

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GURU TENTANG KONDISI FISIK
LINGKUNGAN KERJA DENGAN MOTIVASI PRESTASI
GURU SMK ABDI NEGARA BINJAI
TAHUN PEMBELAJARAN
2018/2019**

Hartini¹ Nurul Hasanah², Muhlis Fahdiar Sembiring³

Prodi Bimbingan & Konseling, STKIP Budidaya Binjai

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Abdi Negara Binjai pada tahun 2018. Sampel penelitian ini berjumlah 31 orang guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan alat ukur berupa skala lingkungan kerja dan skala motivasi berprestasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment* dari pearson dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package For The Social Science*) 20.0 For Windows Program. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai korelasinya atau $p = 0,000$ yang $p < 0,05$ maka yang artinya ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi prestasi. Nilai variabel motivasi prestasi terdistribusi secara normal dengan nilai $p > 0,05$ ($0,967 > 0,05$). Dan nilai variabel lingkungan kerja terlihat secara normal dengan nilai $p > 0,05$ ($0,978 > 0,05$). Nilai linearitas sebesar 1,000 atau $p > 0,05$ yang artinya kedua variabel berhubungan secara signifikan. Hasil reliabilitas menggunakan formula koefisien Crobach'Alpha di nyatakan tinggi jika mendekati angka 1, skala lingkungan kerja 0,940 dan skala motivasi prestasi 0,931 dan dua skala tersebut dapat dilihat bahwa reliabilitas skala sangat kuat karena nilai reliabilitas mendekati angka 1. Analisis ini dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Dan hasil validasi skala lingkungan kerja dari 40 skala yang di uji terdapat 6 item yang tidak valid artinya $p < 0,025$, sedangkan skala motivasi prestasi dari 40 item yang di uji terdapat 5 item yang tidak valid.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Prestasi

1. PENDAHULUAN

• Latar Belakang Masalah

Guru merupakan jabatan profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai pendidik profesional dilingkungan sekolah Undang-undang nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada

pendidikan anak usia dini melalui jalur formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan salah satu cara dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran adalah dengan meningkatkan kemampuan guru dalam mengembangkan dan mendesain pembelajaran sebagai upaya

meningkatkan kompetensi guru, khususnya kompetensi profesional. Guru sebagai seorang pendidik harus memiliki kinerja yang baik dalam pembelajaran mulai dari perencanaan pembelajaran sampai mengevaluasi pembelajaran. Kinerja yang baik tersebut tentu akan berpengaruh besar terhadap siswa dan kemajuan pendidikan nantinya.

Fenomena kinerja guru saat ini pada kenyataannya guru tidak dengan mudah menjalankan tugasnya dan mengembangkan potensi dirinya karena dihadapkan berbagai masalah dalam kehidupannya serta kurangnya fasilitas yang diberikan dalam mengajar sehingga dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik dalam memberikan materi pembelajaran kepada peserta didik tidak disertai dengan persiapan-persiapan secara matang, apalagi menambah wawasan dan pengetahuan dari sumber-sumber lain sehingga akan memunculkan kinerja para pendidik yang kurang produktif. Ahmad rohani mengemukakan bahwa mengajar bukanlah tugas sederhana, aktifitas mengajar adalah sangat urgen sebab berkaitan dengan upaya mengubah, mengembangkan, dan mendewasakan insane didik. Oleh karena itu guru dalam mengajar dituntut untuk bekerja secara profesional dan disiplin dalam menjalankan tugasnya.

Setiap profesi membutuhkan motivasi, salah satunya adalah motivasi berprestasi. Karena motivasi berprestasi mempengaruhi kinerja profesional guru. Sebab jika motivasi berprestasi tinggi maka kinerja profesional guru akan tinggi. Begitu pula sebaliknya, jika motivasi berprestasi rendah maka kinerja profesional guru akan rendah. Motivasi Berprestasi merupakan suatu dorongan dengan ciri-ciri seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan kinerja yang tinggi. Kebutuhan berprestasi tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan,

bekerja keras untuk untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya.

Motivasi Berprestasi menurut Chaplin adalah pertama kecenderungan memperjuangkan kesuksesan atau memperoleh hasil yang di dambakan, kedua Keterlibatan ego dalam suatu tugas, ketiga Pengharapan untuk sukses dalam melaksanakan suatu tugas yang diungkapkan oleh reaksi-reaksi. Pupuh Fathurrohman dan AA Suryana menyatakan bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan dngan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan peringkat terpuji, Motivasi berprestasi seorang guru diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja dan untuk mencapai kemajuan karir.

Pentingnya motivasi berprestasi untuk guru adalah cenderung untuk meningkatkan atau mempertahankan kecakapan dalam semua bidang, dengan standar kualitas yang tinggi untuk mencapai tujuan. Kemudian motivasi berprestasi menjadi suatu kecenderungan untuk melakukan sesuatu sebaik dan secepat mungkin, meliputi bekerja keras, harapan untuk sukses kekhawatiran untuk gagal, dan keinginan untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal. Indikator yang digunakan adalah semangat kerja, wewenang dan tanggung jawab, tingkat kesulitan dan kemudahan pekerjaan, promosi, partisipasi dalam pemecahan masalah, bekerja bersama-sama, komunikasi dengan pimpinan, dorongan untuk lebih giat bekerja kepada teman yang lain, menunjukkan keteladanan pada rekan kerja, serta membantu teman dalam bekerja.

Hal-hal yang mempengaruhi motivasi berprestasi guru salah satunya adalah kondisi fisik lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang mendasar terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan

sosiologis. Lingkungan kerja yang baik sangat mempengaruhi kondisi kerja. Kondisi kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan akan mampu menciptakan kinerja guru yang lebih baik. Setiap orang memiliki wawasan yang berbeda tentang lingkungan kerja, namun secara umum syarat-syarat terciptanya lingkungan kerja yang diinginkan, antara lain menyangkut pemenuhan kebutuhan hidup, keamanan, perlengkapan, alat peraga, ruang guru dan sebagainya. Faktor lain yang juga menciptakan lingkungan kerja adalah sikap pemimpin yang adil dan bijaksana. Guru menghendaki untuk diperlakukan secara adil dan bijaksana dalam tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk karyawan dimana mereka setiap hari melakukan kegiatan. Bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik. Sebaliknya bisa dikatakan, suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabila dalam kondisi yang demikian karyawan bisa melaksanakan kegiatannya dengan optimal, dengan sehat, aman, dan selamat. Ketidaknyamanan lingkungan kerja dapat terlihat akibatnya dalam waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadilan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak yang tentunya tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan produktif.

Kesejahteraan pekerja merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai dalam dunia usaha baik itu pengusaha, karyawan, maupun instansi pemerintahan yang dalam tugas pokoknya mengelola sumber daya manusia. Hal ini menuntut perlunya kenyamanan dan keamanan pekerjaan dalam bekerja karena pekerja atau karyawan sebagai titik sentral dalam perusahaan. Penyebab kecelakaan kerja

yang terbesar adalah factor manusia, yaitu kurangnya kesadaran baik dari pihak perusahaan maupun dari karyawan itu sendiri terutama dalam menjalankan tugasnya. Masih banyak anggapan bahwa pelaksanaan pengendali kecelakaan dan perhatian terhadap kondisi lingkungan kerja kurang bermanfaat, dan akan menambah biaya. Sikap inilah yang secara tidak langsung dapat menurunkan kepuasan dalam bekerja bahkan produktivitas. Selanjutnya, seharusnya lingkungan tempat kerja harus diusahakan memenuhi syarat-syarat kebersihan dalam bekerja.

- **Identifikasi Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru, diantara faktor tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kondisi fisik lingkungan kerja yang tidak memadai.
2. Motivasi prestasi guru rendah.
3. Interaksi antar sesama guru rendah

- **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi guru dengan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap motivasi prestasi guru SMK Abdi Negara Binjai.

2. METODE PENELITIAN

- **Jenis Penelitian**

Penelitian kuantitatif adalah pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan mereka.

- **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Abdi Negara Binjai yang beralamat Jl. T Amir Hamzah No. 682, Kec. Binjai Utara, Kota Binjai, Propinsi Sumatera Utara. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni s/d bulan September 2018.

- **Populasi dan sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru SMK Abdi Negara Binjai

dengan Jumlah Guru 31 orang. Arikunto mengatakan : "Untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari seratus baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjek besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%". Berdasarkan pendapat diatas penulis mengambil sampel sebanyak 31 orang 100% dari jumlah populasi. Pengambilan sampel dilakukan secara acak (random sampling). Dengan teknik ini setiap anggota diberi peluang yang sama untuk menjadi anggota sampel. Dikarenakan jumlah populasi dapat diketahui jumlahnya sebanyak 31 orang, oleh karena itu peneliti dapat menentukan sampel sebanyak jumlah populasi yaitu 31 orang guru.

• **Instrument Penelitian**

Instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner. Peneliti menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Delgado dan Munuera. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert 4 poin, dari "Sangat tidak setuju" sampai "Sangat setuju".

Pengujian Instrumen penelitian menggunakan Uji Reliabilitas, Uji Validitas.

Reliabilitas diterjemahkan dari kata reliability yang berarti hal yang dapat dipercaya (tahan uji). Sebuah tes dikatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi jika tes tersebut memberikan data hasil yang ajeng (tetap) walaupun diberikan pada waktu yang berbeda kepada responden yang sama. Hasil tes yang tetap atau seandainya berubah maka perubahan itu tidak signifikan maka tes tersebut dikatakan reliabel. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS20.0. Hasil reliabilitas menggunakan formula koefisien Crobach'Alpha di nyatakan tinggi jika mendekati angka 1, skala lingkungan kerja 0,940 dan skala motivasi prestasi 0,931 dan dua skala tersebut dapat dilihat bahwa reliabilitas

skala sangat kuat karena nilai reliabilitas mendekati angka 1.

Uji Validitas adalah suatu derajat ketepatan/kelayakan instrument yang digunakan mengukur apa yang akan diukur Zainal Arifin. Untuk melakukan uji validitas izin menggunakan program SPSS. Teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi Bivariate Pearson (Produk Moment Pearson). Analisis ini dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Dan hasil validasi skala lingkungan kerja dari 40 skala yang di uji terdapat 6 item yang tidak valid artinya $P < 0,025$, sedangkan skala motivasi prestasi dari 40 item yang di uji terdapat 5 item yang tidak valid.

• **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Normalitas, Uji Linearitas, dan Uji Hipotesis.

1. Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval ataupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi yaitu data berasal dari distribusi yang normal. Jika tidak berdistribusi normal, atau jumlah sampel sedikit dan jenis data adalah nominal atau ordinal maka metode yang digunakan statistik non parametik. Dalam pembahasan ini digunakan uji One sample Kolmogrov-Smirnov dengan menggunakan taraf signifikan 0.05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikan lebih besar dari 5% atau 0,05. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS20.0.

2. Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam

analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for linearty dengan pada taraf signifikan 0,05. dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikan (Linearty) kurang dari 0,05. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS20.0.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi tidak terkontrol. Dalam statistika sebuah hasil yang dikatakan signifikan secara statistika jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya.

Rumus yang dipergunakan untuk menghitung koefisien korelasi sederhana adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

n = Banyaknya Pasangan data X dan Y

$\sum x$ = Total Jumlah dari Variabel X

$\sum y$ = Total Jumlah dari Variabel Y

$\sum x^2$ = Kuadrat dari Total Jumlah Variabel X

$\sum y^2$ = Kuadrat dari Total Jumlah Variabel Y

$\sum xy$ = Hasil Perkalian dari Total Jumlah Variabel X dan Variabel Y

• Teknik Penarikan Kesimpulan

Menurut Uyun dengan mengutip pendapat Mc. Chelland tahun menyebutkan bahwa individu yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mempunyai rasa tanggung jawab dan rasa percaya diri yang tinggi, lebih ulet lebih giat dalam melaksanakan suatu tugas, mempunyai harapan yang tinggi untuk sukses dan mempunyai keinginan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Sedangkan menurut Rohwer dalam Syaodih mengemukakan dalam dua jenis motivasi berprestasi yaitu motivasi

ekstrinsik dan motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri sendiri yaitu dorongan untuk bertindak efisien dan kebutuhan untuk berprestasi secara baik. Dan motivasi ekstrinsik yang berasal dari luar individu, yaitu salah satunya dorongan yang berasal dari kondisi lingkungan kerja yang memadai serta sesuai dengan kebutuhan kerja.

Menurut Komaruddin "Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melakukan tugasnya". Kenyamanan tempat kerja baik secara fisik dan non fisik (psikis) merupakan harapan bagi tiap guru. Upaya mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kelengkapan fasilitas kantor, kualitas fasilitas kantor, estetika dan keindahan, serta kebersihan. Hal ini memberikan rasa nyaman pada guru dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pada akhirnya kondisi kerja akan lebih baik dan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan serta produktivitas sekolah tercapa

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho: Tidak ada hubungan persepsi guru terhadap kondisi fisik lingkungan kerja dengan motivasi

berprestasi guru SMK Abdi Negara Binjai.

H₁ : Ada hubungan persepsi guru terhadap kondisi fisik lingkungan kerja dengan motivasi berprestasi

guru SMK Abdi Negara Binjai. Defenisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Defenisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Persepsi Guru Tentang lingkungan kerja :

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Krisyanto mengatakan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dengan suasana kerjanya, yang mendorong untuk melaksanakan pekerjaan yang dipercaya sehingga selesai

tepat waktu, kemudian dapat meningkatkan motivasi kerja pada diri seseorang.

Aspek-aspek persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis disusun berdasarkan aspek-aspek persepsi menurut Walgito yaitu aspek kognisi, konasi, dan afeksi aspek individu terhadap lingkungan kerja psikologis yang dikemukakan oleh Kozlowski & Doherty (Sumaryani) Antara lain : Struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama kelompok kerja dan kelancaran komunikasi.

2. Motivasi Berprestasi :

Motivasi berprestasi adalah dorongan untuk mendapatkan kesuksesan sesuai dengan standar yang ditetapkan dengan segenap usaha dan kemampuannya, serta menjadi lebih unggul dibandingkan orang lain, defense ini dibangun berdasarkan teori motivasi berprestasi yang dikembangkan oleh Mc Chelland.

Ciri-ciri motivasi berprestasi adalah sebagai berikut : Bertanggung jawab atas segala perbuatannya, Berusaha mencari umpan balik atas segala peruatannya, Berani mengambil resiko, Merasa dikejar waktu, Bekerja keras dan bangga atas hasil yang telah dicapai.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

• Hasil Analisis

1. Uji Standart Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap variabel telah menyebar secara normal. Uji normalitas dilakukan dengan metode statistik menggunakan program *SPSS Version 20.0* Berdasarkan hasil data dapat dilihat bahwa nilai linearitas sebesar 1,000 atau $P > 0,05$ yang artinya kedua variabel berhubungan secara signifikan.

2. Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Berikut adalah

hasil uji linearitas. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai linearitas sebesar 1,000 atau $P > 0,05$ yang artinya kedua variabel berhubungan secara signifikan.

3. Hasil Hipotesis

Hasil penelitian dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yang mana hipotesis penelitian yang mana hipotesis penelitian adalah :

Ho : Tidak ada hubungan yang tinggi atau rendah persepsi Guru tentang kondisi fisik lingkungan kerja dengan motivasi prestasi guru SMK Abdi Negara Binjai

Ha : Ada hubungan yang tinggi atau rendah persepsi guru tentang kondisi fisik lingkungan kerja dengan motivasi prestasi guru SMK Abdi Negara Binjai

- Berikut adalah hasil penelitian hubungan antara persepsi guru tentang kondisi fisik lingkungan kerja dengan motivasi prestasi guru SMK Abdi Negara Binjai, hasil penelitian dilakukan menggunakan *SPSS Version 20.0*. Dari hasil hipotesis dapat diketahui bahwa nilai korelasinya adalah 0,000 yang $P < 0,05$ maka yang artinya Ho diterima bahwa terdapat hubungan antara persepsi guru tentang kondisi fisik lingkungan kerja dengan motivasi prestasi guru SMK Abdi Negara Binjai.

4. PEMBAHASAN

1. Pengertian Persepsi

Istilah persepsi sering juga disebut dengan pandangan gambaran, tau anggapan, sebab dalam persepsi terdapat anggapan seorang mengenai suatu hal atau objek. Persepsi mempunyai banyak pengertian diantaranya menurut Bimo Walgito Persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh penginderaan yaitu merupakan proses yang berwujud diteimanya stimulus oleh individu memlelui alat indera atau juga disebut proses sensoris. Gambaran tentang persepsi menurut Sarwono, mengartikan

persepsi merupakan proses yang digunakan oleh seorang mengartikan persepsi merupakan proses yang digunakan oleh seseorang individu untuk menilai keangkuhan endapatnya sendiri dan kekuatan dari kemampuan-kemampuannya.

2. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedamaryanti menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Nitisemito lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan music dan lain-lain. Lingkungan fisik Lingkungan kerja menurut pendapat Nitisemito dalam Arida adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan defenisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan.

3. Persepsi Guru Dan Lingkungan Kerja

Walgito mengemukakan bahwa persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh pengindraan diartikan sebagai suatu proses diterimnya stimulus oleh individu melalui alat penerima yaitu alat indera. Sehingga dapat disimpulkan bahwa proses persepsi tidak dapat

lepas dari proses pengindraan merupakan proses yang mendahului terjadinya persepsi. Jalaludin Rahmat berpendapat bahwa persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Robbins berpendapat informasi-informasi tentang suatu objek, peristiwa atau kegiatan dapat diterima melalui proses pengamatan, pendengaran, perabaan maupun melalui penciuman.

4. Pengertian Motivasi Berprestasi

Motivasi menjadi faktor internal yang menentukan tingkat keterlibatan karyawan kedalam pencapaian tujuan organisasi. Dessler menyatakan bahwa motivasi merupakan hal yang sederhana karena orang-orang pada dasarnya termotivasi atau terdorong untuk berperilaku dengan cara tertentu yang dirasakan mengarah pada perolehan ganjaran. Dengan termotivasi seseorang tentunya mudah dalam mengusahakan apa yang dibutuhkannya dan gunakan hal itu sebagai kemungkinan ganjaran (insentif). Yang jadi permasalahan menurut Dessler adalah karena sifat individualisme manusia yang berbeda-beda. Maka satu ganjaran (insentif) yang dipandang penting oleh seseorang, akan dianggap tidak penting bagi lainnya. Sehingga ia tidak dapat dimotivisir oleh ganjaran tersebut, dan kerumitan akan bertambah bila ganjaran yang diharapkan bersifat non material, sehingga dibutuhkan kejelian yang tajam dari pimpinan untuk memahami kebutuhan tersebut. Clifford menjelaskan

bahwa motivasi berprestasi terkait dengan reaksi seseorang terhadap kegagalan dan keberhasilan yaitu motivasi untuk berhasil dan menghindari kegagalan. Kecenderungan terhadap keberhasilan dan kegagalan mencapai prestasi juga mendorong peserta didik untuk giat dalam belajar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Sutrisno yang menyatakan factor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan. Faktor ekstern yaitu : kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel. Sedangkan factor intern yaitu : keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa.

5. SIMPULAN DAN SARAN

• Simpulan

Kesimpulan kajian teori dan hasil analisis serta mengacu pada perumusan masalah yang telah diuraikan bahwa hasil dari uji tersebut adalah Nilai variabel motivasi prestasi terdistribusi secara normal dengan nilai $p > 0,05$ ($0,967 > 0,05$). Dan nilai variabel

lingkungan kerja terlihat secara normal dengan nilai $p > 0,05$ ($0,978 > 0,05$). Nilai linearitas sebesar 1,000 atau $p > 0,05$ yang artinya kedua variabel berhubungan secara signifikan. Hasil reliabilitas menggunakan formula koefisien Crobach'Alpha di nyatakan tinggi jika mendekati angka 1, skala lingkungan kerja 0,940 dan skala motivasi prestasi 0,931 dan dua skala tersebut dapat dilihat bahwa reliabilitas skala sangat kuat karena nilai reliabilitas mendekati angka 1. Analisis ini dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Dan hasil validasi skala lingkungan kerja dari 40 skala yang di uji terdapat 6 item yang tidak valid artinya $p < 0,025$, sedangkan skala motivasi prestasi dari 40 item yang di uji terdapat 5 item yang tidak valid. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai korelasinya atau $p = 0,000$ yaitu lebih kecil dari taraf signifikansi $p < 0,05$ yang artinya kedua variable berhubungan secara signifikan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: terdapat hubungan antara persepsi guru tentang kondisi fisik lingkungan kerja dengan motivasi prestasi guru SMK Abdi Negara Binjai.

• Saran

1. Bagi Kepala Sekolah SMK Abdi Negara Binjai

- a. Pendampingan guru dan karyawan perlu dilakukan dengan intensitas tinggi sehingga para guru dan karyawan dapat menguasai dan menerapkan apa yang disampaikan kepala sekolah, dan tujuan peningkatan motivasi kerja dan terwujud sesuai dengan sasaran yang diharapkan.
- b. Penerapan pemberian motivasi kerja harus disesuaikan dengan kondisi para guru sehingga proses kepemimpinan dapat lebih bermanfaat.

2. Bagi Para Guru SMK Abdi Negara Binjai

Bagi guru SMK Abdi Negara Binjai yang telah memiliki tingkat motivasi prestasi yang tinggi agar dapat meningkatkan motivasi prestasi yang lebih tinggi lagi dan tetap bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai seorang pendidik dengan baik.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya yang tertarik meneliti tentang hubungan antara persepsi guru tentang kondisi fisik lingkungan kerja dengan motivasi prestasi diharapkan untuk mencari teori yang lebih baru terhadap kedua variabel penelitian ini, dan diharapkan juga untuk memperhatikan variabel luaran yang memiliki hubungan yang lebih kuat dengan variabel yang hendak diteliti, serta dapat melakukan uji coba skala dengan jumlah item yang lebih banyak lagi, dengan responden berbeda dan jumlah responden yang lebih banyak sehingga tidak banyak item yang gugur, dan berikanlah pengarahannya agar subjek mengisi skala yang disediakan sesuai dengan yang mereka alami.

4. KEPUSTAKAAN

- Afani, M.Zainul. 2008, *Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan kerja Karyawan Diperusahaan Daerah air Minum (PDAM), Kota Madiun*. Dekan Fakultas Psikologi UIN Malang.
- Badawi, Achmad. 2014, *Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru*. Universitas Muhammadiyah Tangerang, Vol 2, No 1, Hlm: 23
- Chaplin, J.P. 2005, *Kamus Lengkap Psikologi*. Terjemahan Kartini

Kartono. Jakarta: Raja Grafindo.

- Clifford, M. M. (1980). *Effects of failure: alternative explanations and possible implications*. Dalam Fyans, L. J., Jr. (Ed.). *Achievement Motivation, Recent Trends in Theory and Research* (pp. 9-21). New York: Springer Science+Business Media.
- Dessler, Gary, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid 2*. Jakarta: Gramedia.
- Fathurrohman, Pupuh dan Rekan. 2012, *Guru Profesional*. Bandung: Refika Aditama
- Nitisemito, Alex S. (1996). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rakhmat, Jalaludin. (1989), *Psikologi Komunikasi*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Robbins, Stepehen P. (1991), *Perilaku Organisasi, konsep kontroversi-Aplikasi*, Jilid I. Jakarta: PT Prenhalindo. Hal: 21
- Sarwono, (1993). *Teori-teori Psikologi Sosial*, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivita Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono dan Rekan. 2011, *Pengaruh Pendidikan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru*. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Vol 5, No 1. Hal: 4
- Suharsimi Arikunto. 1998, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta. Hlm: 120
- Sulistyo, Andri dan Rekan. 2015, *Meningkatkan kinerja guru ditinjau dari kedisiplinan dan*

- motivasi kerja guru.*
Universitas Kristen Satya
Wacana (UKSW) Salatiga,
Hlm: 282
Sutalaksana, *Teknik Tata Cara Kerja*
(Bandung, 1983), Hal. 84
- Sutrisno, Edi. 2009, *Managemen
Sumber Daya Manusia.*
Jakarta: Kencana, Hlm: 9
Walgito, Bimo.(2004).*Pengantar
Psikologi Umum.* Yogyakarta:
Andi Offset.