

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU SMK PANCASILA 6 JATISRONO
KECAMATAN JATISRONO KABUPATEN WONOGIRI****DitaAnggrayni¹, Hery Sawiji², Susantiningrum³***Pendidikan Administrasi Perkantoran
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Sebelas Maret, Surakarta
Email: ditaanggrayni11@gmail.com***Abstract**

The objective of research was to find out: 1) the work motivation affect on the teacher performance; 2) the work environment affect on the teacher performance; 3) the work motivation and work environment collaboratively affect the teacher performance. The location of this research was in SMK Pancasila 6 Jatisrono, Kecamatan Jatisrono, Kabupaten Wonogiri. This research employed a quantitative research method and it was a population or total sample research, the population of which consisting 52 teachers. Collecting of data used were questionnaire and documentation. The data was analyzed using a multiple linier regression analysis technique with prerequisite test including normality, linierity, and multicolinierity tests. The result of the research: 1) there is a significant positive effect of work motivation toward teacher performance based on the value of $r_{\text{calculation}} > r_{\text{table}}$ which is $0,634 > 0,274$ at significant level 5%; 2) there is a significant positive effect of work environment toward teacher's performance based on the value of $r_{\text{calculation}} > r_{\text{table}}$ which is $0,647 > 0,274$ at significant level 5%; 3) there is a significant positive collaboratively effect of work motivation and work environment toward teacher performance based on the value of $r_{\text{calculation}} > r_{\text{table}}$ which is $28,899 > 3,17$ at significant level 5%. The large of the work motivation contribution toward teacher performance is 55%.

Keyword: *work motivation, work environment, teacher performance*

I. PENDAHULUAN

Salah satu upaya untuk memenangkan persaingan global adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia, salah satunya melalui pendidikan. Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas tersebut. Peningkatan kualitas pendidikan tentunya harus didukung dengan adanya kualitas tenaga pendidik. Guru merupakan titik sentral dalam pembaharuan dan peningkatan mutu pendidikan. Tinggi rendahnya mutu hasil belajar siswa banyak tergantung pada kemampuan mengajar guru. Seorang guru harus mempunyai kompetensi mengajar yang baik dan benar dalam mengajar. Sesuai dengan Undang-Undang nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru pasal 3 ayat 2 menyebutkan bahwa, “Kompetensi guru sebagaimana dimaksud meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.” Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Kinerja yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal berasal dari motivasi kerja dan faktor eksternal berasal dari lingkungan kerja (Tim Instruktur Bahasa Indonesia, 2014).

Berdasarkan observasi awal, peneliti menemukan bahwa guru dalam membuat RPP tidak

adanya patokan atau dalam kata lain guru dibebaskan dalam membuat RPP. Selanjutnya, guru jarang melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK). Hal ini disebabkan karena guru tidak diwajibkan melakukan PTK. Sebenarnya melakukan PTK dapat mengetahui keadaan kelas sehingga dapat menerapkan metode pembelajaran yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengetahui kemampuan peserta didik sendiri. Penelitian terdahulu dilakukan oleh Eri Agustin (2015) berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Diperkuat oleh Tracy L. Durksen dkk (2017) menyatakan bahwa “...*the positive relationship between motivational construct and professional learning specifically, when learning is collaborative.*” Hal tersebut dikhawatirkan terjadi di SMK Pancasila 6 Jatisrono.

Meningkatkan kinerja bagi guru merupakan hal yang sangat penting, karena menyangkut masalah kinerja guru yang merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada siswa. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Kinerja guru menjadi perhatian dalam dunia pendidikan, karena guru

merupakan faktor penentu dalam meningkatkan prestasi belajar dan berpengaruh dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1 tentang Guru dan Dosen, “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.”

Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja, mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dikelas dan proses evaluasi atau penilaian hasil belajar siswa. Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta menggambarkan perbuatan yang ditampilkan guru selama proses pembelajaran (Supardi 2013:54). Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009, Kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya. Variabel kinerja guru ini memiliki tiga dimensi yaitu perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, dan evaluasi proses pembelajaran.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat dirangkum bahwa kinerja guru adalah perilaku yang berupa hasil kerja tenaga pendidik dicapai selama periode tertentu dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan melakukan perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, dan evaluasi proses pembelajaran.

Motivasi berasal dari kata latin, “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Dapat juga berasal dari kata “motif” yang artinya sama dengan kata *movere*. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam subyek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Menurut Widodo (2015:187), pengertian motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Menurut Kadarisman (2012:278), “motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya”. Mangkunegaran (2013:93) mengemukakan, “motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.”

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa pengertian motivasi adalah suatu penggerak atau dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang maupun dari luar untuk

melakukan tindakan agar mampu mencapai tujuan.

Lingkungan kantor yang disebut juga lingkungan kerja yang menyiratkan kondisi kondisi kerja tempat pekerjaan kantor dilakukan (Rasto, 2015). Lingkungan kantor terdiri atas beberapa komponen yang saling tergantung meliputi orang, denah, *furniture*, peralatan, pencahayaan, kualitas udara, akustik, ventilasi, *air-conditioning*, kebersihan, tingkat kebisingan, pola warna, dan berbagai faktor lain. Akurasi dan *volume* pekerjaan secara langsung berkaitan dengan lingkungan kerja. Hope, H.A. mengemukakan perbaikan lingkungan kerja fisik di tempat kerja dapat menghemat 20% atau lebih dari biaya penanganan administrasi.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas kerja. Pengertian lingkungan kerja menurut Nawawi (2012:245) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

Lingkungan kerja yang menggambarkan sehat/baik atau tidak baiknya sebuah organisasi di bidang pemerintahan, dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai/karyawan, yang langsung atau tidak langsung berpengaruh pada pelaksanaan

pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2012:118), “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”. Maryati (2014:101) menjelaskan lingkungan kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan. Jika pekerjaan atau karyawan merasa nyaman dalam bekerja bisa dipastikan produktivitas akan meningkat.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat dirangkum bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dihadapi dan berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan mereka.

II. METODE PENELITIAN

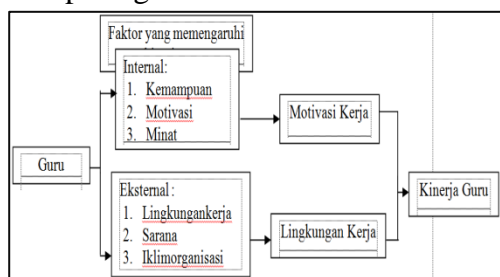
Peneliti menetapkan desain dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja (X_1) sebagai variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja guru (Y), Lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) dan kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat yang akan dipengaruhi oleh kedua variabel bebas tersebut yaitu motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Hal tersebut seperti yang diungkapkan Darmawan (2013:49), bahwa: Penelitian deskriptif bertujuan mendeskripsikan suatu objek atau

kegiatan yang menjadi perhatian peneliti.

Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yang sesuai dengan penelitian, yaitu teknik nonprobability sampling dengan pilihan sampling jenuh. Teknik sampling jenuh yaitu Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lainnya sampel jenuh adalah sensus. Dalam penelitian ini, sampling jenuh dilakukan dengan menggunakan seluruh populasi yaitu sejumlah 52 guru.

Teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan metode angket dan dokumentasi. Dalam metode angket, cara yang digunakan untuk mengatur jawaban responden adalah dengan menggunakan skala likert, maka peneliti memilih lima alternatif jawaban dari sangat positif sampai sangat negatif. Untuk analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier ganda.

Adapun kerangka berpikir dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 1. Kerangka berpikir

sssss

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Instrumen yang akan digunakan untuk penelitian

terlebih dahulu dilakukan *try out*. Dalam *try out* yang telah dilakukan, terdapat sepuluh item yang tidak valid. Item-item yang tidak valid dihilangkan karena masing-masing indikator sudah terwakili oleh item pernyataan atau pertanyaan yang lain yang masih termasuk dalam satu indikator dan telah dinyatakan valid. Untuk item-item yang valid kemudian digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini yang berjumlah 55 item pernyataan atau pertanyaan dari keseluruhan variabel penelitian. Untuk uji reliabilitas terhadap ketiga variabel dinyatakan bahwa nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,6 maka dinyatakan reliabel. Setelah penelitian dilakukan maka menyusun tabulasi data. Tabulasi data ini digunakan untuk menganalisis data dari masing-masing variabel.

A. Hasil Uji Persyaratan Analisis

Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilaksanakan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dalam program *SPSS 20.0*. Hasil Uji Normalitas dari masing-masing variabel yaitu Kinerja Guru (Y) sebesar 0,610 dengan nilai signifikansi lebih besar dari nilai *alpha* 5% atau $0,610 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa dapat dikatakan sebaran data penelitian berdistribusi normal. Hasil

Uji Normalitas Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,190 dengan nilai signifikansi lebih besar dari nilai *alpha* 5% atau $0,190 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa dapat dikatakan sebaran data penelitian berdistribusi normal, sedangkan hasil Uji Normalitas Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,115 dengan nilai signifikansi lebih besar dari nilai *alpha* 5% atau $0,115 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa dapat dikatakan sebaran data penelitian berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian linieritas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 20for Windows dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 5%. Dua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linier bila hasil pengujian lebih dari 0,05. Hasil linearitas variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru, diketahui bahwa signifikansi *linearity* sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan *deviation from linearity* sebesar 0,391 lebih besar dari 0,05 ($0,391 > 0,05$) sehingga dapat dikatakan bahwa kedua

variabel memiliki hubungan yang linier. hasil linearitas variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru, diketahui bahwa signifikansi *linearity* sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) dan *deviation from linearity* sebesar 0,287 lebih besar dari 0,05 ($0,287 > 0,05$) sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linier.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas, yaitu adanya hubungan linier antar variabel independen dalam model regresi. Adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai koefisien VIF untuk Motivasi Kerja (X_1) sebesar 1,324 dan Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 1,324 dan nilai *tollerance* untuk masing-masing variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sama-sama memiliki nilai sebesar 0,755. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa nilai *tollerance* lebih dari 0,1 yaitu sebesar 0,755 dan VIF kurang dari 10. Dari hasil tersebut dapat diartikan hasil koefisien VIF untuk masing-masing variabel disekitar angka 1 dan hasil dari

tolerance untuk masing-masing variabel tersebut mendekati angka 1 maka variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) bebas dinyatakan bebas dari multikolinearitas.

B. Hasil Uji Hipotesis

Koefisien Korelasi Sederhana X terhadap Y

Hasil hipotesis I menggunakan analisis korelasi sederhana X_1 terhadap Y diketahui nilai r_{xy} motivasi kerja sebesar 0,634 dengan signifikansi sebesar 0,000, sedangkan r_{tabel} untuk $N = 52$ adalah 0,274. Nilai r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} sehingga diketahui bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,634 > 0,274$ dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Hasil hipotesis II menggunakan korelasi sederhana X_2 terhadap Y diketahui nilai r_{xy} lingkungan kerja sebesar 0,647 dengan signifikansi sebesar 0,000, sedangkan r_{tabel} untuk $N = 52$ adalah 0,274. Nilai r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} sehingga diketahui bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,647 > 0,274$ dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a

diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

1. Koefisien

Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil penghitungan pada model summary diperoleh harga koefisien regresi multiple R^2 atau angka R square sebesar 0,550. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa besarnya kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 55%. Sedangkan sisanya $100\% - 55\% = 45\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

2. Uji Signifikansi

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai $F_{hitung} = 29,899$ dengan signifikansi 0,000. Sedangkan untuk F_{tabel} diperoleh sebesar 3,17. Apabila dibandingkan maka diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $29,899 > 3,17$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

3. Analisis regresi Ganda

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh

persamaan garis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 49,649 + 0,357X_1 + 0,453X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diartikan jika X_1 dan X_2 bernilai Nol (0), maka besarnya Y yaitu 49,649. Jika X_1 naik atau turun sebesar 1 unit maka Y akan diikuti dengan naik atau turun sebesar 0,357 unit. Jika X_2 naik atau turun sebesar 1 unit maka Y akan diikuti dengan naik atau turun sebesar 0,453.

4. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

Setelah melalui perhitungan maka diperoleh sumbangan relatif motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 47,94% dan sumbangan relatif lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 52,06%, sedangkan sumbangan efektif motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 26,37% dan sumbangan efektif lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 28,63%.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan, maka kesimpulan penelitian sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi

kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,634 > 0,274$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima pada taraf signifikansi 5%; (2) Terdapat pengaruh positif yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,647 > 0,274$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima pada taraf signifikansi 5%; (3) Terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $29,899 > 3,17$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima pada taraf signifikansi 5%.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Eri. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Darmawan, Deni. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Durksen, Tracy L. 2017. Motivation and collaboration: The keys to a developmental framework for teachers' professional learning. *Journal Teaching and Teacher Education*, (Online) 67 (2), 53-66.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1.

- Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegaran, A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Maryati, M.C. 2014. *Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Nawawi, Hadari. 2012. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- Rasto. 2015. *Manajemen Perkantoran*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana.
- Tim Instruktur Bahasa Indonesia. 2014. *Modul Materi PLPG Bahasa Indonesia*. Surabaya.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Pustaka Belajar.