prestasi. Dalam teori model ini, motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-Faktor internal adalah Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, Harga diri, Harapan pribadi, Kebutuhan, Keinginan, Kepuasan kerja, Prestasi yang dihasilkan.

Pengertian lain mengenai motivasi yang bersifat instrinsik dan ekstrinsik yaitu:

- a. Motivasi instrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu di rangsang dari luar, karena setiap diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.
- b. Motivasi ekstrinsik adalah kebalikan dari motivasi instrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar.¹⁴

Motivasi juga dapat muncul dengan upaya manajemen seperti pemberian gaji, promosi, penghargaan, dll. Herzberg, Mausner dan Synderman dalam Armstrong mengemukakan dua tipe motivasi, yaitu:

¹³ Mukhtar, *Mengukir Prestasi: Panduan Guru Menjadi Guru Profesional*, (Jakarta:CV Misaka Galiza, 2002),h. 77

¹⁴ Syaiful Bahri Djamarah, *Psikologi Belajar*,(Jakarta: rineka cipta) h.145

- a. Motivasi Intrinsik: faktor yang datang dari diri sendiri yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan tertentu., Faktor ini misalnya tanggung jawab (merasa pekerjaan adalah sesuatu yang penting), otonomi (kebebasan mutlak), kesempatan maju, mengembangkan keahlian, melakukan pekerjaan yang menarik dan menantang.
- b. Motivasi ekstrinsik: faktor yang datang dari luar atau yang dilakukan orang lain untuk memotivasi kita. Misalnya, pemberian penghargaan, kenaikan gaji, promosi, tindakan disiplin, pemberian sanksi, atau kritik. Motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh yang cepat dan kuat namun biasanya tidak bertahan lama. Motivasi instrinsik biasanya bertahan lama karena melekat dalam diri individu.

Faktor eksternal diantaranya adalah Jenis dan sifat pekerjaan, Kelompok kerja dimana seseorang bergabung, Organisasi tempat bekerja, Situasi lingkungan pada umumnya.¹⁵

Selain itu faktor dalam motivasi juga mempunyai tujuan. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan intrinsik yang ada pada diri seseorang/individu yang bersangkutan, stimuli eksternal mungkin juga dapat mempengaruhi motivasi, tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut.

¹⁵ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi aksara, 2012), h. 294

Faktor kepuasan atau motivator factor dikatakan sebagai faktor pemuas karena dapat memberikan kepuasan kerja seseorang dan juga dapat meningkatkan prestasi para pekerja, tetapi faktor ini tidak dapat menimbulkan ketidakpuasan bila hal itu tidak terpenuhi.

Faktor kepuasan disebut juga sebagai hygiene faktor atau faktor pemeliharaan merupakan faktor yang bersumber dari ketidakpuasan kerja. Faktor- faktor tersebut antara lain; Kebijakan administrasi perusahaan; Hubungan kerja; Kondisi kerja; Keamanan kerja; dan status pekerjaan.¹⁶

Adapun tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan, antara lain :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja bawahan,
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan;
- e. Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkatan absensi karyawan;
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
- g. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan;
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan;
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.¹⁷

motivasi dalam mengajar menurut Newstrom mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah:

- a. *Engagement*, merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan

¹⁶Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: erlangga , 2012) h. 319

¹⁷Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta : Penerbit Bumi Aksara, 2008) h. 146

- b. *Commitment*, komitmen adalah suatu tingkatan dimana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*
- c. *Satisfaction*, kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan tempat kerja'
- d. *Turnover*, merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.¹⁸

Indikator lain dari motivasi menurut maslow yang dikenal dengan teori kebutuhan diuraikan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis
Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya
- b. Kebutuhan rasa aman
Apabila kebutuhan fisiologis relative sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
- c. Kebutuhan social
Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan social, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya
- d. Kebutuhan penghargaan
Kebutuhan ini meliputi kebutuhan ingin untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri
Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses

¹⁸ Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada, 2013) h. 110

pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.¹⁹

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan menurut F. Patty menyatakan,

..lingkungan merupakan sesuatu yang mengelilingi individu di dalam hidupnya, baik dalam bentuk lingkungan fisik seperti orang tua, rumah, kawan bermain, dan masyarakat sekitar, maupun dalam bentuk lingkungan fisiologis seperti perasaan-perasaan yang di alami, cita-cita, persoalan-persoalan yang dihadapi dan sebagainya.²⁰

Maksud dari definisi diatas adalah meliputi semua kondisi di dunia ini yang dalam cara-cara tertentu mempengaruhi tingkah laku individu. Tetapi, lingkungan yang aktual (sebenarnya) hanyalah faktor-faktor dalam dunia sekitar yang benar-benar mempengaruhi individu.

Menurut kamus besar bahasa indonesia lingkungan diartikan sebagai tempat yang memengaruhi pertumbuhan manusia, sedangkan menurut kamus bahasa inggris Environment diartikan sebagai sesuatu yang berhubungan dengan lingkungan atau suasana. Jika dikombinasikan pengertian istilah lingkungan dari kedua bahasa tersebut, maka

¹⁹ Herman sofyandi dan Iwa Ganewa, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: Graha Ilmu , 2007) h. 102

²⁰ Baharudin, *Psikologi Pendidikan Refleksi Teoritis Terhadap Fenomena*, (Jogjakarta: ar-ruzz media grup, 2007) , h.68

lingkungan dapat diartikan sebagai suatu tempat atau suasana (keadaan) yang dapat mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan seseorang.²¹

Menurut Sartain dalam Tholib Kasan, yang dimaksud lingkungan sekitar adalah meliputi semua kondisi dalam dunia ini yang dengan cara-cara tertentu mempengaruhi tuga manusia, pertumbuhan, perkembangan, kecuali gen-gen, bahkan gen-gen dapat pula dipandang sebagai menyiapkan lingkungan bagi gen lain.²²

Kondisi Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang memepengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja yang dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, dam kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis.

Lingkungan Kerja atau lokasi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan

Lingkungan kerja menurut Rivai adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri.²³ Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.

²¹Rita mariyana. Dkk, *Pengelolaan Lingkungan Belajar*, (Jakarta: Kencana 2010) h. 16

²² Tholib Kasan, *Dasar-Dasar Pendidikan*, (Jakarta: Studio Press 2009), h. 28

²³ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta : Raja Grafindo Persada 2006), h. 165

Menurut Nitisemito lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.²⁴

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor yang bersifat fisik dan psikologis yang terdapat di tempat kerja yang dapat mempengaruhi suasana kerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya.

Selanjutnya indikator lingkungan kerja meliputi, kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja, yang antara lain meliputi:

- a. Keadaan bangunan, gedung atau tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja para pegawai. Termasukdi dalamnya ruang kerja yang nyaman dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi pegawai dalam menjalankan tugasny, serta mengtur ventilasi yang baik sehingga para pegawai merasa betah.
- b. Tersedianya beberapa fasilitas, seperti:
 - 1) Peralatan kerja yang cukup memadai sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing pegawai
 - 2) Tersedianya tempat-tempat rekreasi, tempat istirahat, tempat olahraga berikut kelengkapannya, kantin atau kafeteria, tempat ibadah, tempat pertemuan, dan sebagainya.
 - 3) Tersedianya sara transportasi khusus antar jemput pegawai.

²⁴ Nitisemito Alex S, *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia 2000), h. 183

- c. Letak gedung atau tempat kerja yang strategis sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum, dengan memberikan berbagai fasilitas seperti tersebut diatas diharapkan para pegawai akan berperilaku sesuai dengan perilaku yang dikehendaki organisasi yang pada akhirnya dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan semangat, disiplin, dan loyalitas yang tinggi.²⁵

Kondisi lingkungan 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 yang meliputi:
 - 1) Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugas
 - 2) Merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang (secara tidak adil), dan
 - 3) Merasa aman dari segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling curiga-mencurigai diantara para pegawai.
- b. Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi, yaitu vertical dan horizontal.
 - 1) Loyalitas yang bersifat vertical, yaitu loyalitas antara pemimpin dengan bawahan, dan loyalitas antara bawahan dengan pimpinan. Untuk menunjukkan loyalitas pimpinan terhadap para bawahan antara lain dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain:
 - a). mengadakan anjangan ke rumah-rumah pegawai pada saat-saat tertentu. Dengan demikian pegawai akan merasa senang dan bangga. Anjangan ini sebenarnya dapat diadakan secara teratur, misalnya dengan mengadakan arisan karyawan yang tempatnya berpindah-pindah dan diikuti oleh keluarga pegawai
 - b). ikut membantu menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi oleh pegawai, sepanjang pegawai yang bersangkutan tidak keberatan.
 - c). membela kepentingan bawahan, sepanjang kepentingan bawahan tidak bertentangan dengan ketentuan-ketentuan berlaku

²⁵Ig. Wursanto, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, (Yogyakarta: Andi, 2005), h.287

- d). membela bawahan dari pihak-pihak lain, meskipun secara intern bawahan itu mendapat teguran dan bahkan mendapat peringatan keras dari pimpinan.
- e). melindungi bawahan dari segala bentuk ancaman yang datang dari pihak lain, sepanjang bawahan itu pada posisi atau garis yang benar. Sedangkan untuk melihat loyalitas bawahan terhadap atasan dapat dilakukan antara lain dengan melakukan kebijaksanaan open house, memberikan kesempatan bagi para bawahan untuk melakukan silaturahmi kepada pimpinan pada hari raya agama yang dianut oleh pimpinan (lebaran, natalan, dan sebagainya).²⁶

Loyalitas yang bersifat horizontal adalah loyalitas antara pimpinan dengan pimpinan yang setingkat, antara bawahan dengan bawahan, atau antar pegawai yang setingkat.

Lingkungan terbagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan psikologis. Salah satu macam lingkungan adalah lingkungan fisik (tempat). Dalam pengertian sebenarnya adalah mengenai tata ruang kantor.

Tata ruang kantor adalah pengaturan ruangan kantor serta penyusunan alat-alat dan perobatan kantor sesuai dengan luas lantai dan ruangan kantor tersedia untuk memberikan sarana bagi pegawai. Dengan memerhatikan gedung yang ada, tujuan ruang kantor sebagai berikut:

- a. Memanfaatkan seluruh ruangan yang ada untuk keuntungan ekonomis yang besar. Dengan demikian, setiap meter persegi, sudut, atau

²⁶*Ibid*, h. 288

tengah ruangan seluruhnya terkendali. Dengan kata lain tidak ada tempat yang tidak berguna.

- b. Memudahkan pengawasan manajer terhadap para staf pada praktiknya, perusahaan memiliki kecenderungan yang berbeda-beda dalam pendelegasian wewenang.
- c. Memudahkan arus komunikasi dan arus kerja.
- d. Layout ruangan yang baik akan memberikan kepuasan dan kenyamanan untuk bekerja sehingga pegawai merasa betah kerja di kantor
- e. Menyediakan pelayanan yang dibutuhkan pegawai seperti computer, telepon, intercom, faksimili, e-mail, dan pelayanan lainnya yang menyangkut pelayanan rumah tangga perusahaan seperti penyediaan air minum.
- f. Memudahkan setiap gerakan dalam penyimpanan arsip.
- g. Memberikan rasa aman dan keleluasaan pribadi.
- h. Menjauhkan pekerjaan yang menimbulkan bunyi keras, gaduh, dan mengganggu pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tinggi.
- i. Menciptakan citra dan kesan baik bagi para pelanggan dan tamu perusahaan.

Adanya perasaan puas di kalangan pegawai. Perasaan puas ini akan terwujud apabila pegawai merasa bahwa kebutuhannya dapat

terpenuhi, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan social, lebih-lebih kebutuhan yang bersifat psikologis.

Apabila kebutuhan akan kondisi lingkungan kerja seperti yang telah diutarakan diatas dapat terpenuhi, para pegawai dapat diharapkan akan berperilaku sesuai dengan perilaku yang diharapkan oleh organisasi. Tugas pimpinan organisasi adalah menciptakan suasana kerja yang harmonis dengan menjalankan *human relation* sebaik-baiknya.

B. Hubungan antara lingkungan mengajar dengan Motivasi Mengajar

Sebagai seorang guru yang bekerja sebagai pendidik di sekolah tentunya tidak bekerja seorang diri. Akan tetapi banyak pendidik yang berada di lingkungan sekolah.

Adanya interaksi yang terjadi diantara guru dengan guru lainnya serta guru dengan lingkungan sekitarnya sangat membantu meningkatkan motivasi yang ada di dalam diri seorang guru.

Karena saling berhubungan antara motivasi dan kemampuan kerja, kinerja pegawai di tentukan pula oleh faktor-faktor lingkungan luar dan iklim kerja organisasi. Bahkan kemampuan dan motivasi pegawai itu pun ditentukan pula oleh faktor-faktor lingkungan organisasi itu.

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Ernest J. McCormick mengemukakan bahwa:²⁷

“ work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work settings”. Pengertian dari penjelasan diatas adalah motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Selain itu Wurasanto mengungkapkan di dalam buku Dasar-dasar Organisasi juga telah menyebutkan bahwa:²⁸

Lingkungan kerja merupakan variable yang mempunyai pengaruh cukup besar terhadap motivasi kerjaseseorang. Yang termasuk dalam lingkungan kerja antara lain kondisi kerja dan keamanan dalam pekerjaan.

Kondisi kerja dapat dikatakan baik apabila memungkinkan seseorang untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, baik kondisi fisik maupun kondisi psikologis. Kondisi fisi berhubungan dengan gedung, ruang kerja, ventilasi dan sebagainya. Sedangkan psikologis adalah kondisi kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologis kepada para anggota, misalnya adanya hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju, dan sebagainya.

²⁷Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Rosda Karya, 2011), h. 94

²⁸Ig. Wurasanto, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, (Yogyakarta: Andi, 2005) , h.301

C. Kerangka Berpikir

Organisasi menginginkan pencapaian di dalam organisasinya terus meningkat, tidak ada satupun organisasi yang menginginkan kinerja organisasinya menurun. Agar kinerja guru yang baik dapat meningkat, maka peningkatan motivasi sangat diperlukan. Motivasi guru yang tinggi diperlukan dalam pekerjaan bagi seorang guru. Karena guru terlibat secara langsung dalam proses pembelajaran. motivasi adalah suatu dorongan yang ada di dalam masing-masing individu yang dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal yang digunakan untuk mencapai tujuan.

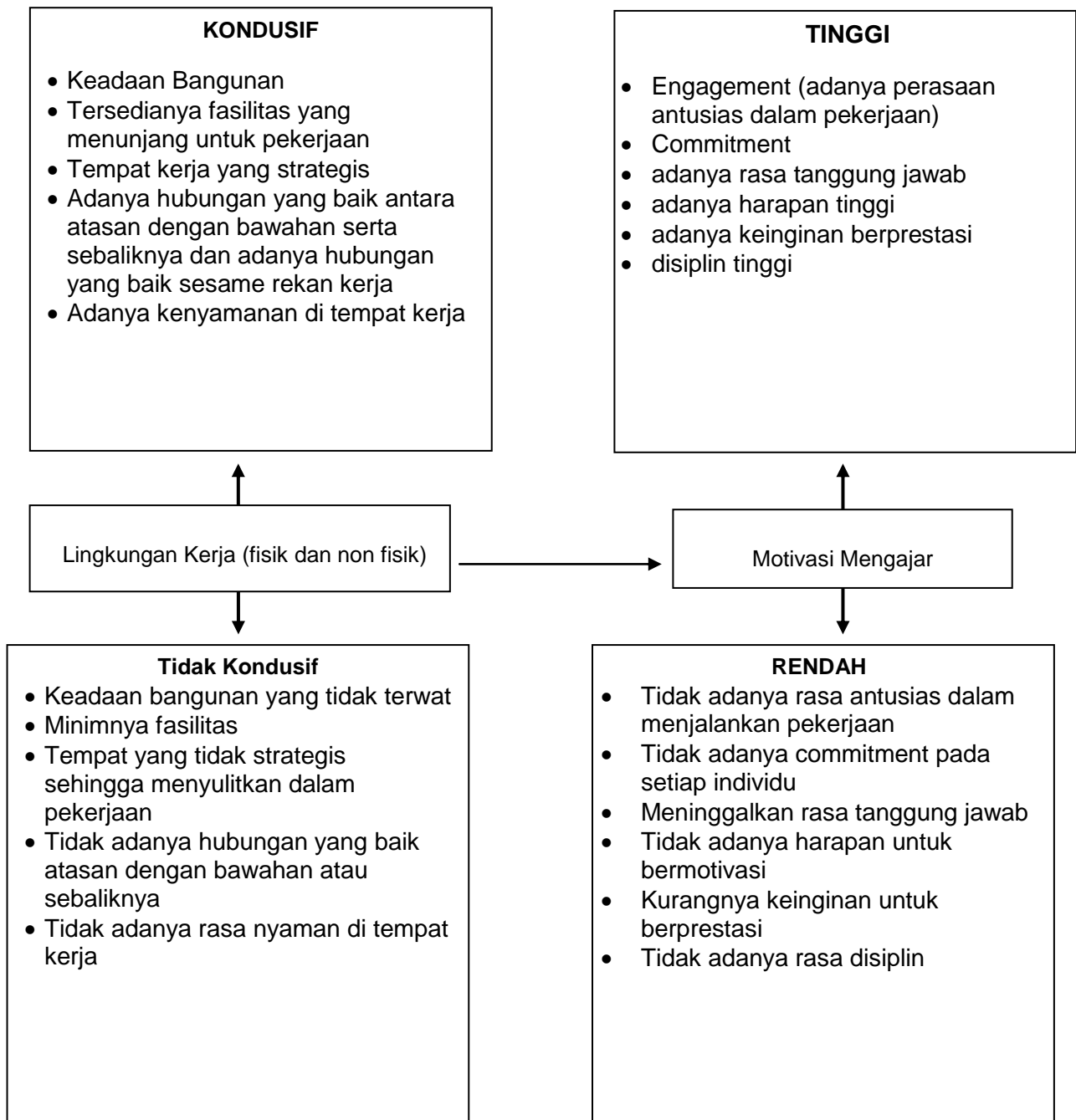
Salah satu lingkungan kerja yang baik adalah dimana karyawan diperlakukan dengan adil dan bias memotivasi karyawannya. Tidak peduli level input dari pekerja tertentu terkait dengan proses bisnis secara keseluruhan, penting bagi manajer untuk memberikan masing-masing karyawan bisa memainkan peranannya secara dinamis dalam bentuk yang lebih besar. Namun, menumbuhkan kesetiaan adalah elemen kunci dalam memotivasi pekerjaan dan meningkatkan operasional produktivitas secara keseluruhan.

Motivasi guru yang tinggi akan terlihat dari kepuasan guru dalam mencapai suatu tujuan. Lingkungan juga berperan dalam meningkatkan

motivasi guru karena dengan lingkungan yang baik atau nyaman akan menambah motivasi guru dan menjadi lebih baik.

Meningkatnya motivasi juga memberikan dampak yang baik di dalam pembelajaran. Sedangkan motivasi guru yang rendah akan tercermin dari bagaimana cara guru memberikan pembelajaran pada siswa, hal lain yang dapat digambarkan dari kurangnya motivasi guru adalah ketidakpuasan guru dalam pencapaian tujuan hal ini dapat dilihat dari sikap guru yang kurang memperhatikan hasil belajar siswa.

Tingginya rasa motivasi guru di tempat mengajar dapat menjadikan pembelajaran yang lebih baik, dan menciptakan suasana yang kondusif untuk mengajar serta tercapainya tujuan pendidikan.



2.1

Kerangka berpikir

D .Hipotesis penelitian

Berdasarkan kerangka teori dan kerangka berpikir tersebut di atas maka rumusan hipotesisnya adalah:

“Terdapat hubungan antara rasa lingkungan kerja dengan motivasi mengajarguru smpn di kecamatan duren sawit jakarta timur.”

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari Penelitian ini adalah:

1. Mengetahui lingkungan kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur
2. Mengetahui motivasi mengajar guru di Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur
3. Mengetahui ada tidaknya hubungan positif antara lingkungan kerja guru dengan motivasi mengajar guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat yang menjadi pilihan peneliti untuk mengadakan penelitian adalah Sekolah Menengah Pertama Negeri yang berada di Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur. Adapun nama sekolah yang menjadi tempat penelitian sebagai berikut:

NO	Nama Sekolah	Alamat
1	SMP Negeri 6	Jl. Bulak Timur I/7 Klender
2	SMP Negeri 27	Komp. PTB Duresawit
3	SMP Negeri 51	Jl. Kejaksaa Kav. Pondok Bambu
4	SMP Negeri 117	Jl. Pahlawan Revolusi Pondok Bambu

NO	Nama Sekolah	Alamat
5	SMP Negeri 135	Jl. Teluk Palu No. 35 Pondok Bambu
6	SMP Negeri 139	Jl. Bunga rampai x Perum Klender. Malaka Jaya
7	SMP Negeri 165	Jl. Balai Rakyat III No. 16 Duresawit
8	SMP Negeri 167	Jl. Lingkar Duresawit
9	SMP Negeri 194	Jl. Pendidikan Raya IX Komp IKIP Duresawit
10	SMP Negeri 195	Jl. Sawah Barat No. 48 Duresawit
11	SMP Negeri 198	Jl. Pertania Klender, Duresawit
12	SMP Negeri 199	Jl. Arabika 8 blok. AC 3 Pd. Kopi, Duresawit
13	SMP Negeri 202	Jl. Buluh Perindu IV/1 Pondok Bambu
14	SMP Negeri 213	Jl. Malaka I Perunas Klender, Malaka Jaya
15	SMP Negeri 252	Jl. H. Nama Pondok Kelapa Duresawit
16	SMP Negeri 255	Jl. Radin Inten Duresawit

Gambar 3.1

Nama sekolah

Sedangkan waktu penelitian di mulai pada bulan Agustus 2015 hingga Januari 2016 melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Tahapan Persiapan
 - a. Studi pendahuluan
 - b. Observasi isu ke lapangan
 - c. Penyusunan Proposal Penelitian
2. Tahapan pelaksanaan kegiatan
 - a. Persiapan penelitian
 - b. Penyusunan angket penelitian
 - c. Penyebaran angket uji coba
 - d. Pengumpulan angket uji coba

- e. Penyebaran angket penelitian
 - f. Pengumpulan angket penelitian
3. Tahapan pengolahan data

Pengolahan data diambil dari hasil angket yang telah diisi oleh responden (guru SMPN) yang di sebar di Sekolah Menengah Negeri Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur.

4. Tahapan penulisan laporan

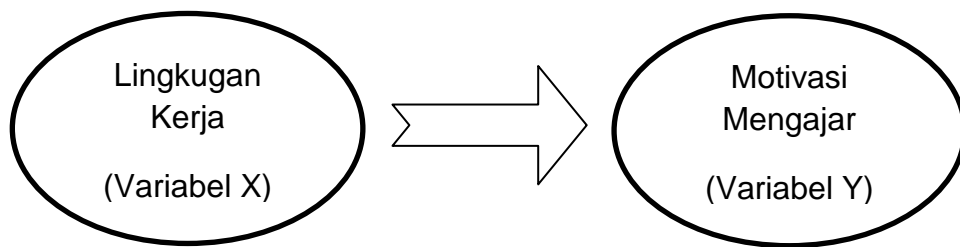
Setelah data di olah dengan teknik pengolahan data, maka disusun hasil penelitian sesuai dengan data yang diperoleh di lapangan.

C. Metode dan Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey melalui pendekatan korelasional. Dengan unit analisis nya adalah guru, instrument penelitian menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data primer. Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri di kecamatan duren sawit Jakarta Timur, yang tersebar 16 SMP Negeri dengan jumlah guru sebanyak 550. Teknik yang digunakan adalah penarikan sample secara acak proporsional (*proporsional random sampling*) dan akan di ujicoba sebanyak 20 orang di luar sample.

Dalam rancangan survey, peneliti mendeskripsikan secara kuantitatif (angka-angka) kecenderungan, perilaku-perilaku, atau opini-

opini dari suatu populasi dengan meneliti sampel populasi tersebut²⁹
 Sedangkan pendekatan korelasional yang bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada sektor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi.³⁰
 Penelitian ini mengambil dua variabel yaitu supervisi sebagai variabel X, dan kreativitas sebagai variabel Y. Untuk menghubungkan dua variabel tersebut dapat digambarkan seperti di bawah ini :



Gambar 3.1
Hubungan Variabel Bebas dan Terikat

Berdasarkan desain di atas, dapat dilihat bahwa Motivasi (variabel terikat) akan berhubungan secara langsung dengan variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja.

D. Populasi dan Sampel

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan metode survey pendekatan korelasional dengan harus mengetahui dan ditentukan populasinya.

²⁹ Jhon W. Creswell, *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Mixed* (Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2010), h. 217

³⁰ Sumardi suryabrata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), h. 82

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur. Teknik pengambilan sample yang digunakan adalah populasi keseluruhan. Dengan populasi keseluruhan maka dapat disimpulkan bahwa sample populasi akan diambil seluruh Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur. Diketahui jumlah populasi pegawai 550.

Dalam pendapatnya Sugiyono mengungkapkan sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.³¹ Sedangkan menurut Husaini sample adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik tertentu yang disebut teknik sampling. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik simple random sampling. Dengan pengambilan secara acak dalam populasi tersebut. Peneliti menggunakan rumus menurut pendapat Slovin yang dikutip dari Husain Umar yaitu:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

- n : Jumlah Sample
- N : Jumlah Populasi
- 1 : Nilai Konstanta
- e : Taraf Signifikansi (2%, 5% atau 10%)

³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2010) h. 91

Berdasarkan rumusan di atas, maka besarnya ukuran sample yang digunakan dalam penelitian ini dengan jumlah dan kesalahan 0.1 maka:

$$n = \frac{550}{1 + 550 (0.1)^2}$$
$$= 84.6$$

n = 85 orang

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan yang dijadikan sample dalam penelitian ini adalah 85 orang guru SMPN di Kecamatan Duren Sawit.

Jadi sample secara umum menjelaskan mengenai sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, teknik penarikan sample yang digunakan adalah populasi keseluruhan guru SMPN di Kecamatan Duren Sawit.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data mengenai variabel X (Lingkungan Kerja) dan Y (Motivasi Mengajar) digunakan angket.

Adapun jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup hanya memilih alternatif jawaban yang dianggap paling sesuai dengan keadaan sebenarnya. Adapun yang terkait dalam teknik pengumpulan data antara lain:

1. Definisi Konseptual

a. Motivasi (Variabel Y)

Motivasi adalah suatu dorongan yang ada pada individu yang dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal yang digunakan untuk mencapai tujuan dengan indikator meliputi , antusiasme, *Commitment*, harapan, keinginan berprestasi, disiplin.

b. Disiplin tinggiLingkungan Kerja (Variabel X)

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor yang bersifat fisik dan psikologis yang terdapat di tempat kerja yang dapat mempengaruhi suasana kerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya dengan indikator meliputi :

1. Lingkungan Fisik yang terdiri atas Bangunan serta fasilitas yang menunjang
2. Lingkungan psikologis yang terdiri atas Hubungan baik antara atasan dan bawahan serta sebaliknya dan Kenyamanan di tempat kerja

2. Definisi Operasional

a. Motivasi Mengajar (Variabel Y)

Motivasi adalah suatu dorongan yang di miliki guru SMP Negeri di kecamatan Duren Sawit yang dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal yang digunakan untuk mencapai tujuan

dalam mencapai tujuannya dengan indikator meliputi, antusiasme, *Commitment*, harapan, keinginan berprestasi, disiplin.

b. Lingkungan Kerja (Variabel X)

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor yang bersifat fisik dan psikologis di tempat mengajar guru SMP Negeri kecamatan Duren Sawit yang dapat mempengaruhi suasana kerja karyawan/ guru dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya dengan indikator meliputi :

1. Lingkungan Fisik yang terdiri atas Bangunan serta fasilitas yang menunjang
2. Lingkungan psikologis yang terdiri atas Hubungan baik antara atasan dan bawahan serta sebaliknya dan Kenyamanan di tempat kerja

3. Kisi-Kisi Instrumen

Adapun indikator yang telah ditentukan peneliti dijadikan sebagai instrumen penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba

Variabel Penelitian	Indikator	Nomor item Sebelum Uji coba
Lingkungan Kerja (X)	1) Lingkungan Fisik	1, 7, 13, 14, 3,4,6,5,9
	2) Lingkungan Fisik	8,15,23,25,10,11,12,21, 28,31
	3) Lingkungan Psikologis	17,19,20,

	4) Lingkungan Psikologis	29,30,
motivasi Mengajar(Y)	5) Antusiame	9,15,5,16,17,26,27
	6) Komitmen	10, 13
	7) Harapan	1,8,23,28,29,31,32,33
	8) keinginan berprestasi	13, 18, 23,20,30
	9) disiplin	6,7,11,14,18,19,21,24,25

Dengan bobot nilai untuk kedua variabel sebagai berikut :

Tabel 3.3
Tabel Alternatif Tanggapan Motivasi

Alternatif Tanggapan	Nilai Perbutir	
	Positif	Negatif
Sangat Sering	5	1
Sering	4	2
Jarang	3	3
Pernah	2	4
Tidak Pernah	1	5

Tabel 3.4
Tabel Alternatif Tanggapan Lingkungan Kerja

Alternatif Tanggapan	Nilai Perbutir	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Kurang Setuju	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

4. Uji coba Instrumen

Instrumen yang digunakan dilakukan uji coba. Hal ini dilakukan agar data yang diperoleh dalam penelitian valid dan reliabel, sehingga memenuhi syarat untuk digunakan dalam penelitian. Instrumen diujicobakan pada 20 responden.

a. Uji coba Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen, suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.³² Untuk mengetahui ketepatan suatu instrumen yang digunakan apakah telah sesuai dengan variabel yang diteliti atau tidak, maka dalam penelitian ini instrumen diujicobakan kepada 20 responden. Uji coba validitas variabel X dan variabel Y dilakukan dengan cara menganalisa item perbutir. Peneliti menguji validitas dengan menggunakan rumus korelasi yang dikemukakan oleh Pearson, yang dikenal dengan rumus korelasi *Product Moment* dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} : Koefisien korelasi antara X dan Y
- n : Jumlah subjek penelitian
- $\sum X$: Jumlah skor tiap item
- $\sum Y$: Jumlah skor total item
- $\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor tiap butir item
- $\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor tiap butir item

³²SuharsimiArikunto, *ibid.*, h. 168

ΣXY : Jumlah hasil kali antara skor butir X dengan skor total butir Y ³³

Setelah dilakukan perhitungan pada 20 guru dengan rumus diatas, maka hasil dari ujicoba pada instrumen variabel X (Lingkungan Kerja) yang berjumlah 32 item pernyataan diperoleh 31 item valid dan 1 item drop dengan nomor item 22. Selanjutnya pada instrumen variabel Y (Motivasi Mengajar) yang berjumlah 33 item pernyataan diperoleh 29 item valid dan 4 item drop dengan nomor item 4, 3, 2, dan 12. Dengan kata lain pernyataan yang valid tersebut menandakan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Adapun untuk r_{tabel} dengan jumlah koresponden atau $n=20$ dan taraf nyata atau $\alpha = 0.05$ adalah 0.444. Karena butir pernyataan dari angket memenuhi tingkat validitas maka instrumen tersebut layak digunakan sebagai alat ukur penelitian. Sehingga kisi-kisi instrument penelitian setelah uji coba sebagai berikut :

Tabel 3.5

Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Setelah Uji Coba

Variabel Penelitian	Indikator	Nomor item Setelah Uji coba
Lingkungan Kerja (X)	1) Lingkungan Fisik	1, 7, 13, 14, 3,4,6,5,9
	2) Lingkungan Fisik	8,15,23,25,10,11,12,21,28,31

³³SuharsimiArikunto, *ibid.*, h. 170

Variabel Penelitian	Indikator	Nomor item Setelah Uji coba
	3) Lingkungan Psikologis	17,19,20,
	4) Lingkungan Psikologis	29,30,
Motivasi Mengajar (Y)	1) antusiame	9,15,5,16,17,26,27
	2) komitmen	10, 13
	3) harapan	1,8,23,28,29,31,32,33
	4) keinginan berprestasi	13, 18, 23,20,30
	5) disiplin	6,7,11,14,18,19,21,24,25

b. Uji coba Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah “sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik.” Reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur apakah instrumen sudah dapat dipercaya untuk mengukur variable X dan variable Y, sehingga dari hasil instrument tersebut didapat data yang dapat dipercaya oleh peneliti. Adapun untuk mengukur reliabilitas instrument variabel X dan instrument variable Y dapat dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. “Rumus Alpha Cronbach digunakan untuk mencari reliabilitas instrument yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian.”³⁴

Perhitungan realibilitas digunakan;

Rumus Alpha adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

³⁴SuharsimiArikunto, *ibid.*, h. 196

r_{11} : Reliabilitas instrument

k : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir

σ_t^2 : Varians total

Tabel 3.6

Tabel Interpretasi r

Besar Nilai r	Interprestasi
0.80 – 1.000	Sangat tinggi
0.60 – 0.799	Tinggi
0.40 – 0.599	Sedang
0.20 – 0.399	Rendah
0.00 – 0.199	Sangat rendah

Variabel X

diketahui :

$k = 32$, $\sum \sigma_b^2 = 351390$, dan $\sigma_t^2 = 14.58$

maka perhitungan untuk variabel X adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{33}{32} \right) \left(1 - \frac{351390}{14,58} \right)$$

$$= 1,053$$

Setelah dilakukan perhitungan maka diperoleh r_{hitung} untuk variabel X adalah 1,053 yang dikonsultasikan dengan nilai r_{tabel} $n=20$ adalah 0.444 maka, $r_{hitung} > r_{tabel} = 1,053 > 0.444$, dengan demikian angket untuk variabel X dikatakan memiliki reliabilitas sangat tinggi dan layak digunakan dalam penelitian.

Variabel Y

Diketahui :

$$k = 33 \quad \sum \sigma_b^2 = 31866062, \text{ dan } \quad \sigma_e^2 = 713,02$$

maka perhitungan untuk variabel Y adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{33}{32} \right) \left(1 - \frac{31866062}{17.81} \right)$$

$$= 1,053$$

Setelah dilakukan perhitungan maka diperoleh r_{hitung} untuk variabel Y adalah 1.053 yang dikonsultasikan dengan nilai r_{tabel} $n=20$ adalah 0.444 maka, $r_{hitung} > r_{tabel} = 1.053 > 0.444$, dengan demikian angket untuk variabel Y dikatakan memiliki reliabilitas sangat tinggi dan layak digunakan dalam penelitian.

Dari hasil uji Validitas dan Reliabilitas pada ujicoba instrument dapat dinyatakan bahwa pernyataan pada instrument X dan instrument Y memiliki validitas dan Reliabilitas yang tinggi, dan

dapat digunakan untuk memperoleh data dalam kegiatan penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Setelah data penelitian terkumpul kemudian diolah secara bertahap dan masing-masing variabel dikemukakan untuk menjawab tujuan penelitian. Selanjutnya ditempuh langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Mengolah data mentah yang diperoleh dari lapangan dengan menggunakan statistik deskriptif. Statistik deskriptif merupakan teknik analisis data yang masih sederhana, sebagian analisis atau perhitungannya bersifat penyederhanaan atas data yang terkumpul.³⁵ Dari hasil pengolahan tersebut dapat diketahui tabel, grafik, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan mean, median, modus, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan perhitungan persentase.³⁶
- b. Melakukan pengujian prasyarat analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

³⁵ Agus Irianto, *Statistik: Konsep Dasar dan Aplikasinya* (Jakarta: Kencana, 2007). H. 2.

³⁶ Sugiyono. *Op.cit.h. 28*.

1. Uji Normalitas Distribusi

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas digunakan sebelum uji hipotesis, setiap variable yang dianalisis harus berdistribusi normal. Uji normalitas yang digunakan dikenal dengan nama uji liliefors, rumus tersebut sebagai berikut:

$$L_o = F(z_i) - S(z_i)$$

Keterangan:

L_o : Harga mutlak terbesar

$F(z_i)$: Peluang harga baku

$S(z_i)$: Proposal angka baku

Untuk pengujian tersebut, dapat ditempuh dengan prosedur sebagai berikut:

c. Pengamatan x_1, x_2, \dots, x_n dijadikan bilangan baku z_1, z_2, \dots, z_n dengan

menggunakan rumus $x_i = \frac{x_i - \bar{x}}{s}$ (dan s masing-masing merupakan rata-rata dan simpangan baku sampel).

Untuk tiap bilangan baku ini dan menggunakan daftar distribusi normal baku, kemudian dihitung peluang $F(z_i) = P(z \leq z_i)$.

d. Selanjutnya dihitung proporsi z_i, z_2, \dots, z_n yang lebih kecil atau sama dengan z_i . jika proporsi ini dinyatakan oleh $S(z_i)$, maka :

$S(z_i) = \text{banyaknya } z_1, z_2, \dots, z_n \text{ yang } \leq z_i$

n

- e. Hitunglah selisih $F(z_i) - S(z_i)$ kemudian tentukan harga mutlaknya
- f. Ambil harga yang paling besar di antara harga-harga mutlak selisih tersebut.³⁷

Untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi berdistribusi normal maka nilai L_o dikonsultasikan ke dalam tabel kritis L dengan taraf signifikan $\alpha = 0.05$. kriteria pengujian populasi ini dianggap berdistribusi normal jika harga $L_o < L_{\text{tabel}}$ (angka kritis).

1. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menyatakan hubungan fungsional antara variable X dengan variable Y , rumus yang digunakan dalam penelitan adalah rumus Regresi Linear³⁸ rumus tersebut menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Adapun rumus dalam mencari koefisien-koefisien regresi a dan b untuk regresi linier. Ternyata dapat dihitung dengan rumus:³⁹

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

³⁷Sudjana, Metoda Statistik

³⁸Sudjana, *ibid.*, h.315

³⁹Sudjana, *ibid.*,

Kemudian langkah selanjutnya dari analisis regresi adalah menentukan ketepatan persamaan estimasi yang dihasilkan. Untuk mengetahui ketepatan persamaan dapat digunakan kesalahan standar estimasi yang diberi simbol (S_o), rumusnya adalah sebagai berikut:

$$S_o = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a\sum Y - a\sum XY}{n - 2}}$$

Tahap selanjutnya adalah pengujian terhadap Koefisien regresi. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (x) berhubungan dengan variabel terikat (Y) dengan menggunakan rumus uji-t melalui rumusan sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$ (tidak terdapat hubungan antara variable X dan variable Y)

$H_a : \beta \neq 0$ (terdapat hubungan antara variable X dan variable Y)

Hal ini dapat ditunjukkan melalui uji-t⁴⁰ dengan rumus:

$$S_b = \frac{s_e}{\sqrt{\sum X^2 - (\sum X)^2/n}}$$

$$t = \frac{b - \beta}{S_b}$$

⁴⁰Sudjana, *ibid.*, h.325

Uji kritis pengujian ditentukan dengan mempertahankan derajat kebebasan (*degree of freedom*) atau $dk = n - 2$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

G. Hipotesis Statistik

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variable tersebut dan menentukan kedudukan suatu hipotesis, apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara X dan Y

n : Jumlah subjek penelitian

X : Skor tiap item

Y : Jumlah skor total item

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor tiap butir item

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor tiap butir item

ΣXY : Jumlah hasil kali antara skor butir X dengan skor total butir Y ⁴¹

Selanjutnya adalah menentukan pengujian hipotesis sebagai berikut dengan ketentuan:

$$H_0 : \rho_{xy} = 0$$

$$H_a : \rho_{xy} > 0$$

Keterangan:

H_0 : tidak terdapat hubungan positif antara rasa percaya guru dengan kinerja guru

H_a : terdapat hubungan positif antara rasa percaya guru dengan kinerja guru

Setelah diketahui nilai *product moment* dilanjutkan dengan mencari koefisien determinasi yaitu (r_{xy}^2). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentasi variable Y dipengaruhi oleh variable X. Rumus yang digunakan adalah:

$$Kd = (r_{xy}^2) \times 100\%$$

Keterangan

Kd = Koefisien determinasi

r_{xy}^2 = Koefisien korelasi *Product Moment*

⁴¹SuharsimiArikunto, *Op.Cit.*, h. 170

Untuk perhitungan taraf signifikansi menggunakan rumus uji transformasional sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t_{hitung} : skor signifikansi koefisien korelasi

r : koefisien korelasi *Product Moment*

n : banyaknya sampel ⁴²

Dari tabel yang dihasilkan pada $dk = n - 2$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Dan t_{tabel} yang dihasilkan pada $dk = n - 2$ serta taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ maka apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka kriterianya adalah H_0 ditolak atau dengan kata lain koefisien korelasi signifikan, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel X dan Y.

⁴²Sudjana, *Op.Cit.*, h.380