

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA NEGERI 84
JAKARTA DI JAKARTA BARAT**

**SUCIATININGSIH
8125062590**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN EKONOMI DAN KOPERASI
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2010**

**INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK
ENVIRONMENT WITH PERFORMANCE OF TEACHER
SENIOR HIGH SCHOOL 84 JAKARTA AT JAKARTA BARAT**

SUCIATININGSIH

8125062590



**Scripton submitted as part fulfillment of the requirement for bachelor
degree in Economic Education.**

**STUDY PROGRAM OF ECONOMIC
CONCENTERAD OF COOPERATIVE ECONOMIC
DEPARTMENT OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION
ECONOMIC OF FACULTY
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2010**

ABSTRAK

SUCIATININGSIH. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 84 Jakarta di Jakarta Barat. Skripsi. Jakarta: Konsenterasi Pendidikan Ekonomi Koperasi Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. 2010.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 84 Jakarta, yang berlokasi di Jalan Peta Barat No.42 Kalideres, Jakarta Barat yang dilakukan sejak bulan April sampai Mei 2010.

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan korelasional. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru SMA Negeri 84 Jakarta yang berstatus pegawai negeri sipil yang berjumlah 37 orang, kemudian keseluruhan dari populasi dijadikan sampel.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk non tes yang berupa kuesioner yang masing-masing terdiri dari 38 pernyataan untuk variabel X1 (Motivasi Kerja) dan 32 pernyataan untuk variabel X2 (Lingkungan Kerja), sedangkan data untuk variabel Y (Kinerja Guru) diperoleh langsung dari tempat penelitian. Sebelum instrumen tersebut dipergunakan telah diujicoba kepada 30 guru di SMA Negeri 33 Jakarta. Kedua instrumen tersebut dihitung validitasnya. Dari perhitungan validitas instrumen, untuk variabel X1 (Motivasi Kerja) 30 pernyataan dinyatakan valid dan 8 pernyataan dinyatakan tidak valid. Sedangkan untuk variabel X2 (Lingkungan Kerja) 24 dinyatakan valid dan 8 pernyataan dinyatakan tidak valid ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{kriteria}}$). Dari hasil ujicoba diperoleh reliabilitasnya untuk variabel X1 = 0,936 dan variabel X2 = 0,862. Dengan demikian instrumen ini valid dan reliabel untuk dipergunakan.

Hasil teknik analisis data sebagai berikut : semua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal dan memenuhi asumsi linearitas. Persamaan regresi ganda yang diperoleh $\hat{Y} = 523,373 + 0,169 X_1 + 0,293 X_2$. Uji koefisien regresi secara simultan menggunakan tabel ANOVA. Diperoleh $F_{\text{hitung}} = 3,991$ dan $F_{\text{kritis}} = 3,275$. Hal ini menunjukkan regresi signifikan dan berpengaruh secara simultan. Uji koefisien regresi secara parsial menggunakan tabel Coefficients. Pengujian variabel X1 diperoleh $t_{\text{hitung}} = 1,210$ dan $t_{\text{kritis}} = 2,032$. Hal ini menunjukkan variabel X1 tidak berpengaruh terhadap variabel Y. Pengujian variabel X2 diperoleh $t_{\text{hitung}} = 2,196$ dan $t_{\text{kritis}} = 2,032$. Hal ini menunjukkan variabel X2 berpengaruh terhadap variabel Y.

Uji keeratan hubungan, arah hubungan, dan berarti atau tidaknya hubungan dilakukan dengan analisis korelasi, baik secara parsial maupun simultan. Uji korelasi parsial menggunakan tabel Correlation. Uji korelasi parsial antara Y dan X1 jika X2 konstan diperoleh koefisien korelasi tanpa variabel kontrol = 0,274, setelah variabel Y dikendalikan koefisien korelasi = 0,203. Hal ini menunjukkan

terjadi penurunan korelasi, maka hubungan positif antara variabel Y dan X1 akan menurun. Kemudian diperoleh signifikansi lebih dari 0,05 yaitu 0,235, yang menunjukkan tidak ada hubungan yang berarti antara Y dengan X1 jika X2 konstan. Uji korelasi parsial antara Y dan X2 jika X1 konstan diperoleh koefisien korelasi tanpa variabel kontrol = 0,394, setelah variabel Y dikendalikan koefisien korelasi = 0,352. Hal ini menunjukkan terjadi penurunan korelasi, maka hubungan positif antara variabel Y dan X2 akan menurun. Kemudian diperoleh signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,035, yang menunjukkan ada hubungan yang berarti antara Y dengan X2 jika X1 konstan. Uji korelasi simultan menggunakan tabel Summary. Diperoleh $R = 0,436$ berarti nilai R termasuk kategori (0,40-0,59), yang menunjukkan keeratan hubungan antara X1, X2 dan Y tergolong sedang. Uji koefisien determinasi menghasilkan $R^2 = 0,190$. Hal ini menunjukkan bahwa 19 % variabel Y dipengaruhi oleh variabel X1 dan X2.

Model regresi dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik, yaitu tidak adanya gejala multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Berdasarkan uji multikolinearitas diperoleh *tolerance* = 0,944 (*tolerance* > 0,1) dan VIF = 1,059 (VIF < 10), hal ini menunjukkan model regresi terbebas dari masalah multikolinearitas. Berdasarkan uji heteroskedastisitas diperoleh titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka menunjukkan model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan uji autokorelasi diperoleh *d* (Durbin-Watson) = 2,031 ; *dL* = 1,364 dan *dU* = 1,590 (*dU* < *d* < 4-*dL*), hal ini menunjukkan model regresi terbebas dari autokorelasi.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil simpulan bahwa ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Ditinjau dari lingkungan kerja, ternyata kondisi kebisingan yang timbul dari luar sekolah yaitu suara yang muncul dari tempat proses produksi furnitur yang masih belum terhindarkan. Oleh karena itu disarankan agar guru lebih berkonsentrasi terhadap pekerjaannya dan diperlukan adanya perhatian pimpinan dan pihak-pihak terkait untuk meningkatkan lingkungan kerja.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Guru.

ABSTRACT

SUCIATININGSIH. Influences of Work Motivation and Work Environment with Performance of Teachers in 84 High Schools in Jakarta, West Jakarta. Scription. Jakarta: Concentration of Cooperative Economi, Study Program of Economic, State University of Jakarta. 2010.

This study aims to determine how much influences of work motivation and work environment on the performance of SMA Negeri 84 Jakarta teachers, which is located at No.42 West Map Kalideres, West Jakarta, conducted from April to May 2010.

This study uses a survey method with the correlational approach. In this research, the Population is the entire teacher SMA 84 Jakarta with the status of civil servants who numbered 37 people, then the whole of the population sampled.

The instrument used in this study shaped in the form of non-test questionnaire, each consisting of 38 statements for the variable X1 (Work Motivation) and 32 claim for the variable X2 (Work Environment), while data for the variable Y (Performance of Teacher) obtained directly from research site. Before the instruments used have been tested to 30 teachers in SMA 33 Jakarta. Both instruments are calculated validity. From the calculation of the validity of instruments, for variable X1 (Work Motivation) 30 statement declared valid and 8 statement declared invalid. Whereas for variable X2 (Work Environment) 24 declared invalid and 8 statement declared invalid ($r_{para} > r_{criteria}$). From the test results obtained reliability for the variable and the variable X1 = 0.936 X2 = 0.862. Thus this instrument is valid and reliable for its intended use.

Results of data analysis techniques as follows: all variables in this study have normal distribution and satisfy the assumption of linearity. Obtained multiple regression equation $Y = 523.373 + 0.169 X_1 + 0.293 X_2$. Test of regression coefficients simultaneously using ANOVA tables. Provided $F_{count} = 3.991$ and $F_{critical} = 3.275$. This shows a significant and influential regression simultaneously. Test by partial regression coefficients using Coefficients table. Testing X1 variables obtained $t_{count} = 1.210$ and $t_{critical} = 2,032$. This indicates variable X1 not influence on variable Y. X2 test variables obtained $t_{count} = 2.196$ and $t_{critical} = 2.032$. This shows the X2 variable effect on the variable Y.

Correlation test, the direction of the relationship, and means that whether or not the relationship is done by correlation analysis, either partially or simultaneously. Tests of partial correlation using correlation tables. Tests of partial correlation between Y and X1 if X2 constant correlation coefficient = 0.274 without control variables, after the controlled variable Y = 0.203 correlation coefficient. This shows a decline of correlation, the positive relationship between variables Y and X1 will decline. Then gained more significance than 0.05 is 0.235, which showed no meaningful relationship between the Y and X1 if X2 is constant. Tests of partial

correlation between Y and X2 if X1 constant correlation coefficient = 0.394 without control variables, after the controlled variable Y = 0.352 correlation coefficient. This shows a decline of correlation, the positive relationship between variables Y and X2 will decline. Then acquired the significance of less than 0.05 is 0.035, indicating no significant relationship between the Y and X2 if X1 is constant. Correlation test simultaneously using the Summary table. Obtained R = 0.436 means that the value of R including category (0.40 to 0.59), which shows the relationship between X1, X2 and Y is at middle. Test yield coefficient of determination $R^2 = 0.190$. This indicates that 19% variable Y influenced by variable X1 and X2.

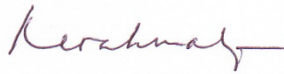
Regression model in this study free of aberrations of classical assumptions, namely the absence of symptoms of multicollinearity, heteroscedasticity, and autocorrelation. Under the multicollinearity test was obtained tolerance = 0.944 (tolerance > 0.1) and VIF = 1.059 (VIF < 10), this suggests the regression model free from multicollinearity problems. Based on the obtained heteroscedasticity test points spread with no clear pattern in the upper and under the number 0 on the Y axis, then it shows there is no heteroscedasticity regression models. Based on the obtained autocorrelation test d (Durbin-Watson) = 2.031; dL = 1.364 and dU = 1.590 (dU < d < 4-dL), this shows the regression models free of autocorrelation.

Based on this research can be drawn the conclusion that there is the influences of work motivation and work environment on the performance of teachers. Viewed from the work environment, it turns out the condition of noise arising from outside the school which is the voice that comes from the furniture production process is still not inevitable. Therefore it is suggested that teachers concentrate more on his job and needed the attention of leaders and stakeholders to improve the working environment.

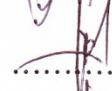
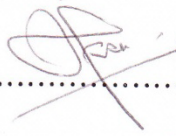
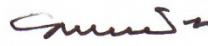
Keywords: *Work Motivation, Work Environment, and Performance of Teachers.*

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dra. Nurahma Hajat, M.Si
NIP. 195310021985032001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Sri Indah Nikensari, SE, M.Si</u> NIP. 196208091990032001	Ketua		
2. <u>Dicky Iranto, SE, M.SE</u> NIP. 197106122001121001	Sekretaris		
3. <u>Dr. Siti Nurjanah, SE, M.Si</u> NIP. 197201141998022001	Penguji Ahli		
4. <u>Dr. I Ketut R Sudiarditha, M.Si</u> NIP. 19560271986021001	Pembimbing I		
5. <u>Dra. Rd. Tuty Sariwulan</u> NIP. 195807221986032001	Pembimbing II		

Tanggal Lulus : 12 Juli 2010

LEMBAR ORIGINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 4 Juli 2010
Yang membuat pernyataan



Suciatiningsih
No.Reg: 8125062590

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur hanya untuk Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan petunjuk-Nya serta memberikan kemudahan kepada penulis di dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.

Penulisan skripsi merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan di Universitas Negeri Jakarta.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian laporan ini terutama kepada:

1. Dra. Nurahma Hajat, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
2. Ari Saptono, SE, M.Pd., selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi.
3. Drs. Saparudin, SE, M.Si., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi, yang telah memberikan pengarahan tentang penyusunan skripsi.
4. Sri Indah Nikensari, SE, M.Si., selaku Koordinator Konsentrasi Pendidikan Ekonomi dan Koperasi, yang telah memberikan pengarahan dalam skripsi.
5. Dr. I Ketut R Sudiarditha, M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingannya.
6. Dra. Rd. Tuty Sariwulan, M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingannya.
7. Dr. Siti Nurjanah, SE, M.Si, selaku dosen penguji yang telah memberikan kritikan dan masukan yang membangun.

8. Dicky Iranto, SE, M.SE, selaku sekretaris penguji yang telah memberikan kritikan dan saran yang membangun.
9. Drs. Purwanto Nur Chamid, selaku wakil kepala sekolah SMA N 33 bidang kurikulum yang membantu proses pengumpulan data.
10. Arief Trihatmanto, S.Pd, M.SE, selaku wakil kepala sekolah SMA N 84 bidang kurikulum yang membantu proses pengumpulan data.
11. Orang tua, atas doa yang tiada henti-hentinya untuk penyusun dan dukungan baik moril maupun dukungan materi.
12. Teman-teman "Seu_Maput dan Keluarga Irawan", juga teman-teman ekop'06 atas doa, dukungan, dan semangatnya kepada penyusun.

Penulis menyadari jika dalam proses penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis menerima saran dan masukan yang membangun demi perbaikan dilain waktu. Penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi orang lain.

Jakarta, Juni 2010

Penyusun

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Keberhasilan adalah hak bagi siapapun yang mau bersusah-susah dahulu dalam mengejar keberhasilannya. Orang-orang yang akan dapat menikmati keberhasilan hanyalah orang yang memiliki cita-cita dan tekad yang kuat serta mau merasakan kesusahan terlebih dahulu demi mencapai keberhasilannya tersebut."

"Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan." (QS. Asy-Syarah:5-6)

"Jadikanlah shalat dan sabar sebagai penolongmu." (QS. Al-Baqarah:153)

"Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu padahal ia amat buruk bagimu. Allah Maha Mengetahui sedangkan kamu tidak mengetahui." (QS. Al-Baqarah:216)

Skripsi ini kupersembahkan kepada : Ibunda dan Ayahanda tercinta, Adikku, My only one "Aries Sutomo". Terima kasih atas doa, dukungan, semangat, dan kebersamaan kalian. Skripsi ini salah satu wujud bakti ku dan sebagai kunci awal kesuksesanku. Aku janji, akan ku bahagiakan kalian. Luv U all.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
TITLE	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	v
LEMBAR PENGESAHAN	vii
PERNYATAAN ORIGINALITAS	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR..	xix
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Perumusan Masalah.....	8
E. Kegunaan Penelitian	8

BAB II. PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR, DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis.....	10
1. Hakikat Kinerja Guru	10
2. Hakikat Motivasi Kerja	17
3. Hakikat Lingkungan Kerja	23
B. Kerangka Berpikir	26
C. Perumusan Hipotesis	29

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian	30
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	30
C. Metode Penelitian	30
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	31
E. Instrumen Penelitian	31
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel	40
G. Teknik Analisis Data	41

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	49
1. Data Variabel (X1) Motivasi Kerja	52
2. Data Variabel (X2) Lingkungan Kerja	55
3. Data Variabel (Y) Kinerja Guru	58

B. Analisis Data	59
1. Persamaan Regresi.....	59
2. Uji Persyaratan Analisis.....	60
a. Uji Normalitas	60
b. Uji Linearitas	62
3. Analisis Koefisien Korelasi	62
a. Uji Korelasi Parsial	62
b. Uji Korelasi Simultan	64
4. Uji Hipotesis	65
a. Uji F	65
b. Uji t	65
5. Uji Koefisien Determinasi	66
6. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik	66
a. Uji Multikolinearitas	66
b. Uji Heteroskedastisitas	67
c. Uji Autokorelasi	68
C. Interpretasi Hasil Penelitian	68
D. Keterbatasan Penelitian	71

BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan	72
B. Implikasi	73
C. Saran	74

DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	77
RIWAYAT HIDUP	130

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Instrumen Ujicoba Variabel X1	78
Lampiran 2. Instrumen Ujicoba Variabel X2	82
Lampiran 3. Data Hasil Ujicoba Variabel X1	86
Lampiran 4. Perhitungan Analisis Butir Variabel X1	87
Lampiran 5. Tabel Ujicoba Validitas Instrumen Variabel X1	88
Lampiran 6. Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel X1	89
Lampiran 7. Data Hasil Ujicoba Variabel X2	90
Lampiran 8. Perhitungan Analisis Butir Variabel X2	91
Lampiran 9. Tabel Ujicoba Validitas Instrumen Variabel X2	92
Lampiran 10. Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel X2	93
Lampiran 11. Instrumen Penelitian Variabel X1	94
Lampiran 12. Instrumen Penelitian Variabel X2	98
Lampiran 13. Data Mentah Variabel X1	102
Lampiran 14. Data Mentah Variabel X2	103
Lampiran 15. Rekapitulasi DP3 Guru SMA N 84 Jakarta	104
Lampiran 16. Rekapitulasi Sebaran Skor Hasil Penelitian	105
Lampiran 17. Perhitungan Rentang, Banyak Kelas, dan Interval Kelas Variabel X1	106
Lampiran 18. Perhitungan Rentang, Banyak Kelas, dan Interval Kelas Variabel X2	107

Lampiran 19. Perhitungan Rentang, Banyak Kelas, dan Interval Kelas	
Variabel Y	108
Lampiran 20. Grafik Histogram Variabel X1, X2, dan Y	109
Lampiran 21. Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan	
Baku Variabel X1, X2, dan Y	111
Lampiran 22. Perhitungan Indikator yang Dominan Variabel Motivasi	
Kerja	112
Lampiran 23. Perhitungan Sub Indikator yang Dominan Variabel	
Motivasi Kerja	113
Lampiran 24. Perhitungan Indikator yang Dominan Variabel Lingkungan	
Kerja	115
Lampiran 25. Perhitungan Sub Indikator yang Dominan Variabel	
Lingkungan Kerja	116
Lampiran 26. Tabel F tabel	117
Lampiran 27. Tabel t tabel	121
Lampiran 28. Tabel Durbin-Watson	122
Lampiran 29. Hasil Output SPSS	123
Lampiran 30. Surat Permohonan Izin Penelitian Ujicoba	126
Lampiran 31. Surat Permohonan Izin Penelitian Sebenarnya	127
Lampiran 32. Surat Izin Penelitian Ujicoba	128
Lampiran 33. Surat Izin Penelitian Sebenarnya	129
Lampiran 34. Daftar Riwayat Hidup	130

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
III.1	Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja (variabel X_1)	32
III.2	Skala Penilaian untuk Instrumen Motivasi Kerja	34
III.3	Kisi-Kisi Instrumen Lingkungan Kerja (variabel X_2)	37
III.4	Skala Penilaian untuk terhadap Lingkungan Kerja	37
IV.1	Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (variabel X_1)	52
IV.2	Rata-Rata Hitung Skor Indikator Motivasi Kerja	54
IV.3	Rata-Rata Hitung Skor Sub Indikator Motivasi Kerja	54
IV.4	Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja (variabel X_2)	55
IV.5	Rata-Rata Hitung Skor Indikator Lingkungan Kerja	57
IV.6	Rata-Rata Hitung Skor Sub Indikator Lingkungan Kerja	57
IV.7	Distribusi Frekuensi Kinerja Guru (variabel Y)	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
II. 1	Kerangka Berpikir	28
IV.1	Grafik Histogram Variabel X1 (Motivasi Kerja)	53
IV.2	Grafik Histogram Variabel X2 (Lingkungan Kerja)	56
IV.3	Grafik Histogram Variabel Y (Kinerja Guru)	59
IV.4	Normal Probability Plot	61
IV.5	Scatterplot of Residual	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi seperti sekarang ini, dunia pendidikan sedang menghadapi beratnya tekanan persaingan. Hal ini mengharuskan segala unsur-unsur/pihak-pihak yang terkait dalam dunia pendidikan untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan kinerjanya agar dapat menghadapi tekanan persaingan dan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Tujuan pendidikan nasional harus dicapai dengan mengembangkan kemampuan serta meningkatkan mutu sumber daya manusia, yang pada akhirnya akan dapat mewujudkan tujuan pembangunan nasional.

Pada hakekatnya, tujuan pendidikan nasional yang tercantum dalam UU No.2 Tahun 1989 Pasal 4 menyatakan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Dengan demikian, pendidikan nasional akan mampu mewujudkan manusia-manusia pembangunan yang dapat membangun dirinya sendiri serta bersama-sama bertanggung jawab atas pembangunan bangsa.

Keberhasilan tujuan pendidikan nasional tersebut harus memperhatikan komponen pendidikan khususnya sumber daya manusia yang mempunyai peranan sangat penting dalam menentukan keberhasilan sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Oleh karena guru merupakan ujung tombak yang melakukan proses pembelajaran di sekolah, maka mutu dan jumlah guru perlu ditingkatkan dan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan sekarang dan yang akan datang.

Penerapan pengembangan guru di sekolah adalah pengembangan diri pribadi guru untuk menggali potensi yang ada di dalam dirinya. Salah satu ciri keberhasilan sekolah yang dinilai masyarakat adalah prestasi yang dicapai siswa setiap tahun. Sekolah yang dinilai baik dan dianggap berkualitas bila siswa mempunyai prestasi yang tinggi. Kualitas pendidikan dan lulusan seringkali dipandang tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar, yang menjadi tanggung jawab sekolah.

Tenaga pendidik/guru yang dibutuhkan oleh sekolah untuk menunjang kegiatan pembelajaran dalam meraih tujuan pendidikan secara sukses adalah guru yang memiliki kinerja tinggi. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah direncanakan, maka sekolah-sekolah mencari dan membutuhkan tenaga pendidik yang keterampilan/kualitasnya dianggap cukup memadai untuk menjadi tenaga pendidik sehingga kinerja yang dimilikinya tinggi. Jika kinerja atau penampilan kerjanya baik yaitu mampu menuntaskan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien oleh semua guru, kemungkinan besar tujuan yang telah direncanakan akan sukses diraih.

Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah adalah kinerja guru. Kinerja adalah prestasi, hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar (PBM) yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin professional guru dalam proses pembelajaran. Hasil kerja yang ditunjukkan pun haruslah tinggi. Adapun faktor-faktor yang memungkinkan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru yaitu besarnya insentif yang diterima tidak sesuai, rendahnya disiplin kerja guru, rendahnya motivasi kerja guru, dan lingkungan kerja yang tidak baik dan harmonis.

Peningkatan kerja guru melalui pemberian insentif 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 pendidikanpun 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.

Seseorang yang bertanggung jawab pasti akan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara tepat waktu. Jika setiap pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu menggambarkan bahwa yang bersangkutan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja dan peningkatan kerja pula.

Tugas guru tidak sekedar mengajar semata, tetapi dimulai dari proses perencanaan sampai dengan penilaian. Tugas tersebut tidak mudah dilakukan, apabila guru tidak memiliki motivasi kerja yang baik. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang turut menentukan kinerja guru. Di duga, munculnya motivasi kerja yang baik dari guru akan melahirkan kinerja yang baik pula. Adanya motivasi kerja yang berasal dari dalam diri maupun berasal dari luar diri seorang guru¹, maka hubungan yang harmonis serta kerja sama yang baik antara guru dengan sekolah dan lingkungannya dapat tercapai serta menimbulkan kepuasan kerja bagi guru. Bagi kepala sekolah, persoalan yang dihadapkan kepadanya adalah bagaimana menciptakan suatu situasi dimana bawahannya dapat memperoleh kepuasan kebutuhan individualnya didalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan sekolah. Atau dengan kata lain, bagaimana kepala sekolah dapat menyesuaikan keinginan bawahan dengan jalan memberikan motivasi kerja agar tujuan sekolah dapat dicapai. Sedangkan bagi seorang guru, persoalan yang dihadapkan kepadanya adalah bagaimana menumbuhkan motivasi yang ada dalam dirinya untuk menjalankan tugasnya secara professional agar melahirkan kinerja yang optimal guna mencapai tujuan sekolah.

Setiap sekolah akan selalu menginginkan agar tenaga pendidik/ guru yang akan terlibat dalam kegiatan pembelajaran dapat menciptakan kinerja yang tinggi dalam bentuk prestasi mengajar yang baik untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk menciptakan guru yang berkinerja tinggi, bukan merupakan cara yang mudah. Selain meningkatkan dan mendorong motivasi

¹ Abin Syamsuddin Makmun, Psikologi Kependidikan, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hal. 37.

dalam bekerja, lingkungan kerja merupakan faktor yang tidak kalah pentingnya dalam peningkatan kinerja seseorang. Sebagai manusia yang keberadaannya tidak dapat terlepas dari lingkungan sekitar, maka guru dalam melaksanakan pekerjaannya sangat terkait oleh lingkungan kerja. 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 setiap pegawai. Dengan lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan harmonis, akan menunjang peningkatan kinerja guru, karena guru merasa nyaman dalam bekerja, betah berada di tempat kerja, dan dapat berkonsentrasi penuh dalam bekerja, sehingga produktivitasnya meningkat. Jika lingkungan kerja kurang baik, maka guru merasa terganggu dalam bekerja, sehingga kinerjanya menurun.

Daftar nilai kinerja seorang pegawai negeri selama setahun dan selalu diberikan tiap awal tahun berikutnya dilihat dari Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) setiap akhir tahun dengan unsur penilaian meliputi kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, dan prakarsa.² Berdasarkan data dari hasil penilaian yang terdapat dalam DP3 guru-guru SMA N 84 Jakarta, kinerja guru-guru yang berstatus PNS rata-ratanya adalah baik yaitu sebesar 573,78. Akan tetapi berdasarkan hasil observasi di lapangan, masih terdapat beberapa guru yang dalam bekerja menunjukkan kinerja yang kurang

² <http://www.bkn.go.id/dp3.php>, pada tanggal 2 Juli 2010

optimal. Dari sudut lingkungan masih kurang kondusif, karena kurangnya sarana prasarana kerja, seperti terbatasnya media pembelajaran seperti OHP dan LCD di setiap kelas, sehingga dalam kegiatan pembelajaran di kelas hanya menggunakan metode pengajaran ceramah saja yang dianggap membosankan oleh siswa. Selain itu, sistem penilaian hasil belajar siswa dengan menggunakan komputerisasi, masih belum sempurna dan banyak ditemui kesalahan dalam pengolahan nilai. Hal tersebut menyebabkan kinerja guru menurun. Dengan menurunnya kinerja guru, akan mengakibatkan menurunnya kualitas pendidikan.

Penilaian kerja yang sistematis tersebut dianggap kurang objektif, sehingga perlu penilaian secara rinci dengan melihat kinerjanya di lapangan. Hal ini perlu perhatian dari berbagai pihak yang terkait untuk meningkatkan motivasi kerja dan lingkungan kerja di SMA N 84 Jakarta, agar kinerja gurunya semakin meningkat. Tanpa adanya kerja sama yang baik antara guru, kepala sekolah, komite sekolah, maupun pemerintah, peningkatan motivasi dan lingkungan kerja tidak akan terwujud sebagaimana mestinya. Meningkatnya motivasi kerja dan lingkungan kerja diharapkan dapat menunjang peningkatan kinerja guru. Dan, dengan meningkatnya kinerja guru akan mempengaruhi peningkatan kualitas pendidikannya serta lulusannya dapat diterima diperguruan tinggi dan dapat terserap oleh kalangan dunia usaha. Dengan demikian, nama baik sekolah terangkat sehingga dapat menarik siswa baru yang mempunyai nilai ujian nasional SLTP yang tinggi, dengan harapan untuk tahun-tahun kedepan prestasi siswa SMA N 84 Jakarta akan meningkat. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk

meneliti apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA N 84 Jakarta.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah yang tersebut di atas, maka dikemukakan identifikasi masalah yang dapat mempengaruhi rendahnya kinerja guru, yaitu sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh insentif terhadap kinerja guru?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru?
5. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan seluruh masalah yang diidentifikasi, penulis mengemukakan pembatasan masalah sebagai berikut :

Motivasi kerja merupakan suatu daya penggerak yang mendorong manusia untuk bertindak atau melakukan aktivitas-aktivitas dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkannya, dimana tujuan seseorang melakukan sesuatu pekerjaan adalah untuk memenuhi kebutuhannya. Motivasi kerja ini dibatasi oleh motivasi dari dalam diri seseorang dan motivasi dari luar diri seseorang.

Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja guru yang meliputi : kebersihan tempat kerja, keamanan, perlengkapan

kerja, peralatan kerja, hubungan antara guru dengan rekan sejawat, guru dengan kepala sekolah, serta dengan masyarakat, yang dapat mempengaruhi pekerjaan guru sehari-hari.

Kinerja guru dibatasi oleh tugas dan fungsinya dalam proses belajar mengajar. Kinerja guru dalam penelitian ini adalah 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 kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, dan prakarsa.

D. Perumusan Masalah

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

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru ?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru?

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan secara teoretis
 - a. Mengembangkan pengetahuan mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja serta kinerja guru.

b. Mengembangkan wawasan mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja serta kinerja guru di SMA Negeri 84 Jakarta

2. Kegunaan secara praktis

a. Sebagai bahan pertimbangan dan input bagi SMA Negeri 84 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.

b. Memberi dorongan bagi guru untuk menjaga, mempertahankan, bahkan meningkatkan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang nantinya akan berguna bagi guru.

BAB II

PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Hakikat 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 di perhatikan, karena 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. Dalam usaha mencapai peningkatan taraf hidup yang lebih baik dan sukses, seseorang dalam bekerja tidak terlepas dari motivasi kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja.

Veithzal Rivai dan Ella mendefinisikan, “kinerja sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”³. Selain itu, Veithzal Rivai dan Ella mengutip pendapat Helfert :

³ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Radjawali Pres, 2009), hal. 548.

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil/prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber yang dimiliki⁴.

Berdasarkan definisi di atas kinerja mengarah pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan yang berupa prestasi kerja dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Hubungannya dengan dunia pendidikan, kinerja guru dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang guru bekerja secara maksimal sesuai kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan institusional. Kemampuan guru akan terlihat pada saat mengajar yang diukur dari kompetensi mengajarnya.

Menurut Notoatmojo yang dikutip oleh Abdusy Syakur dan Ali berpendapat bahwa kinerja “status yang diukur berdasarkan pelaksanaan tugasnya”⁵. Kinerja guru dapat dilihat dari cara mengajar guru dengan kemampuan guru agar tujuan pengajaran dapat tercapai.

Hadari Nawawi mengutip pendapat dari Stephen P. Robbin mengatakan “kinerja adalah jawaban atas pertanyaan *apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu*”⁶. Menurut Schemerson, Hunt dan Osborn yang dikutip oleh Hadari Nawawi mengatakan “kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi”⁷.

⁴ *Ibid*, hal. 604.

⁵ Abdusy Syakur Amin dan Ali Ramadhani, *Psikologi Industry*, (FEUG, 2001), hal. 105.

⁶ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, (Jakarta: Gajah Mada University Press), 2006, hal. 62.

⁷ *Ibid*, hal. 62.

Menurut pendapat kedua tokoh di atas, dapat diartikan bahwa aspek-aspek kuantitas mengacu pada beban kerja/target kerja, sedang aspek kualitas menyangkut kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah dilaksanakan. Tolak ukur hasil kerja dari sudut kuantitas dalam arti target yang pada umumnya harus dihubungkan dengan waktu. Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target dapat terselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Sedangkan kinerja dengan aspek kualitas, yang sangat dipengaruhi/ditentukan oleh berat ringan atau sulit mudah atau kompleks tidaknya pekerjaan yang dilaksanakan.

Berikutnya Suyadi Prawirosentono yang dikutip oleh Hadari Nawawi mengatakan bahwa :

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi/perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika⁸.

Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai dalam lingkup pekerjaan/jabatan yang menjadi wewenang dan tanggung jawab pekerja yang bersangkutan di lingkungan sebuah organisasi. Sedangkan upaya dalam melaksanakan tugas dibatasi dalam lingkup tugas-tugas untuk mencapai tujuan organisasi yang telah diatur dan dilimpahkan kewenangan dan tanggung jawabnya secara legal/resmi. Sedangkan dalam interaksi untuk mewujudkan kinerja tinggi agar tercapai hasil yang diharapkan, harus dijalin kerjasama , baik di dalam maupun di luar

⁸ *Ibid*, hal. 65.

organisasi berdasarkan nilai-nilai moral dan etika di dalam budaya organisasi dan sesuai pula dengan budaya masyarakat sekitar.

Veithzal Rivai dan Ella mengemukakan empat faktor kunci yang memengaruhi secara hebat kinerja di dalam organisasi :

- a. Sumber motivasi individu
- b. Kemampuan yang diperlukan dalam pekerjaan
- c. Gaya dari manajemen
- d. Iklim di organisasi⁹

Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi kemungkinan akan berusaha secara maksimal untuk menghasilkan sesuatu yang direncanakan. Dengan motivasi yang didukung oleh kemampuan individu, gaya dari manajemen dan juga iklim organisasi, akan dapat mengerjakan tugas untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik. Akan tetapi menurut Herzberg :

Apabila sumber motivasi atau *motivators* tidak ada, pekerja bersikap netral dalam melakukan pekerjaan, dan sebaliknya ketika motivator ada, pekerja akan menjadi sangat termotivasi. Teori Dua-Faktor dari Herzberg faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan bekerja yaitu motivator berdasarkan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi seperti pencapaian, penghargaan, tanggung jawab, dan peluang untuk tumbuh.¹⁰

Berdasarkan teori dua-faktor dari Herzberg dapat dikatakan bahwa penghargaan, tantangan, dan peluang untuk pertumbuhan pribadi adalah motivator yang sangat bermanfaat dan akan menghasilkan kepuasan dan kinerja tinggi. Dalam hal ini, kepala sekolah selaku pimpinan dari guru-guru dapat menggunakan motivator untuk menggerakkan guru-guru ke arah pencapaian kinerja tinggi. Jika kepala sekolah tidak menggunakan motivator untuk memotivasi guru-guru dalam bekerja, ada kemungkinan kinerja guru yang tinggi akan sulit diraih.

⁹ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *op. cit*, hal. 370.

¹⁰ Richard L. Daft, *Manajemen : Jilid 2*, (Jakarta: Erlangga, 2002), hal. 98.

Selain itu, Ricky W. Griffin mengemukakan pendapatnya bahwa :

Kinerja individu secara umum ditentukan oleh tiga hal : motivasi (keinginan untuk melakukan pekerjaan), kemampuan (kapabilitas untuk melakukan pekerjaan), dan lingkungan kerja (sumber-sumber daya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan)¹¹.

Kinerja tinggi seseorang tidak akan timbul dengan sendirinya. Kinerja yang ditunjukkan dengan tingkah laku merupakan akibat keterkaitan antara motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Penggabungan ketiga hal tersebut jika dikelola dengan baik dan saling mendukung satu dengan yang lainnya, akan menampilkan kinerja yang tinggi.

Pendapat tersebut diperkuat oleh Ida Bagus Gunadha' dalam penelitiannya tentang Motivasi Berprestasi Dosen, yang menyatakan “kinerja/performance seseorang sangat ditentukan oleh beberapa faktor antara lain : (1) motivasi, (2) kemampuan, dan (3) ketepatan dalam penugasan”¹².

Selain itu, Dientje Griandini dalam penelitiannya yang berjudul Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru, menyatakan “kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi”¹³.

Pendapat yang sejenis juga dikemukakan oleh Sopiah “kinerja individu dapat dipengaruhi oleh effort (usaha) yang diwujudkan dalam bentuk motivasi, ability (kemampuan) yang diwujudkan dalam bentuk kompetensi, dan situasi lingkungan”¹⁴.

¹¹ Ricky W. Griffin, *Manajemen : Jilid 2*, (Jakarta: Erlangga, 2004), hal. 38.

¹² Ida Bagus Gunadha', *Parameter: Pendahuluan* No. 9 Tahun XVIII (Jakarta: Universitas Negeri Jakarta, 2000), hal. 47.

¹³ Dientje Griandini, *Econosains: Kajian Teoretis*, Vol. VII, No. 1 (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, 2009), hal. 10.

¹⁴ Sopiah, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: ANDI Yogyakarta, 2008), hal. 23.

Pengertian lain dari Hasibuan yang dikutip oleh Hadari Nawawi mengatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu”¹⁵

Berdasarkan pendapat tersebut didapat bahwa hasil kerja seseorang merupakan bagian dari kinerja yaitu hasil pekerjaan yang telah dilakukan dengan mengkombinasikan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan ketepatan waktu sebagai kewajiban seseorang kepada organisasi tempat ia bekerja.

Banyak definisi yang dikemukakan oleh para ahli mengenai istilah kinerja. Pengertian-pengertian kinerja dalam uraian di atas menunjukkan bahwa kinerja bukan sifat atau karakteristik individu, tetapi kemampuan kerja yang ditunjukkan melalui proses atau cara bekerja dan hasilnya yang dicapai. Di dalamnya terdapat tiga unsur penting yang terdiri dari (a) unsur kemampuan, (b) unsur usaha, dan (c) unsur kesempatan, yang bermuara pada hasil kerja yang dicapai. Dengan demikian berarti 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.

¹⁵ Hadari Nawawi, *Op. cit*, hal. 64.

Mengajar dan mendidik pada hakekatnya 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 :

Ayat (1) : tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Ayat (2) : pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi¹⁶.

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

Sardiman A.M berpendapat “guru tidak semata-mata sebagai ‘pengajar’ yang *transfer of knowledge*, tetapi juga sebagai ‘pendidik’ yang *transfer of value* dan sekaligus sebagai ‘pembimbing’ yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar”¹⁷.

¹⁶ Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003, *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional*, (Bandung: Citra Umbara, 2003), hal. 27.

¹⁷ Sardiman A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2001), hal. 123.

Berkaitan dengan ini maka sebenarnya guru memiliki peranan yang unik dan sangat kompleks di dalam 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 pengajaran
8. Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan di sekolah
9. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah
10. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran¹⁸

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 di atas dapat disimpulkan dari beberapa teori bahwa kinerja guru adalah 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.

2. Hakikat Motivasi Kerja

Meneliti guru sebagai salah seorang pelaksana kegiatan pendidikan di sekolah sangat diperlukan. Tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki

¹⁸ *Ibid*, hal. 162.

gairah dalam melakukan tugasnya, yang berakibat kurang 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 teori-teori tentang motivasi dan kerja dilanjutkan dengan teori motivasi kerja.

Adanya perbedaan reaksi seseorang terhadap tugas yang diberikan, menandakan bahwa antara seseorang dengan orang lain memiliki motif yang berbeda-beda. Sardiman A.M mengatakan bahwa motif diartikan sebagai “daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu”¹⁹. Menurut Hamzah B. Uno mengutip pendapat dari Robert C. Beck, “motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang memengaruhi kesiapan untuk memulai rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku”²⁰.

Motif menurut Ngalim Purwanto mengutip pendapat Sartain adalah ‘suatu pernyataan yang kompleks di dalam suatu organisme yang mengarahkan tingkah laku/perbuatan ke suatu tujuan atau perangsang’²¹. Seperti motif tukang becak yang menarik becaknya, mahasiswa yang tekun mempelajari buku, dan petani yang giat mengolah sawahnya. Jadi, motif merupakan daya penggerak atau pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau melakukan aktivitas-aktivitas demi mencapai suatu tujuan yang diinginkannya. Jadi perilaku atau kegiatan manusia bukanlah merupakan suatu kegiatan yang terjadi begitu saja, melainkan ada faktor pendorong untuk dapat melakukan aktivitas-aktivitas yang

¹⁹ *Ibid*, hal.71.

²⁰ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya : Analisis Di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hal. 63.

²¹ Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), hal. 60.

mempunyai tujuan tertentu. Motivasi merupakan alasan mengapa seseorang melakukan suatu aktivitas atau perilaku. Motivasi biasanya datang dari dalam diri yang diimplementasikan dalam bentuk tindakan atau perilaku.

Buhler memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi, sebagai berikut : “motivasi pada dasarnya adalah proses menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan”²². Motivasi (motivation) adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu.²³

Berdasarkan dua pernyataan di atas mengandung makna bahwa seseorang melakukan sesuatu disebabkan adanya energi yang mendorong. Energi tersebut terdapat di dalam diri seseorang. Betapapun hebatnya potensi seseorang, apabila seseorang tidak memiliki motivasi, maka tidak akan memberikan arti. Seseorang yang tidak memiliki motivasi tidak akan pernah melaksanakan tugasnya secara optimal.

Sardiman A.M mengutip dari Mc.Donald, menegaskan bahwa “motivasi adalah perubahan energy dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan”²⁴. Dari pengertian yang dikemukakan Mc.Donald tersebut mengandung tiga elemen penting, yaitu :

1. Bahwa motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia. Karena menyangkut perubahan pada energi manusia

²²Hernowo Narmodo dan M. Farid Wajdi, *Jurnal Ekonomi*, hal. 3.

²³Ricky W. Griffin, *Op.cit*, hal. 38.

²⁴ Sardiman A.M, *loc. cit*.

(walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakkannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia.

2. Motivasi ditandai dengan munculnya rasa/*feeling*, afeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi, dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia.
3. Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respon dari suatu aksi, yaitu tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya terangsang/terdorong oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan. Tujuan ini juga menyangkut soal kebutuhan.

Berdasarkan ketiga elemen di atas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi itu sebagai sesuatu yang kompleks. Motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan bergelayut dengan persoalan gejala kejiwaan, perasaan, dan juga emosi, untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. Semua ini didorong karena adanya kebutuhan, dorongan, dan tujuan. Dengan kata lain, seseorang tidak akan memiliki dorongan untuk mencapai tujuan tertentu jika pada dirinya merasa tidak memiliki kebutuhan akan sesuatu.

Motivasi bukanlah ciri pribadi dalam artian beberapa yang memilikinya, sedangkan yang lainnya tidak. Pandangan seperti itu kurang benar, sebab motivasi adalah akibat dari interaksi individu dan situasi. Dengan demikian, motivasi seorang guru akan berbeda dengan motivasi guru lainnya, dan perbedaan motivasi tentunya akan menimbulkan kinerja yang dihasilkan seorang guru. Itulah

sebabnya Hamzah B. Uno mengutip dari Gibson, mengemukakan bahwa “motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu”²⁵.

Berdasarkan pandangan beberapa konsep tentang motivasi di atas, terdapat tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu (1) upaya, (2) tujuan organisasi, dan (3) kebutuhan. Unsur *upaya* merupakan ukuran intensitas. Dalam hal ini apabila seseorang termotivasi dalam melakukan tugasnya ia mencoba sekuat tenaga, agar upaya yang tinggi tersebut menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Oleh karena itu, dalam pemberian motivasi terhadap seseorang diperlukan pertimbangan kualitas dan kuantitas yang dapat membangkitkan upaya dan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Unsur lainnya adalah *tujuan organisasi*. Unsur ini begitu penting, sebab segala upaya yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang, semuanya diarahkan pada pencapaian tujuan. Tujuan organisasi dalam suatu organisasi haruslah ditetapkan secara jelas. Kejelasan tujuan akan mengarahkan segala aktivitas dan perilaku personal untuk tercapainya tujuan organisasi. Makin jelas perumusan tujuan organisasi, maka makin mudah setiap personal untuk memahaminya.

Unsur terakhir yang terdapat dalam motivasi adalah *kebutuhan*. Setiap orang yang memiliki kebutuhan pasti memiliki motivasi yang kuat untuk memuaskan kebutuhannya. Menurut Beredoom dan Gary A. Stainer yang dikutip

²⁵Hamzah B. Uno, *op. cit*, hal. 65.

Juwono, mengemukakan : “motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan”²⁶. Dalam hal yang sedemikian, motivasi pada diri seseorang dapat timbul apabila ia merasa puas akan sesuatu yang berkaitan dengan tindakan atau pekerjaannya. Kebutuhan akan rasa puas inilah yang sesungguhnya harus dipenuhi agar seseorang termotivasi.

Setiap kali membicarakan motivasi, hierarki kebutuhan Maslow pasti disebut-sebut. Hierarki itu didasarkan pada anggapan bahwa pada waktu orang telah memuaskan satu tingkat kebutuhan tertentu, mereka ingin bergeser ke tingkat yang lebih tinggi. Hamzah B. Uno mengutip pendapat dari Abraham Maslow, yang mengemukakan lima tingkat kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan akan rasa aman
3. Kebutuhan akan cinta kasih atau kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri²⁷

Teori Maslow ini dapat diterapkan dalam berbagai aspek kehidupan manusia. Dalam dunia pendidikan, teori ini dilakukan dengan cara memenuhi kebutuhan peserta didik agar dapat mencapai hasil belajar yang maksimal dan sebaik mungkin. Contohnya, profesionalisasi guru dan kematangan dalam melaksanakan tugas guru. Hamzah B. Uno mengutip pendapat dari Anita E. Woolfolk bahwa :

Motivasi intrinsik yang muncul dari dalam mengidentifikasi tingkah laku seseorang yang merasa senang terhadap sesuatu dan tantangan. Sedangkan motivasi ekstrinsik ialah motivasi yang disebabkan oleh

81. ²⁶ Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hal.

²⁷ Hamzah B. Uno, *op. cit*, hal. 40.

keinginan untuk menerima ganjaran atau menghindari hukuman, motivasi yang terbentuk oleh faktor-faktor eksternal²⁸.

Konsep motivasi intrinsik berhubungan dengan tingkah laku seseorang dapat diklasifikasikan sebagai berikut : seseorang senang terhadap sesuatu, apabila ia dapat mempertahankan rasa senangnya maka akan termotivasi untuk melakukan kegiatan itu, dan apabila seseorang merasa yakin mampu menghadapi tantangan maka biasanya orang tersebut terdorong melakukan kegiatan tersebut. Hamzah B. Uno mengutip pendapat dari Anita E. Woolfolk bahwa “pengaturan diri (*self regulating*) merupakan bentuk tertinggi dari penggunaan kognisi, sehingga motivasi dapat diartikan sebagai dorongan rasa ingin tahu yang menyebabkan seseorang untuk memenuhi kemauan dan keinginannya”²⁹. Menurut beberapa ahli psikologi, pada diri seseorang terdapat penentuan tingkah laku yang bekerja untuk mempengaruhi tingkah laku tersebut. Factor penentu tersebut adalah motivasi atau daya penggerak tingkah laku manusia. Misalnya seseorang berkemauan keras dalam bekerja karena memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dan adanya harapan penghargaan atas prestasinya.

Sopiah berpendapat sama bahwa “motivasi terdiri dari dua macam, yaitu motivasi dari dalam dan motivasi dari luar”³⁰. Motivasi dari dalam adalah keinginan yang besar yang muncul dari dalam diri individu tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan dalam hidupnya. Sedangkan motivasi dari luar adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang menjadi kekuatan bagi individu tersebut untuk meraih tujuan-tujuan hidupnya.

²⁸ Ibid, hal. 7.

²⁹ Ibid, hal. 8.

³⁰ Sopiah, *op.cit*, hal. 23.

Berdasarkan teori-teori motivasi yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam maupun dari luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku/aktivitas tertentu.

3. Hakikat 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 bertingkah laku sesuai dengan norma-norma dan aturan tertentu agar tidak merugikan orang lain.

Seseorang memerlukan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis dalam melaksanakan aktivitas kerja untuk mendorong kinerjanya. Dengan kebudayaan dalam diri manusia mendorong untuk memilih lingkungan yang disukai dan dengan kebudayaan pula manusia dapat menjadikan lingkungan lebih baik dan menyenangkan.

Sedarmayanti mengemukakan pendapatnya bahwa “lingkungan adalah sesuatu yang ada di alam sekitar yang memiliki makna dan/ atau pengaruh tertentu kepada individu”³¹. Manusia selalu berinteraksi dengan lingkungan dimana ia berada. Lingkungan akan mempengaruhi sifat dan perilaku yang menguntungkan atau merugikan, dan manusia juga harus mampu mempengaruhi lingkungan dengan perbuatannya.

³¹ Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Mandar Maju, 2009), hal. 29.

Ngalim Purwanto mengutip pendapat Sartai (seorang ahli psikologi Amerika) mengatakan bahwa “apa yang dimaksud dengan lingkungan (*environment*) ialah meliputi semua kondisi-kondisi dalam dunia ini yang dalam cara-cara tertentu mempengaruhi tingkah laku kita, pertumbuhan, perkembangan atau *life process*”³².

Proses kehidupan manusia yang diperlihatkan dalam tingkah laku, pertumbuhan, dan perkembangannya sangatlah dipengaruhi lingkungan sekitar dimana manusia tersebut berada. Lingkungan yang nyaman dan terpelihara dengan baik akan membentuk tingkah laku manusia yang baik pula.

Menurut Lynton Keith Caldwell dalam *Environment: A Challenge for Modern Society* (The American Museum of Natural History Press, NY, 1970) yang dikutip oleh Taliziduhu Ndraha “lingkungan adalah keseluruhan yang mengitari, termasuk yang dikitari yaitu manusia yang bersangkutan”³³. Tempat dimana individu (seseorang) membentuk dan membina rasa kebersamaan merupakan bagian dari lingkungan. Di dalam masyarakat manusia bekerja untuk mendapatkan status. Sedarmayanti berpendapat bahwa “lingkungan kerja dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung”³⁴.

Adanya berbagai masalah yang timbul dan yang dapat mengganggu guru dalam bekerja, akan menghilangkan konsentrasi terutama lingkungan kerja yang kurang kondusif. Guru akan bersemangat dalam melakukan pekerjaan dengan

³² M. Ngalim Purwanto, *Op. cit*, hal. 28.

³³ Taliziduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi*, (Jakarta: Roneka Cipta, 2008), hal. 17.

³⁴ Sedarmayanti, *Op. cit*, hal. 29.

lingkungan kerja yang baik, apalagi disertai dengan peningkatan kesejahteraan yang baik.

Lingkungan (*environment*) sebagai dasar pengajaran adalah faktor kondisional yang mempengaruhi tingkah laku individu dan merupakan faktor belajar yang penting. Suatu lingkungan pendidikan/pengajaran memiliki fungsi-fungsi sebagai berikut :

1. Fungsi psikologis : stimulus bersumber dari lingkungan yang merupakan rangsangan terhadap individu sehingga terjadi respons, yang menunjukkan tingkah laku tertentu.
2. Fungsi pedagogis : lingkungan memberikan pengaruh-pengaruh yang bersifat mendidik, khususnya lingkungan yang sengaja disiapkan sebagai suatu lembaga pendidikan.
3. Fungsi instruksional : program instruksional merupakan suatu lingkungan pengajaran/pembelajaran yang dirancang secara khusus.³⁵

Alangkah pentingnya arti sebuah lingkungan bagi terbentuknya suatu perilaku atau tingkah laku seseorang. Untuk itu perlu usaha-usaha mencapai lingkungan kerja yang baik seperti penempatan tenaga kerja sesuai dengan keahlian, menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan menyediakan fasilitas kerja yang cukup serta memadai.

Apabila lingkungan kerja baik, nyaman, dan harmonis, akan mempengaruhi peningkatan kinerja, karena guru dapat melaksanakan kewajibannya secara optimal, dan menambah rasa kesejahteraan, serta memungkinkan terjadinya keefektifan perilaku, sehingga kualitas pendidikan meningkat.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan dari beberapa teori bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja, baik

³⁵ Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hal. 196.

secara fisik maupun non fisik yang mendukung aktivitas seseorang dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

B. Kerangka Berpikir

Setiap manusia dalam melaksanakan suatu kegiatan pada dasarnya didorong oleh motivasi, adanya berbagai kebutuhan akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berusaha memenuhi kebutuhannya, orang mau bekerja keras dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan serta hasil dari pekerjaannya sehingga dapat ditegaskan bahwa tidaklah mungkin suatu pekerjaan dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien tanpa adanya motivasi terlebih dahulu, baik motivasi dari dalam diri mereka sendiri maupun dari luar untuk menyelesaikan pekerjaan di lingkungan kerja yang baik dengan tempat kerja yang menimbulkan peningkatan kinerja.

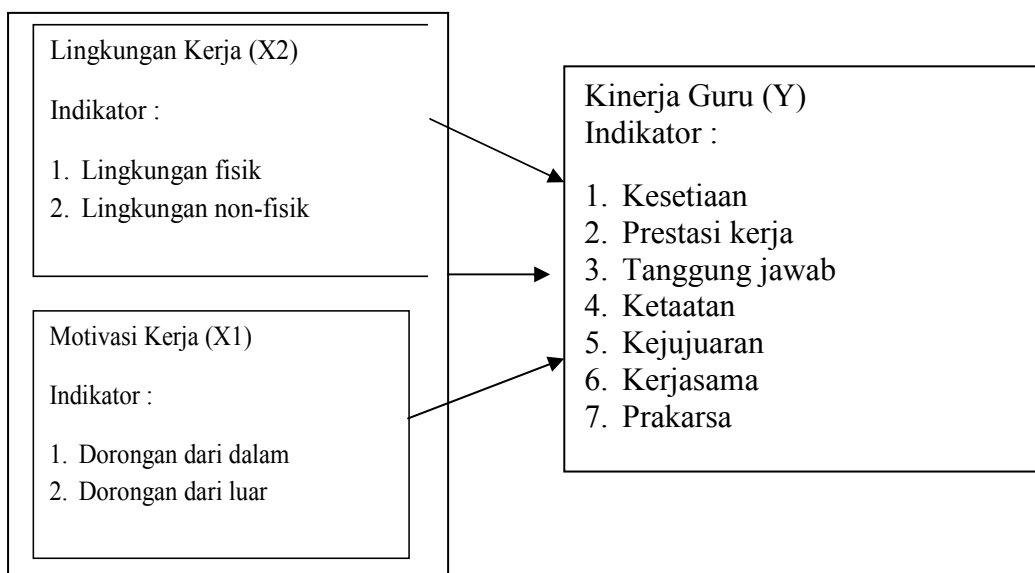
Seseorang memerlukan tempat dan lingkungan yang nyaman dalam bekerja. Pemilihan lingkungan untuk hidup ditentukan oleh situasi dan kondisi lingkungan yang tenang dan nyaman, tetapi dengan kebudayaannya seseorang dapat merubahnya menjadi lingkungan yang nyaman dan menyenangkan bagi kehidupannya.

Setiap harinya kebutuhan manusia semakin meningkat, untuk dapat memenuhinya manusia harus bekerja. Dengan bekerja seseorang memperoleh balas jasa yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya.

Seorang guru dihadapkan dengan berbagai persoalan/masalah dalam menjalankan tugasnya dan harus dengan segera dicarikan jalan keluarnya.

Masalah yang timbul, salah satunya adalah lingkungan kerja yang kurang kondusif, bahkan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang turut mempengaruhi kinerja guru. Guru dapat menjalankan tugasnya secara optimal jika didukung oleh lingkungan kerja yang terpelihara, baik, nyaman, dan harmonis. Dengan lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memunculkan interaksi sosial yang baik antara guru dengan anak didik, guru dengan rekan sejawat, dan guru dengan kepala sekolah sehingga akan memberikan kepuasan kedua pihak. Seorang guru yang memperoleh kepuasan dalam pekerjaannya pasti akan menampilkan kinerja yang lebih baik di masa yang akan datang.

Pada hakikatnya kinerja guru adalah gambaran hasil kerja yang dilakukan seorang guru terkait dengan tugas yang diembannya dan merupakan tanggung jawabnya.



Gambar II.1. Kerangka Berpikir

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

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

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah–masalah yang telah dirumuskan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 84 Jakarta, yang berada di Jalan Peta Barat No. 42 Kalideres Jakarta Barat, karena peneliti tertarik dengan fenomena masalah yang terlihat di SMA Negeri 84 Jakarta Timur yang berkaitan dengan kinerja guru.

Waktu penelitian dilakukan mulai bulan April sampai bulan Mei 2010. Penelitian dilakukan pada bulan tersebut karena merupakan waktu yang paling efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasional, yang bertujuan untuk mengetahui

seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja guru di SMA Negeri 84 Jakarta.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 84 Jakarta yang berstatus pegawai negeri sipil yang berjumlah 37 orang. Sedangkan sampel diambil yaitu jumlah keseluruhan dari populasi yang berjumlah 37 orang guru yang berstatus pegawai negeri sipil dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara sensus.

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini meneliti 3 variabel yaitu motivasi kerja (variabel X_1), lingkungan kerja (variabel X_2), dan kinerja guru (variabel Y). data yang digunakan untuk variabel X_1 dan X_2 adalah data primer, sedangkan untuk variabel Y adalah data sekunder.

1. Motivasi Kerja (variabel X_1)

a. Definisi Konseptual

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

b. Definisi Operasional

Motivasi kerja diukur dengan menggunakan skala Likert sebanyak 38 butir pertanyaan yang mencerminkan indikator-indikator dorongan dari dalam (internal) dan dorongan dari luar (eksternal).

c. Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja

Kisi-kisi instrumen ini untuk mengukur variabel motivasi kerja guru. Pada bagian ini yang akan disajikan terdiri atas dua konsep kisi-kisi instrumen yaitu kisi instrumen yang di ujicobakan dan kisi instrumen final. Kisi-kisi ini disajikan untuk memberikan butir-butir yang drop dan valid setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas serta analisis butir soal yang mencerminkan indikator-indikator tentang motivasi kerja. Untuk lebih jelasnya indikator tersebut dapat dilihat pada tabel III.1.

Tabel III. 1
Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja Guru (variabel X₁)

Indikator	Sub Indikator	No. Butir Uji Coba	
		Positif	Negatif
Dorongan dari dalam diri (internal)	1. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas	1,2,3,4,5	13
	2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	6,7,8,9	
	3. Memiliki tujuan yang jelas dan suka tantangan	10,11,12	
	4. Memiliki perasaan senang dalam bekerja	14,15,16	
	5. Selalu berusaha untuk lebih baik dari orang lain	17,18	

	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	19,20,21, 22,23 24 26,27 28,29	25
Dorongan dari luar diri individu (eksternal)	1. Ada umpan balik atas pekerjaannya 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	30 31 32,33 35 36,37,38	34

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.2
Skala Penilaian untuk Instrumen Motivasi Kerja Guru

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 penyusunan instrumen motivasi kerja dimulai dengan penyusunan butir instrumen sebanyak 38 butir pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban. Penyusunan instrumen tersebut mengacu pada indikator-indikator seperti pada kisi-kisi yang tampak pada Tabel III.1.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur indikator-indikator dari variabel motivasi kerja guru. Setelah konsep instrumen disetujui, selanjutnya diujicobakan kepada 30 orang guru SMA sebagai sampel uji coba.

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 adalah rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :³⁶

³⁶ Sharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal.70

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

keterangan :

r_{it} = koefisien skor butir dengan skor total instrumen
 x_i = deviasi skor dari X_i
 x_t = deviasi skor dari X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{kriteria} = 0,361$ apabila $r_{butir} > r_{kriteria}$, maka butir pernyataan dianggap valid dan sebaliknya apabila $r_{butir} < r_{kriteria}$, maka butir dianggap tidak valid atau drop, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan.

Setelah dilakukan ujicoba terdapat 8 pernyataan yang drop dan 30 pernyataan yang valid (Lampiran 5). Selanjutnya 30 butir pernyataan yang valid dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu :³⁷

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

keterangan :

r_{ii} = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir
 $\sum S_i^2$ = jumlah varians butir
 S_t^2 = jumlah varians total

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil $\sum S_i^2 = 11,57$, $S_t^2 = 121,5$ dan r_{ii} sebesar 0,936 (Lampiran 6). Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tesnya termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen

³⁷ Ibid, hal. 109.

yang berjumlah 30 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrument final untuk mengukur motivasi kerja.

2. Lingkungan Kerja (variabel X_2)

a. Definisi Konseptual

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

b. Definisi Operasional

Lingkungan kerja dengan menggunakan skala Likert dengan 32 pertanyaan yang mencerminkan indikator lingkungan fisik dan lingkungan non fisik.

c. Kisi-kisi Instrumen Lingkungan Kerja

Kisi-kisi instrumen ini untuk mengukur variabel lingkungan kerja guru. Pada bagian ini yang akan disajikan terdiri atas dua konsep kisi-kisi instrumen yaitu kisi instrumen yang di ujicobakan dan kisi instrumen final. Kisi-kisi ini disajikan untuk memberikan butir-butir yang drop dan valid setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas serta analisis butir soal yang mencerminkan indikator-indikator lingkungan kerja. Untuk lebih jelasnya indikator tersebut dapat dilihat pada Tabel III.3.

Tabel III.3
Kisi-Kisi Instrumen Lingkungan Kerja (variabel X₂)

Indikator	Sub Indikator	No. Butir Uji Coba	
		Positif	Negatif
Lingkungan fisik	1. Tempat kerja	1,2,3,4,5,6	
	2. Sarana kerja	7,8,9,10	
Lingkungan non-fisik	1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah	11,13	12,14,15
	2. Hubungan dengan kepala sekolah, rekan kerja, dan anak didik	16,17,18, 19,20	
	3. Budaya sekolah	21,22,23,24	25
	4. Kerja sama antar rekan kerja	26,27,29, 30,31,32	28

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 terhadap Lingkungan Kerja (variabel X₂)

No.	Pilihan Jawaban	Bobot Skor (+)	Bobot Skor (-)
1	SS = Sangat Setuju	5	1
2	S = Setuju	4	2
3	KS = Kurang Setuju	3	3
4	TS = Tidak Setuju	2	4
5	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.3.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur indikator-indikator dari variabel motivasi kerja guru. Setelah konsep instrumen disetujui, selanjutnya diujicobakan kepada 30 orang guru SMA sebagai sampel uji coba.

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 :³⁸

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

keterangan :

r_{it} = koefisien skor butir dengan skor total instrumen
 x_i = deviasi skor dari X_i
 x_t = deviasi skor dari X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{kriteria} = 0,361$ apabila $r_{butir} > r_{kriteria}$, maka butir pernyataan dianggap valid dan sebaliknya apabila $r_{butir} < r_{kriteria}$, maka butir dianggap tidak valid atau drop.

³⁸ Ibid, hal. 70.

Setelah dilakukan ujicoba terdapat 8 pernyataan yang drop dan 24 pernyataan yang valid (Lampiran 9). Selanjutnya 24 butir pernyataan yang valid dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu :³⁹

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

keterangan :

r_{ii} = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir
 $\sum S_i^2$ = jumlah varians butir
 S_t^2 = jumlah varians total

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil $\sum S_i^2 = 7,79$, $S_t^2 = 52,7$ dan r_{ii} sebesar 0,862 (Lampiran 10). Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tesnya termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 24 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrument final untuk mengukur lingkungan kerja.

3. Kinerja Guru (variabel Y)

a. Definisi Konseptual

Kinerja guru adalah merupakan 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. Dalam hal ini, tugas rutin seorang guru adalah mengadakan

³⁹ Ibid, hal. 109.

perencanaan, pengelolaan, dan pengadministrasian tugas-tugas pembelajaran, serta melaksanakan pengajaran.

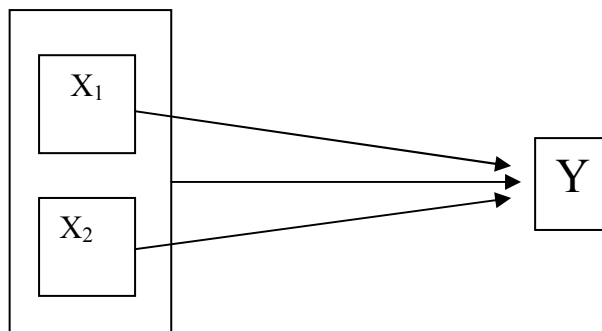
b. Definisi Operasional

Kinerja guru diukur dengan menggunakan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari laporan hasil kinerja guru yang tercantum dalam DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) yang mencerminkan indikator kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, dan prakarsa.

F. Konstelasi Hubungan AntarVariabel/Desain Penelitian

Konstelasi hubungan antar variabel dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan arah atau gambaran dari penelitian.

Bentuk konstelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi korelasi, yaitu :



Keterangan :

Variabel Bebas (X_1) = Motivasi Kerja

(X_2) = Lingkungan Kerja

Variabel Terikat (Y) = Kinerja Guru

→ = Menunjukkan arah pengaruh

G. Teknik Analisis Data

Dengan menganalisa data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Dari persamaan regresi yang didapat, dilakukan pengujian atas regresi tersebut, agar persamaan yang didapat mendekati keadaan yang sebenarnya. Pengolahan datanya dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17.0. Adapun langkah-langkah yang ditempuh dalam menganalisa data, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Persamaan Regresi

Analisis regresi linear digunakan untuk menaksir atau meramalkan nilai variabel dependen bila variabel independen dinaikkan atau diturunkan.⁴⁰ Analisis regresi ganda biasanya digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat⁴¹.

Persamaan regresi ganda sebagai berikut :

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

Dengan :

$$a = \bar{Y} - a_1\bar{X}_1 - a_2\bar{X}_2$$

$$b_1 = \frac{\sum x_{22} \sum X_1 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_2 Y}{\sum x_{12} \sum x_{22} - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{\sum x_{12} \sum X_2 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_1 Y}{\sum x_{12} \sum x_{22} - (\sum X_1 X_2)^2}$$

Keterangan :

$\hat{Y}$ = Variabel Terikat

X_1 = Variabel bebas

X_2 = Variabel bebas

a = Nilai harga Y bila $X = 0$ (*intersep*/konstanta)

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

⁴¹ Moh. Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal. 94.

- b_1 = Koefisien Regresi Motivasi Kerja (X_1)
 b_2 = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja (X_2)

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau *residual* mempunyai distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah model yang kita gunakan memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik *Kolmogorov Smirnov*.⁴²

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

- Jika signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
- Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

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

- Jika data menyebar di sekitar 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 Linearitas

Pengujian linearitas dilakukan dengan memuat plot residual terhadap nilai-nilai prediksi. Jika diagram antara nilai-nilai prediksi dan nilai-nilai residual tidak membentuk suatu pola tertentu, juga kira-kira sebesar 95 % dari

⁴² Duwi priyatno, *Op. Cit*, hal. 56.

residual terletak antara -2 dan +2 dalam Scatterplot, maka asumsi linearitas terpenuhi.⁴³

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.⁴⁴

a. Koefisien Korelasi Parsial

Analisis korelasi parsial adalah analisis hubungan antara dua variabel dengan mengendalikan variabel lain yang dianggap mempengaruhi (dibuat konstan).⁴⁵

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

Koefisien Korelasi Parsial antara Y dan X_1 bila X_2 konstan

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

Koefisien Korelasi Parsial antara Y dan X_2 bila X_1 konstan

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

⁴³ Wahid, Sulaiman. *Analisis Regresi menggunakan SPSS*. (Yogyakarta: Andi), hal.16.

⁴⁴ Duwi priyatno, *Op. Cit*, hal. 9.

⁴⁵ Ibid, hal. 23.

keterangan :

r_{y1} = koefisien korelasi antara Y dan X_1
 r_{y2} = koefisien korelasi antara Y dan X_2
 r_{12} = koefisien korelasi antara X_1 dan X_2

b. Koefisien Korelasi Simultan

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_{12} = koefisien korelasi antara X_1 dan X_2 ⁴⁶

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 ⁴⁷

⁴⁶ Sudjana, *Metodologi Statistika*, (Bandung: Tarsito, 2002), hal. 384.

⁴⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: CV.Alfabeta, 2007), hal.216.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.⁴⁸

Hipotesis penelitiannya :

- $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya variabel X1 dan X2 secara serentak tidak berpengaruh terhadap Y.

- $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya variabel X1 dan X2 secara serentak berpengaruh terhadap Y.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu :

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

c. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.⁴⁹

Hipotesis penelitiannya :

- $H_0 : b_1 = 0$, artinya variabel X1 tidak berpengaruh terhadap Y

$H_0 : b_2 = 0$, artinya variabel X2 tidak berpengaruh terhadap Y

- $H_a : b_1 \neq 0$, artinya variabel X1 berpengaruh terhadap Y

$H_a : b_2 \neq 0$, artinya variabel X2 berpengaruh terhadap Y

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu :

⁴⁸ Duwi priyatno, *Op. Cit*, hal. 48.

⁴⁹ Ibid, hal. 50.

- $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{kritis}}$, 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.⁵⁰

6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas.⁵¹

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen.⁵²

Cara mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen

⁵⁰ Ibid, hal. 56.

⁵¹ Ibid, hal. 59.

⁵² Imam Ghozali, *Ekonometrika*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009), hal.

yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1 / Tolerance$). Semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Nilai yang dipakai jika *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu penyimpangan asumsi OLS dalam bentuk varians gangguan estimasi yang dihasilkan oleh estimasi OLS tidak bernilai konstan. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas menggunakan Uji Park. Uji Park tidak menggunakan pola linear, melainkan pola logaritmis. Oleh karena itu, data gangguan estimasi absolute dan X diubah terlebih dahulu menjadi logaritma natural. Setelah itu baru dilakukan regresi antar nilai residual ($Ln\epsilon^2$) dengan masing-masing variabel dependen (LnX_1 dan LnX_2). Pengujian hipotesisnya adalah :⁵³.

- Jika nilai koefisien parameter untuk setiap variabel independen signifikan secara statistik, maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika nilai koefisien parameter untuk setiap variabel independen tidak signifikan secara statistik, maka terjadi tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan di mana terjadinya korelasi dari residual untuk pengamatan satu dengan pengamatan yang lain yang disusun menurut

⁵³ Ibid, hal. 8.

rentan waktu. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah autokorelasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dengan dilakukan uji Durbin-Watson.⁵⁴

Penentuan hipotesisnya :

- H_0 : tidak terjadi autokorelasi
- H_a : terjadi autokorelasi

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu :

- $d_U < d < 4-d_U$ maka H_0 diterima (tidak terjadi autokorelasi)
- $d < d_L$ atau $d > 4-d_L$ maka H_0 ditolak (terjadi autokorelasi)
- $d_L < d < d_L$ atau $4-d_U < d < 4-d_L$ maka tidak ada kesimpulan

⁵⁴ Duwi priyatno, *Op. Cit*, hal. 61.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebelum penulis menjelaskan tentang deskripsi data, akan diceritakan dahulu mengenai gambaran umum tempat penelitian dan responden.

1. Gambaran Umum Tempat Penelitian

SMA Negeri 84 Jakarta dibangun pada tahun 1986, beralamat di Jalan Utan Jati Kalideres Jakarta Barat, Gedung SMA Negeri 84 yang sebenarnya gedung SMP DKI, karena di lingkungan Kalideres saat itu belum ada SMA Negeri maka dari pihak Kanwil Depdikbud DKI Jakarta dialihkan penggunaannya untuk SMA Baru Kalideres. Pada tahun itu mulai menerima murid baru kelas I tahun pelajaran 1986/1987 sebanyak 6 rombongan belajar. Dan pada tahun 1997 Kanwil Depdikbud DKI Jakarta mengeluarkan SK status sekolah Negeri dengan No. 08/05/E/1997 tanggal 21 Januari 1987 yang semula SMA Negeri Baru Kalideres menjadi SMA Negeri 84 Jakarta. Tahun 1986 sekolah ini dipimpin oleh Bapak Drs. M. Hasibuan selama 1 tahun.

Tahun 1988/1992 sekolah dipimpin oleh Bapak LA Hamisu, BA, dan mulailah SMA 84 mengalami kemajuan masalah kedisiplinan sekolah. Tahun 1996 pada masa kepemimpinan Bapak Ardy Pangeran (almarhum) sekolah ini direhab total sehingga proses belajar mengajar dipusatkan di 3 lokasi SD yaitu SD 09 PG Pegadunga, SD 03 PG Pegadungan dan SD 11 PG Pegadungan, dan mulai tahun 1997 SMA Negeri 84 Jakarta menempati gedung baru berlantai tiga.

Tahun 1997 sampai 2000 pada kepemimpinannya Bapak Drs. H. Slamet Prawirohartono, MM sekolah ini tertata apik dan sangat maju pesat dalam meraih prestasi dibidang akademik maupun non akademik. Tahun 2000 sampai 2002 sekolah ini dipimpin oleh seorang Ibu Dra. Mista Pinem (almarhum) pada waktu itu beliau meneruskan tugas Bapak Drs. H. Slamet PH, melalui SK Gubernur DKI No. 116/073-51 tahun 2001 bangunan gedung SD 11 pagi untuk kegiatan belajar mengajar SMA 84 Jakarta. Tahun 2002 kepemimpinan kepala sekolah diganti Ibu Dra. Nur'aini M.Pd sampai tahun 2004. Dan sejak bulan September 2004 sampai sekarang lagi-lagi SMA Negeri 84 kembali dipercayakan kepada seorang Ibu Dra. Hj. Dahniar sampai sekarang.

Sekarang SMA Negeri 84 Jakarta memiliki 22 rombongan belajar dengan tiga program studi yaitu: Ilmu Pengetahuan Alam, Ilmu Pengetahuan Sosial, dan Ilmu Pengetahuan Bahasa. Kurikulum Berbasis Kompetensi sudah diterapkan disemua jenjang kelas baik kelas X, XI, maupun XII. Dalam perjalanan sejarah SMA Negeri 84 Jakarta sudah banyak meraih prestasi baik bidang akademik maupun non akademik.

Letak SMA N 84 Jakarta sangat strategis, berada tepat di pinggir jalan, dimana sebelah kanannya berbatasan dengan kompleks niaga, sebelah kirinya berbatasan dengan toko bangunan, bagian depan berbatasan dengan toko kayu, dan bagian belakang berbatasan dengan Sekolah Dasar (SD).

2. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah guru-guru di SMA N 84 Jakarta yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Gambaran umum mengenai responden dapat terlihat dari :

a. Alamat Responden

Hampir keseluruhan jumlah responden berdomisili di daerah luar Jakarta yaitu tepatnya di daerah Tangerang, Banten. Responden yang berdomisili di Jakarta hanya beberapa orang saja.

b. Usia Responden

Responden yang menjadi subjek penelitian adalah guru-guru yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS), jadi rata-rata usia responden berkisar antara 35 - 60 tahun. Responden yang berusia di bawah 35 tahun dan di atas 60 tahun hanya beberapa orang saja.

c. 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 jumlah tanggungan sebanyak 5 (lima) orang.

d. 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), tetapi jumlahnya terbatas.

e. Pendapatan Responden

Responden yang menjadi subjek penelitian adalah guru-guru yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS), jadi rata-rata pendapatan yang diterima responden di atas Rp 4.000.000,00.

A. Deskripsi Data

1. Data Variabel X1 (Motivasi Kerja)

Data motivasi kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa skala Likert oleh 37 responden dengan skor tertinggi sebesar 131 dan skor terendah sebesar 113, dengan skor rata-rata 122,24 ; skor varians 24,74; dan skor simpangan baku sebesar 4,37 (Lampiran 21).

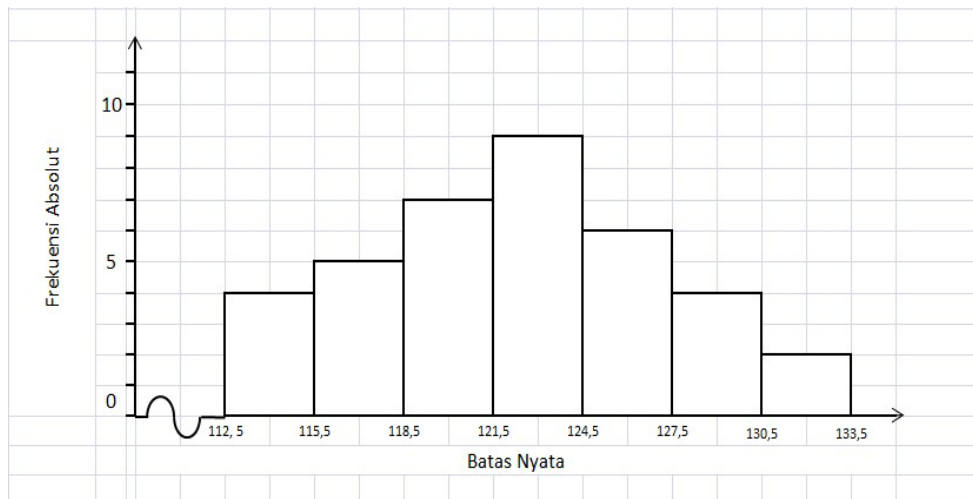
Data yang dikumpulkan menghasilkan distribusi frekuensi data Motivasi Kerja dan dapat dilihat di bawah ini. Di mana rentang skor sebesar 18, banyak kelas adalah 7, dan panjang kelas interval adalah 3. (Lampiran 17).

Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi Variabel X1 (Motivasi Kerja)

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	113 – 115	112,5	115,5	4	10,81 %
2	116 – 118	115,5	118,5	5	13,51 %
3	119 – 121	118,5	121,5	7	18,92 %
4	122 – 124	121,5	124,5	9	24,32 %
5	125 – 127	124,5	127,5	6	16,22 %
6	128 – 130	127,5	130,5	4	10,81 %
7	131 – 133	130,5	133,5	2	5,41 %
				37	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2010

Untuk mempermudah penafsiran data motivasi kerja, dapat dilihat pada Gambar IV.1 berikut :



Gambar IV.1
Grafik Histogram Variabel X1 (Motivasi Kerja)

Berdasarkan grafik histogram IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel motivasi kerja yaitu 9 terletak pada interval kelas ke-4 (empat) yakni antara 122 – 124 dengan frekuensi relatif sebesar 24,32 %, dan frekuensi terendah adalah 2 terletak pada interval kelas ke-7 (tujuh) yakni antara 131 – 133 dengan frekuensi relatif sebesar 5,41 %.

Selanjutnya, data motivasi kerja berdasarkan nilai rata-rata indikator yaitu indikator motivasi internal mendapat hasil sebesar 53,70 % dan indikator motivasi eksternal sebesar 46,30 % (Lampiran 22). Jadi, kesimpulannya indikator motivasi internal lebih dominan. Hal ini berarti motivasi kerja yang menjadi daya pendorong setiap guru dalam melaksanakan tugasnya adalah motivasi kerja yang muncul dari dalam diri setiap guru. Untuk mempermudah penafsiran nilai rata-rata indikator, dapat dilihat pada Tabel IV.2 berikut :

Tabel IV.2
Rata-Rata Hitung Skor Indikator Motivasi Kerja

Variabel	Motivasi Kerja	
Indikator	Motivasi Internal	Motivasi Eksternal
Jumlah Soal	23	7
Skor/Persentase	155,78 (53,70 %)	134,29 (46,30 %)

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2010

Selanjutnya, data motivasi kerja berdasarkan nilai rata-rata sub indikator akan memunculkan hasil seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel IV.3
Rata-Rata Hitung Skor Sub Indikator Motivasi Kerja

Indikator	Sub Indikator	Jmh Soal	Skor/Persentase
Motivasi Internal	Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas	4	139,25 (6,62 %)
	Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	2	162 (7,70 %)
	Memiliki tujuan yang jelas dan suka pada tantangan	3	164,3 (7,81%)
	Memiliki perasaan senang dalam bekerja	3	162,2 (7,72 %)
	Selalu berusaha lebih baik dari orang lain	1	160 (7,61%)
	Mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan	5	156 (7,42 %)
	Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup	1	159 (7,56 %)
	Memiliki dorongan untuk sukses	2	150,5 (7,16 %)
	Selalu berusaha untuk meningkatkan keterampilan	2	161 (7,66 %)
Motivasi Eksternal	Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya	1	142 (6,75 %)
	Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan	1	141 (6,71 %)
	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh promosi jabatan dan penghargaan	2	154 (7,32 %)
	Adanya dorongan dari atasan	1	154 (7,32 %)
	Bekerja dengan harapan memperoleh pendapatan yang lebih tinggi	2	97,5 (4,64 %)

Berdasarkan rata-rata hitung skor motivasi kerja di atas dapat dilihat bahwa motivasi kerja guru yang paling tinggi dipengaruhi oleh tujuan yang jelas dan suka pada tantangan. Maksudnya adalah segala upaya yang dilakukan seseorang (guru), semuanya diarahkan pada pencapaian tujuan. Sedangkan motivasi kerja yang paling rendah dipengaruhi oleh harapan memperoleh pendapatan yang lebih tinggi. Maksudnya adalah guru dalam melaksanakan tugasnya tidak semata-mata didasari oleh harapan yang tinggi untuk memperoleh pendapatan yang tinggi.

2. Data Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

Data lingkungan kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa skala Likert oleh 37 responden dengan skor tertinggi sebesar 110 dan skor terendah sebesar 90, dengan skor rata-rata 100,11 ; skor varians 26,93; dan skor simpangan baku sebesar 5,19 (Lampiran 21).

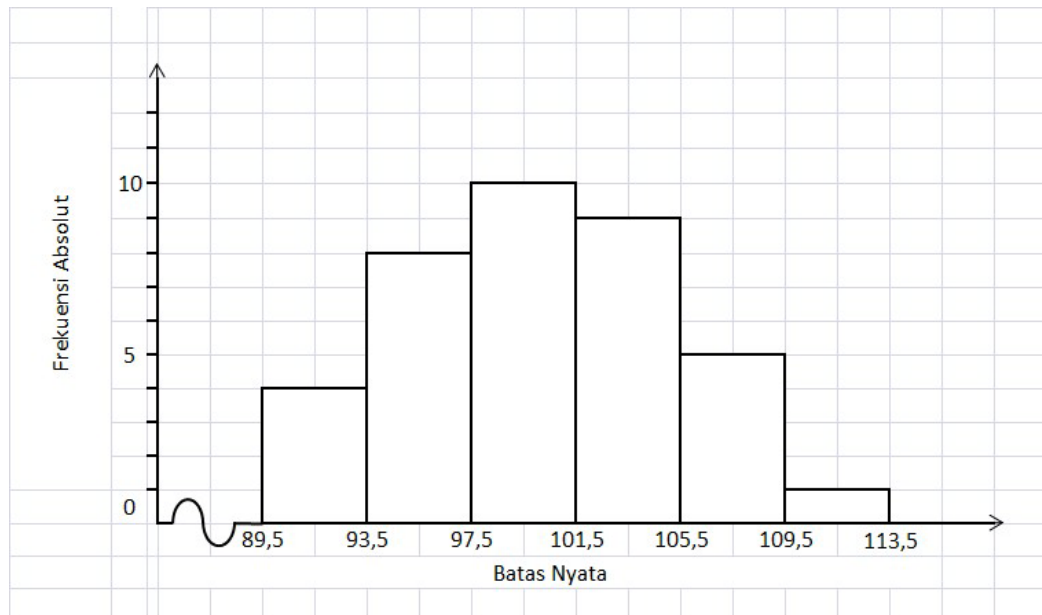
Data yang dikumpulkan menghasilkan distribusi frekuensi data Lingkungan Kerja dan dapat dilihat di bawah ini. Di mana rentang skor sebesar 20, banyak kelas adalah 6, dan panjang kelas interval adalah 4. (Lampiran 18).

Tabel IV.4
Distribusi Frekuensi Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	90 – 93	89,5	93,5	4	10,81 %
2	94 – 97	93,5	97,5	8	21,62 %
3	98 – 101	97,5	101,5	10	27,03 %
4	102 – 105	101,5	105,5	9	24,32 %
5	106 – 109	105,5	109,5	5	13,51%
6	110 – 113	109,5	113,5	1	2,70 %
				37	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2010

Untuk mempermudah penafsiran data lingkungan kerja, dapat dilihat pada Gambar IV.2 berikut :



Gambar IV.2

Grafik Histogram Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

Berdasarkan grafik histogram IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel lingkungan kerja yaitu 10 terletak pada interval kelas ke-3 (tiga) yakni antara 98 – 101 dengan frekuensi relatif sebesar 27,03 %, dan frekuensi terendah adalah 1 terletak pada interval kelas ke-6 (enam) yakni antara 110 – 113 dengan frekuensi relatif sebesar 2,70 %.

Selanjutnya, data lingkungan kerja berdasarkan nilai rata-rata indikator yaitu indikator lingkungan fisik mendapat hasil sebesar 51 % dan indikator lingkungan non fisik sebesar 49 % (Lampiran 24). Jadi, kesimpulannya indikator lingkungan fisik lebih dominan. Hal ini berarti lingkungan kerja yang dapat menumbuhkan semangat kerja adalah lingkungan kerja yang

berorientasi pada lingkungan fisik. Untuk mempermudah penafsiran nilai rata-rata indikator, dapat dilihat pada Tabel IV.3 berikut :

Tabel IV.5
Rata-Rata Hitung Skor Indikator Lingkungan Kerja

Variabel	Lingkungan Kerja	
Indikator	Lingkungan Fisik	Lingkungan Non Fisik
Jumlah Soal	7	17
Skor/Persentase	158,71 (51%)	152,53 (49%)

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2010

Selanjutnya, data motivasi kerja berdasarkan nilai rata-rata sub indikator akan memunculkan hasil seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel IV.6
Rata-Rata Hitung Skor Sub Indikator Lingkungan Kerja

Indikator	Sub Indikator	Jmh Soal	Skor/Persentase
Lingkungan Fisik	Tempat kerja	4	171,25 (18,41 %)
	Sarana kerja	3	142 (15,27 %)
Lingkungan Non Fisik	Gaya kepemimpinan kepala sekolah	5	131,8 (14,17 %)
	Hubungan antara atasan, teman, dan anak didik	3	160,67 (17,28 %)
	Budaya organisasi	4	169,25 (18,20 %)
	Kerjasama antar rekan kerja	5	155 (16,67 %)

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2010

Berdasarkan rata-rata hitung skor lingkungan kerja di atas dapat dilihat bahwa lingkungan kerja guru yang paling tinggi dipengaruhi oleh tempat kerja. Maksudnya adalah hampir sebagian guru menginginkan kondisi dan suasana tempat kerja yang kondusif agar dapat berkonsentrasi dengan pekerjaannya. Sedangkan lingkungan kerja yang paling rendah dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah. Maksudnya adalah apapun gaya kepemimpinan

kepala sekolah yang diterapkan guru-guru tetap melakukan tugasnya sebagaimana mestinya.

3. Data Variabel Y (Kinerja Guru)

Data kinerja guru diperoleh melalui nilai kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, dan prakarsa sebanyak 37 responden dengan skor tertinggi 583 dan skor terendah sebesar 566, dengan skor rata-rata 573,16 ; skor varians 21,47 ; dan skor simpangan baku 4,63 (Lampiran 21).

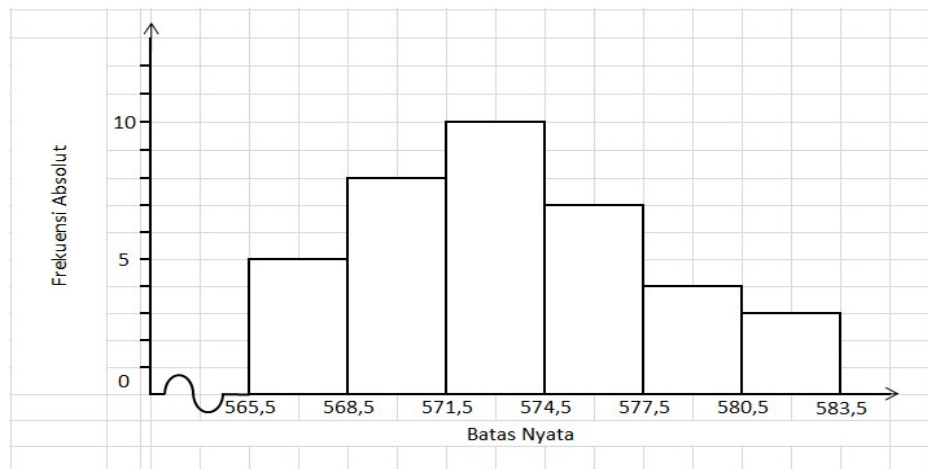
Distribusi frekuensi data Kinerja Guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Di mana rentang skor sebesar 17, banyak kelas adalah 6, dan panjang kelas interval adalah 3. (Lampiran 19).

Tabel IV.7
Distribusi Frekuensi Variabel Y(Kinerja Guru)

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	566 – 568	565,5	568,5	5	13,51 %
2	569 – 571	568,5	571,5	8	21,62 %
3	572 – 574	571,5	574,5	10	27,03 %
4	575 – 577	574,5	577,5	7	18,92 %
5	578 – 580	577,5	580,5	4	10,81%
6	581 – 583	580,5	583,5	3	8,11%
				37	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2010

Untuk mempermudah penafsiran data lingkungan kerja, dapat dilihat pada Gambar IV.2 berikut :



Gambar IV.3

Grafik Histogram Variabel Y (Kinerja)

Berdasarkan grafik histogram IV.3 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kinerja yaitu 10 terletak pada interval kelas ke-3 (tiga) yakni antara 572 – 574 dengan frekuensi relatif sebesar 27,03 %, dan frekuensi terendah adalah 3 terletak pada interval kelas ke-6 (enam) yakni antara 581 – 583 dengan frekuensi relatif sebesar 8,11 %.

B. Analisis Data

Dalam penelitian ini terlebih dahulu dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Dari persamaan regresi yang didapat, dilakukan pengujian atas regresi tersebut, agar persamaan yang didapat mendekati keadaan yang sebenarnya.

1. Persamaan Regresi

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan variabel dependen jika variabel independen dinaikan atau diturunkan. Berdasarkan tabel Analisis Regresi Ganda (Lampiran 29.d) terlihat bahwa konstanta sebesar 523,373 sedangkan koefisien untuk motivasi kerja sebesar 0,169 dan koefisien untuk

lingkungan kerja sebesar 0,293. Dari koefisien tersebut, dapat dituliskan persamaan regresinya, yaitu :

$$\hat{Y} = 523,373 + 0,169 X_1 + 0,293 X_2$$

Pada tabel koefisien di atas, nilai konstanta (α) sebesar 523,373, artinya jika motivasi kerja dan lingkungan kerja nilainya 0, maka kinerja guru nilainya positif 523,373. Nilai koefisien (b_1) sebesar 0,169, berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS diketahui bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, jadi nilai koefisien (b_1) tidak dapat digunakan untuk meramalkan nilai Y. Nilai koefisien (b_2) sebesar 0,293, artinya jika variabel motivasi kerja nilainya tetap dan lingkungan kerja ditingkatkan sebesar 1, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,293.

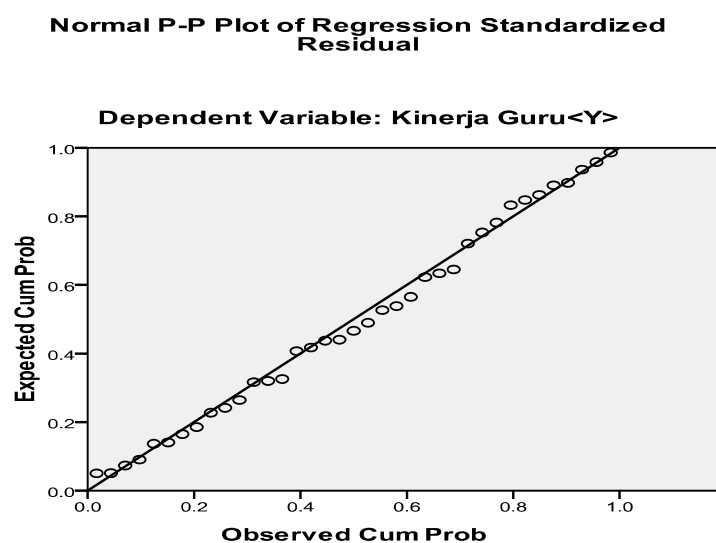
2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi (α) = 5 % atau 0,05. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu jika Signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal dan jika Signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil output perhitungan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* data Kinerja (Y), Motivasi Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) menggunakan program SPSS 17 (Lampiran 29.a) diketahui data pada variabel Kinerja memiliki nilai signifikansi 0,200. Karena Signifikansi lebih dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal. Data pada variabel Motivasi Kerja memiliki nilai signifikansi 0,200. Karena Signifikansi lebih dari 0,05 maka

data dinyatakan berdistribusi normal. Data pada variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi 0,200. Karena Signifikansi lebih dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal. Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dikatakan berdistribusi normal. Dengan demikian data dalam penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya dengan metode statistik.

Selain dengan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, uji normalitas juga dapat dilihat dengan *normal probability plot*. Berikut hasil output yang berupa plot uji normalitas menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut :

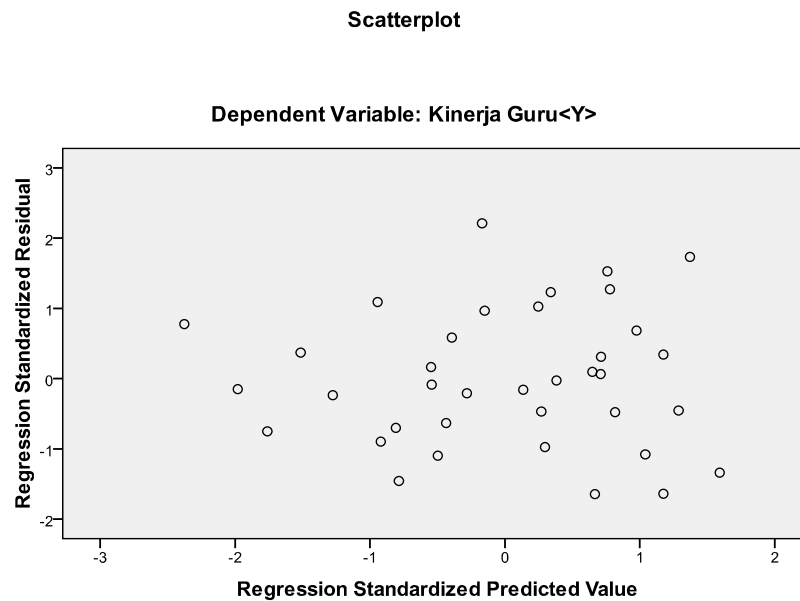


Gambar IV.4
Normal Probability Plot

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

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas dapat dilihat dari hasil output Scatterplot of Residual dengan menggunakan SPSS 17, yaitu sebagai berikut :



Gambar IV.5
Scatterplot of Residual

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa titik-titik penyebaran terletak antara -2 dan +2, hal ini menyatakan bahwa asumsi linearitas antara Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) terpenuhi.

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 (X_1) apabila Lingkungan Kerja (X_2) Konstan

Koefisien korelasi parsial antara Kinerja dan Motivasi Kerja apabila Lingkungan dibuat konstan dapat dilihat pada tabel (Lampiran 29.e). Berdasarkan tabel diperoleh koefisien korelasi Zero order (tanpa variabel kontrol) sebesar 0,274. Sedangkan setelah variabel Lingkungan Kerja dikendalikan, nilai koefisien korelasi menjadi sebesar 0,203. Di sini terjadi penurunan korelasi setelah variabel Lingkungan kerja yang dikendalikan (dibuat tetap). Jadi kesimpulannya jika Lingkungan Kerja adalah sama, maka hubungan positif antara Kinerja dan Motivasi Kerja akan menurun.

Hubungan Kinerja dengan Motivasi Kerja jika Lingkungan Kerja sama adalah 0,203. Karena nilai lebih mendekati 0 maka hubungan lemah. Nilai koefisien bertanda positif yang berarti hubungan positif, artinya jika Motivasi Kerja tinggi maka Kinerja Guru akan meningkat, dan sebaliknya.

2) Koefisien Korelasi Parsial antara Kinerja (Y) dan Lingkungan Kerja (X_2) apabila Motivasi Kerja (X_1) Konstan

Korelasi parsial antara Kinerja dan Lingkungan Kerja apabila Motivasi Kerja dibuat konstan dapat dilihat pada tabel (Lampiran 29.e). Berdasarkan tabel diperoleh koefisien korelasi Zero order (tanpa variabel kontrol) sebesar 0,394. Sedangkan setelah variabel Motivasi Kerja dikendalikan, nilai koefisien korelasi menjadi sebesar 0,352. Di sini terjadi penurunan korelasi setelah variabel Motivasi kerja yang dikendalikan (dibuat tetap). Jadi kesimpulannya

jika Motivasi Kerja adalah sama, maka hubungan positif antara Kinerja dan Lingkungan Kerja akan menurun.

Hubungan Kinerja dengan Lingkungan Kerja jika Motivasi Kerja sama adalah 0,352. Karena nilai lebih mendekati 0 maka hubungan lemah. Nilai koefisien bertanda positif yang berarti hubungan positif, artinya jika Lingkungan Kerja tinggi maka Kinerja Guru akan meningkat, dan sebaliknya.

Dapat diketahui bahwa Signifikansi sebesar 0,035 kurang dari 0,05 maka hipotesis nol ditolak, kesimpulannya yaitu ada hubungan yang berarti antara Kinerja dengan Lingkungan Kerja jika Motivasi Kerja adalah sama untuk guru.

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 pada tabel (Lampiran 29.b) dengan melihat nilai R. Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai R sebesar 0,436 berarti nilai R termasuk kategori (0,40 – 0,59), maka keeratan hubungan antara Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) tergolong sedang.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

Uji F atau uji koefisien regresi simultan yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen,

apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Koefisien regresi simultan dapat dilihat pada tabel ANOVA (Lampiran 29.c).

Berdasarkan tabel, F hitung sebesar 3,991. F kritis dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 $df_1 = k-1$ atau $3-1 = 2$, dan $df_2 = n-k$ atau $37-3 = 34$. Di dapat F kritis adalah 3,275. (Lampiran 26).

Dapat diketahui bahwa F hitung ($3,991$) $>$ F tabel ($3,275$) jadi hipotesis nol ditolak, kesimpulannya yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

b. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Pengujian b_1 (Motivasi Kerja)

Uji t dapat dilihat dalam tabel (Lampiran 29.d), diperoleh t hitung sebesar 1,210 dan t kritis dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan $df = n-k-1$ atau $37-2-1 = 34$. Di dapat t kritis adalah 2,032 (Lampiran 27).

Dapat diketahui bahwa t hitung ($1,210$) $>$ t kritis ($0,854$) jadi hipotesis nol diterima, kesimpulannya yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Pengujian b_2 (Lingkungan Kerja)

Uji t dapat dilihat dalam tabel (Lampiran 29.d), diperoleh t hitung sebesar 2,196 dan t kritis dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan $df = n-k-1$ atau $37-2-1 = 34$. Di dapat t kritis adalah 2,032. (Lihat Lampiran 27).

Dapat diketahui bahwa t hitung (2,196) > t kritis (2,032) jadi hipotesis nol ditolak, kesimpulannya yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

5. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi dapat ditunjukkan dalam tabel (Lampiran 29.b) dengan melihat nilai R^2 . Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai R^2 (R Square) adalah 0,190. Jadi variasi dari variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan yaitu 19 % sedangkan sisanya sebesar 81 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

6. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk melihat ada atau tidaknya gejala multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dalam tabel (Lampiran 29.d).

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja sebesar 0,944 yang berarti lebih dari 0,1

dan VIF sebesar 1,059 yang berarti kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas menyebabkan penaksir atau estimator menjadi tidak efisien dan nilai koefisien determinasi akan menjadi sangat tinggi.

Untuk mendeteksi ada tidaknya dengan melihat nilai koefisien parameter dari variabel independennya. Berdasarkan hasil output (Lampiran 29.f) terlihat bahwa koefisien parameter untuk variabel LnX1 sebesar 0,388 yang tidak signifikan pada 0,01 yang berarti tidak ada heteroskedastisitas. Sedangkan untuk koefisien parameter untuk variabel LnX2 sebesar 0,898 yang tidak signifikan pada 0,01 yang berarti tidak ada heteroskedastisitas. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi dari residual untuk pengamatan yang lain yang disusun menurut runtun waktu. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah autokorelasi.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dengan dilakukan uji Durbin-Watson. Nilai d (Durbin-Watson) dapat dilihat dari Tabel IV.12 Summary adalah 2,031. Nilai dL dan dU dapat dilihat pada tabel Durbin-

Watson (Lampiran 28) pada Signifikansi 0,05, $n = 37$ dan $k = 2$. Diperoleh $dL = 1,364$ dan $dU = 1,590$. Jadi dapat dihitung nilai $4 - dU = 2,41$ dan $4 - dL = 2,636$. Jadi dapat diketahui bahwa nilai d (Durbin-Watson) sebesar 2,031 terletak pada daerah $dU < d < 4 - dL$ ($1,590 < 2,031 < 2,41$) maka H_0 diterima, jadi kesimpulannya yaitu tidak terjadi autokorelasi pada model regresi.

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Semakin tinggi motivasi kerja akan diikuti peningkatan kinerja guru di SMA N 84 Jakarta. Hal ini terlihat dari hasil uji parsial dengan t hitung ($1,210$) $<$ t kritis ($2,032$), dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95 % atau tingkat signifikansi sebesar 5 % dengan derajat kebebasan 34. Rendahnya motivasi kerja ini diduga karena kurangnya respon atau perhatian kepala sekolah terhadap guru dalam memberikan penghargaan atas hasil pekerjaan yang dilakukan guru. Selain itu, rendahnya motivasi kerja guru dikarenakan tidak adanya dorongan untuk sukses dan mengembangkan diri. Sebagian guru sudah merasa puas dengan kemampuan yang dimilikinya saat ini, sehingga jika diberikan tugas yang berat dan lebih menantang untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilannya jarang sekali guru yang bersedia menerimanya. Selain itu, faktor yang diduga mengakibatkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja yaitu instrumen kinerja guru yang diukur dengan DP3 kurang mewakili secara keseluruhan tiap indikator kinerja, seperti yang dikatakan oleh Suratna dalam Tesisnya tahun 2005 yang menggunakan DP3 sebagai alat ukur kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Semakin tinggi kualitas lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru di SMA Negeri 84 Jakarta. Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95 % atau tingkat signifikansi sebesar 5 % dengan derajat kebebasan 34 diperoleh t hitung (2,196) > t tabel (2,032). Tempat kerja yang aman, bersih, terpelihara, dan harmonis akan memberikan kenyamanan dalam bekerja. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa ruangan kerja menimbulkan kenyamanan, kondisi peralatan dalam keadaan bersih, kondisi ruang kerja yang bersih, ventilasi sudah baik, penerangan baik dari sinar matahari maupun dari lampu cukup nyaman. Ditinjau dari keamanannya, sebagian besar guru dan karyawan merasa aman meninggalkan barang dalam ruangan. Hal ini disebabkan sekolah memberikan jaminan keamanan karena ada karyawan bagian keamanan. Meskipun dari segi suara masih banyak guru dan karyawan merasa bising. Hal ini disebabkan oleh suara yang berasal dari lingkungan disekitar sekolah yang berhadapan langsung dengan tempat proses produksi furniture. Di samping kenyamanan, hubungan interpersonal di lingkungan sekolah merupakan faktor yang penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik. Berdasarkan data yang diperoleh ternyata di SMA Negeri 84 Jakarta tercipta dengan baik hubungan interpersonalnya, terbukti dari sikap guru yang saling memberikan bantuan dengan teman sekerja yang mengalami kesulitan. Kinerja guru yang tinggi juga dapat tercipta karena adanya hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan, pimpinan dengan guru, karyawan dengan karyawan dan guru dengan karyawan. Sebagian besar guru dan karyawan merasa adanya kerja sama

yang baik antara pimpinan dan karyawan. Kerja sama ini diperlukan apabila berkaitan dengan pembuatan surat keputusan tugas, administrasi keuangan, kesiswaan serta sarana dan prasarana. Pimpinan (kepala sekolah) melibatkan guru dalam program kerja tahunan, tata tertib serta surat pembagian tugas mengajar karena keputusan tersebut terkait dengan persetujuannya. Kerja sama sesama karyawan diperlukan bila dikaitkan dengan masalah pelaksanaan kerja tim, seperti jadwal piket, laporan keuangan dan inventarisasi barang-barang. Hubungan antara guru dengan karyawan terjalin dengan baik sehingga tidak menimbulkan kesenjangan status dan tercipta saling menghormati.

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi secara simultan dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95 % atau tingkat signifikansi sebesar 5 % dengan derajat kebebasan $(k-1, n-k)$ atau $(2, 34)$ menunjukkan F hitung $(3,991) > F$ kritis $(3,275)$, yang berarti secara signifikan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 84 Jakarta. Secara keseluruhan, sumbangan pengaruh dari motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dapat dilihat dari nilai R Square $(R)^2$ yaitu sebesar 0,190. Keadaan ini dapat diartikan bahwa variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 19%, sedangkan 81% berasal dari faktor lain yang tidak diteliti.

D. Keterbatasan Penelitian

Meskipun peneliti telah berhasil menguji hipotesis yang diajukan, namun disadari 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 waktu, biaya, dan tenaga dalam menyelesaikan penelitian ini, sehingga intensitas penelitian tidak selancar seperti yang diharapkan.
2. Keterbatasan kemampuan yang dimiliki oleh peneliti untuk meneliti lebih dalam.
3. Kesibukan para responden sehingga menyebabkan kesulitan dalam proses pengumpulan data.
4. Instrumen penelitian untuk variabel kinerja guru yang diperoleh melalui data sekunder berupa DP3 guru diduga kurang mewakili tiap indikator untuk mengukur kinerja guru, 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 SMA Negeri 84 Jakarta, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa :

1. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa :
 - a. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru.
 - b. Ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru. Artinya jika lingkungan kerja naik, maka kinerja guru akan naik pula, dan sebaliknya.
 - c. Ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru. Artinya jika motivasi kerja dan lingkungan kerja naik, maka kinerja guru akan naik pula, dan sebaliknya.
2. Hasil pengujian keeratan hubungan :
 - a. Keeratan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru sangat lemah.
 - b. Keeratan hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja guru adalah lemah.
 - c. Keeratan Hubungan antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru termasuk kategori sedang.
3. Variasi Kinerja Guru ditentukan secara simultan oleh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja sebesar 19 % sedangkan sisanya sebesar 81 % dipengaruhi

oleh faktor lain yang tidak diteliti yang kemungkinan disebabkan oleh insentif dan disiplin kerja.

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 SMA Negeri 84 Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru.

Setiap sekolah pasti menginginkan sosok tenaga pendidik yang berkinerja tinggi agar mampu menuntaskan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien dan pada akhirnya tujuan yang telah direncanakan akan sukses diraih. Agar setiap guru mampu menciptakan kinerja yang optimal maka perlunya penerapan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugasnya, menguasai 10 kompetensi mengajar dengan baik, ulet dalam setiap pekerjaannya, menciptakan hubungan yang baik antara sesama rekan sejawat, kepala sekolah dan anak didik. Selain itu, pihak sekolah harus memenuhi segala sarana dan prasarana pembelajaran dan menciptakan iklim kerja yang baik.

Implikasi dari penelitian ini adalah peningkatan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kondusif akan mampu menciptakan kinerja guru yang optimal.

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. 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Abdusy Syakur dan Ali Ramadhani. *Psikologi Industri*. FEUG, 2001.
- Arikunto, Suharsimi. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Fathoni, Abdurrahmat. *Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Ghozali, Imam. *Ekonometrika*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009.
- Griandini, Dientje. “Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru”, *Econosains*. Maret 2009, VII, hal. 7-14.
- Griffin, Ricky W. *Manajemen. Jilid 1*. Jakarta: Erlangga, 2004.
- Gunadha, Ida Bagus. “Motivasi Berprestasi Dosen”, *Parameter*. September 2000, 9, hal. 45-77.
- Hamalik, Oemar. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Makmun, Abin Syamsudin. *Psikologi Kependidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Nachrowi, Djalal Nachrowi. *Pendekatan Populer dan Praktis Ekonometrika untuk Analisis Ekonomi dan Keuangan*. Jakarta: LPFEUI, 2006.
- Nawawi, Hadari. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Jakarta: Gajah Mada University Press, 2006.
- Ndraha, Taliziduhu. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Purwanto, Ngalim. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Radjawali Pres, 2009.
- Sardiman, AM. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2001.

Sedarmayanti. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju, 2009.

Sopiah. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta, 2006.

Sudjana. *Metodologi Statistika*. Bandung: Tarsito, 2002.

Tika, Moh. Pabundu. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003. *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional*. Bandung: Citra Umbara, 2003.

Uno, Hamzah B. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.