

## **ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK MULTI KARYA MEDAN**

**Purnaya Sari Tarigan**

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Mikroskil

Email : Purnaya.sari@mikroskil.ac.id

### **Abstrak**

*Penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Multi Karya Medan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Populasi pada penelitian ini adalah Guru SMK Multi Karya Medan, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 guru. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, sedangkan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Multi Karya Medan. Secara simultan variabel Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Nilai Adjusted R<sup>2</sup> yang diperoleh sebesar 0,212 menunjukkan bahwa variabel bebas Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variabel terikat yakni kinerja guru sebesar 21,2 % sedangkan sisanya 78,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.*

**Kata Kunci:** *Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru*

## **ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION ON TEACHER PERFORMANCE IN MULTI KARYA MEDAN VOCATIONAL SCHOOL**

### **Abstract**

*This study is to determine and analyze the effect of the work environment and work motivation on teacher performance at SMK Multi Karya Medan. The type of research used in this research is associative research. The data analysis method used is multiple linear regression. The population in this study were teachers of SMK Multi Karya Medan, the number of samples in this study was 47 teachers. Based on the results of hypothesis testing in this study, the work environment variable has an effect on teacher performance, while work motivation has no effect on teacher performance at SMK Multi Karya Medan. Simultaneously, the variables of work environment and work motivation have an effect on teacher performance. The value of Adjusted R<sup>2</sup> obtained is 0.212 indicating that the independent variables of Work Environment and Work Motivation are able to explain the dependent variable, namely teacher performance of 21.2% while the remaining 78.8% is explained by other factors not examined in this study.*

**Keywords:** *Work Environment, Work Motivation, Teacher Performance*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting di dalam mencapai tujuan yang diharapkan suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja pegawai agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran organisasi (Jakfar & Kamin, 2017)]. Organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan kinerja karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diciptakan melalui

lembaga pendidikan sebagai penyelenggara pendidikan formal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat berkembang.

Kinerja guru sangat penting dalam melaksanakan program pendidikan nasional. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kinerja yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh guru yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja guru dapat dilihat dari rasa puas atau senang terhadap profesinya. Agar proses pendidikan terlaksana dengan baik dan tujuan dapat tercapai, maka suatu organisasi harus memperhatikan kinerja para guru. Untuk itu, institusi sekolah harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi.

SMK Multi Karya adalah salah satu sekolah kejuruan yang berada di Sumatera Utara tepatnya di Jl. STM No.10 Medan. Terdapat 8 pilihan jurusan seperti Teknik Komputer Jaringan (TKJ), Rekayasa Perangkat Lunak, Multimedia, Teknik Kendaraan Ringan Otomotif, Teknik Bisnis Sepeda Motor, Teknik Pemesinan, Otomatisasi Tata Kelola Perkantoran, dan Akuntansi dan Lembaga Keuangan. Atas dasar keinginan untuk menjembatani dunia pendidikan usaha atau industri dalam mendidik anak bangsa agar mampu dalam membangun negara. Perlahan SMK Multi karya mengalami kemajuan. Kemajuan yang menonjol adalah meningkatnya kepercayaan masyarakat untuk menyekolahkan putra-putrinya di SMK Multi Karya. Pencapaian kemajuan tersebut merupakan hasil kerja keras seluruh unsur yang berada di SMK Multi Karya salah satunya ialah kinerja guru.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Hartati & Soenarmi, 2020). Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja di mana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja sangat penting terhadap kinerja guru di sekolah, untuk meningkatkan kinerja guru sekolah harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membuat guru menjadi lebih fokus dalam mengerjakan dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

Fenomena yang terjadi di SMK Multi Karya dari lingkungan fisik dapat dilihat dari fasilitas yang digunakan seperti setiap ruangan sudah dilengkapi dengan penyejuk ruangan *Air Conditioner* (AC), dilengkapi dengan *Closed Circuit Television* (CCTV). Selama situasi pandemi Covid-19 ini sekolah membantu siswa untuk mengikuti pembelajaran online dengan memberikan kuota internet sebanyak 10gb per bulan kepada setiap siswa. Pada saat situasi pandemi covid-19 seperti ini guru selalu datang kesekolah untuk melaksanakan tugasnya, sedangkan siswa belajar secara virtual dengan menggunakan *e-learning*. Setiap guru diwajibkan membuat video pembelajaran interaktif yang akan di upload di *e-learning* atau youtube channel sekolah sesuai jadwal yang sudah ditentukan. Minimnya jumlah kamera yang disediakan sekolah membuat guru harus bergantian dalam melakukan proses syuting pembuatan materi interaktif, hal ini membuat guru merasa belum optimal dalam mengerjakan tugasnya dan akan memerlukan waktu yang cukup lama untuk bergantian menggunakan kamera tersebut. Terdapat pula beberapa ruangan guru yang sedikit gerah yang disebabkan oleh temperatur *Air Conditioner* (AC) yang kurang stabil membuat guru kurang nyaman berada di dalam ruangan.

Faktor lainnya yang juga bagian dari bentuk eksistensi guru (pendidik) dalam melaksanakan pekerjaannya adalah motivasi. Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Motivasi berasal dari kata motif atau hal-hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menyebabkan dorongan. Hakikat dari motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari yang lainnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja guru tergantung pada seberapa besar motivasi tersebut dipengaruhi oleh dimensi internal dan dimensi eksternal. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Rina, et al, 2020). Apabila motivasi kerja guru menurun tugas dan tanggung jawabnya tidak dapat terlaksana dengan baik. Hal ini akan berdampak terhadap kelancaran proses belajar mengajar, motivasi kerja guru memiliki peranan yang penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Dalam mengoptimalkan kinerja guru pada SMK Multi Karya dibutuhkan dukungan dari pihak sekolah.

Motivasi ekstrinsik yang diberikan kepala sekolah kepada guru yang memiliki kinerja baik ialah dengan memberikan tambahan waktu jumlah jam mengajar kepada guru sehingga mempengaruhi jumlah gaji yang ditentukan berdasarkan jam mengajar. Guru yang memiliki kinerja yang baik juga akan dipilih menjadi wali kelas dan guru tetap yayasan sehingga sekolah akan memberikan tambahan gaji kepada guru yang menjabat pada posisi tersebut.

Berdasarkan wawancara penulis dengan guru selama situasi pandemi Covid-19 ini ada kendala dalam mengajar, hal itu dapat disebabkan karena kegiatan belajar jarak jauh yang dilakukan dan sekolah harus meminimalkan pembelajaran praktik dan teori yang seharusnya 1 les adalah 45 menit menjadi 35 menit per les, sedangkan real praktik hanya dilakukan 2 kali dalam sebulan secara bertahap. Dalam situasi seperti ini pun siswa kurang aktif dalam bertanya maupun mengerjakan tugas secara virtual, hal ini membuat guru kurang bersemangat dalam mengajar dan kurang puas dengan keberhasilannya dalam mengajar jarak jauh yang diterapkan. Pemberian motivasi yang tepat akan menjadikan guru terdorong atau lebih bersemangat dalam bekerja secara maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Anggrayni, et al, 2018). Namun pada penelitian lainnya motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Riina, et al, 2020).

### **1. Kinerja Guru**

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah (Priansa & Donni, 2019). Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan tanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik (Supardi, 2014). Indikator kinerja guru adalah prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kerja sama, dan prakarsa (Wau, 2018).

### **2. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan wahana yang ada di dalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan (Sunnyono, 2014). Indikator lingkungan kerja adalah Keamanan di tempat kerja, tersedianya fasilitas bekerja, temperature di tempat kerja, kemampuan bekerja, hubungan pegawai dengan atasan, hubungan pegawai dengan sesama rekan kerja dan prosedur kerja (Sudarmayanti, 2013).

### 3. Motivasi Kerja

Motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Dalam definisi ini ada tiga elemen penting yaitu: usaha, tujuan dan kebutuhan. Elemen usaha merupakan pengukuran intensitas. Usaha yang diarahkan menuju dan konsisten dengan tujuan organisasi merupakan jenis usaha yang seharusnya dicari, dan motivasi merupakan proses pemenuhan kebutuhan (Burso, 2018). Indikator *motivasi kerja* adalah konsep diri, pengakuan dan prestasi, cita-cita atau aspirasi (Priansa, et al, 2018)

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 47 guru periode ajaran 2020/2021 orang. penelitian ini jumlah populasi tidak lebih dari 100 responden maka teknik pengambilan sampel pada penelitian ini digunakan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengambilan sampel dilakukan pada guru-guru SMK Multi Karya Medan dengan jumlah 47 Guru. Penelitian ini menggunakan alat bantu software SPSS 21.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.630	2	.815	7.191	.002 <sup>b</sup>
	Residual	4.987	44	.113		
	Total	6.617	46			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

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

Sumber:SPSS, 2022

Berdasarkan hasil uji simultan yang disajikan pada tabel 1 dapat diketahui nilai signifikan  $0,002 < 0,05$ . Dengan demikian maka hipotesis  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Tabel 2

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.139	.520		4.116	.000
	Lingkungan_Kerj	.476	.158	.492	3.020	.004
	Motivasi_Kerja	.005	.108	.007	.045	.965

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

Sumber:SPSS, 2022

Hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan dengan nilai signifikan  $0,004 > 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Multi Karya Medan. Hasil pengujian untuk variabel motivasi

kerja menunjukkan nilai signifikan  $0,965 > 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, artinya bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Multi Karya Medan

**Tabel 3**  
**Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.496 <sup>a</sup>	.246	.212	.33665

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, Lingkungan\_Kerja  
Sumber:SPSS, 2022

Berdasarkan data pada tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) dapat diperoleh 0,212. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, dan motivasi kerja mampu menjelaskan kinerja guru sebesar 21,2% sedangkan sisanya sebesar 78,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji parsial lingkungan kerja menunjukkan nilai signifikan  $0,004 < 0,05$ , yang artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan dilakukan (Luhkita & Parwoto, 2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap tenaga pendidik. Hasil ini berbeda dengan penelitian (Setyabudi & Moulin, 2018) yang yang penelitiannya menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja SMK Multi Karya Medan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, hal ini dikarenakan meningkatkan kinerja guru sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membuat guru menjadi lebih fokus dalam mengerjakan dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil uji parsial motivasi kerja menunjukkan nilai signifikan  $0,965 > 0,05$ , yang artinya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Rina, et al, 2020) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Anggrayni, el at, 2018) yang penelitiannya menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Motivasi kerja yang diberikan kepala sekolah kepada guru ialah motivasi ekstrinsik dimana guru yang memiliki kinerja yang baik akan diberikan tambahan waktu jumlah jam mengajar sehingga akan mempengaruhi jumlah gaji yang ditentukan berdasarkan jam mengajar dan akan dapat dipilih menjadi wali kelas serta kenaikan jabatan.

## KESIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sedangkan motivasi ekrja tdika berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Muliti Karya Medan. Berdasarkan Uji Simultan (Uji F) menunjukkan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Multi Karya Medan.

Nilai Koefisien determinasi (Adjusted-R Square) yang diperoleh dapat dilihat bahwa ketiga variabel yang diteliti yaitu, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh sekitar 21,2% terhadap kinerja guru SMK Multi Karya Medan, sedangkan sisanya sebesar 78,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## REFERENSI

Anggrayni, et al. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Pancasila 6 Jatisron Kecamatan Jatisrono Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, vol. 5, no. 1, pp. 41-49. <http://jurnal.fkip.uns.ac.id/index.php/jikap>

- Burso, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hartati & Soenarmi. (2020). Pengaruh Kemampuan Manajerial dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN SE-SUBRAYON 10 Probolinggo. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*. vol. 3, no. 3, pp. 420-428. <https://doi.org/10.37507/map.v3i3.272>
- Jakfar & Kasmin. (2017). *Studi kelayakan bisnis*. Depok : Kencana.
- Luhkita & Parwoto. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK ASSALAM Depok. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, vol. 4, no. 1, pp. 95-104. <http://dx.doi.org/10.30868/ad.v4i01.735>
- Priansa & Donni, J. (2019). *Kinerja dan Profesionalisme Guru*.: Alfabeta.
- Priansa, et al. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung, Indonesia: PT Refikan Adhitama.
- Rina, et al. (2020). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (JMPI)*, vol. 5, no. 1, pp. 31-44. <https://doi.org/10.1042/nizamulilmi.v5i1.48>
- Setyabudi & Moulin. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Tenaga Pendidik Sekolah Lemdiklat Polri. vol. 1, no. 3, pp. 78-87. <http://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php>
- Sudarmayanti. (2013) *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Bandar Maju .
- Sunyono.(2012). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service).
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wau, Y. (2018). *Profesi Kependidikan*. Medan: UNIMED PRESS.