

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 GU KABUPATEN BUTON TENGAH
(Influence of Work Environment, Organizational Commitment, and Work Motivation on Teacher Performance at SMA Negeri 1 Gu)

Alimin

aliminemil@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Adnan Hakim

Adnanhakim25@yahoo.co.id

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Nasrul

nasrul_pdia@yahoo.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Eliyanti Agus Mokodompit

eliyantiagusmokodompit@uho.ac.id

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Sabri

sabrimadeamin@uho.ac.id

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal

Sejarah Artikel:

Diterima

11 – 10 – 2021

Disetujui

11 – 11 – 2021

Dipublikasikan

30 – 12 - 2021

Keywords:

organizational
commitment; on
teacher performance;
work environment;
work motivation

Klasifikasi JEL:

H10; I20

Abstract

This study aims to explain and examine: (1) the effect of the work environment, organizational commitment, and work motivation on teacher performance, (2) the effect of the work environment on teacher performance, (3) the effect of organizational commitment on teacher performance, and (4) the effect of work motivation on teacher performance. This research approach is survey with explanatory research design.

Data collection was carried out in a cross-sectional manner using an instrument in the form of a questionnaire. The population in this study were all 53 teachers of SMA Negeri 1 Gu. The sampling technique is a saturated sample (census) where the entire population is used as the research sample. Data analysis techniques to answer the research hypothesis are descriptive and multiple linear regression.

The results showed that: (1) work environment, organizational commitment, and work motivation simultaneously had a significant effect on teacher performance, (2) work environment had a significant effect on teacher performance, (3) organizational commitment had a significant effect on teacher performance, (4) work motivation has a significant effect on teacher performance.

I. PENDAHULUAN

Pendidikan yang berkualitas tidak lepas dari peran kinerja para guru, tanpa kinerja guru yang baik maka pencapaian kualitas pendidikan akan sulit untuk dicapai. Dalam hal ini peran pemerintah sangat diperlukan untuk peningkatan kinerja guru tersebut. Selain itu potensi kualitas pendidikan juga tidak bisa dikesampingkan, karena dua hal tersebut sangat penting untuk majunya pendidikan. Peran pemerintah di Negara Republik Indonesia direalisasikan dengan terbitnya undang-undang No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang mana untuk menata dunia pendidikan Indonesia guna meningkatkan kualitas pendidikan baik pada penataan kebijakan, penataan kelembagaan maupun penataan tenaga guru, (Wawan, 2012: 1).

Guru merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikan terutama yang berkaitan dengan kegiatan proses belajar mengajar. Tanpa adanya peran guru maka proses belajar mengajar akan terganggu bahkan gagal. Oleh karena itu dalam manajemen pendidikan peranan guru dalam upaya keberhasilan pendidikan selalu ditingkatkan, kinerja atau prestasi kerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global. Kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi dalam hal ini sekolah.

Guru merupakan pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi, dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru yang profesional diharapkan mampu berpartisipasi dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan insan Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki berbudi pekerti luhur, dan berkepribadian. Tidaklah berlebihan kalau dikatakan bahwa masa depan masyarakat, bangsa dan negara, sebagian besar ditentukan oleh guru. Oleh sebab itu, profesi guru perlu dikembangkan secara terus-menerus dan proporsional menurut jabatan fungsional guru (Baedowi 2010: 1).

Menurut Tabrani *at al*, (2000: 17), Kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.

Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas akan terlihat dari gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan guru untuk mencapai tujuan atau target tertentu dari tugas yang dilaksanakan. Gerakan, perbuatan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya disebut kinerja guru. Sebagai mana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2010) bahwa kinerja guru adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu. Sedangkan Rivai (2009) menyatakan bahwa kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) guru dalam melaksanakan tugasnya. Artinya keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dapat dilihat dari tingkat kinerja gurunya. Sedangkan tingkat kinerja guru itu sendiri akan terlihat dari kemampuan/kompetensi dan motivasi dalam mengerjakan semua tugas yang diberikan dengansebaik-baiknya.

Berdasarkan pengamatan penulis dari survey awal yang penulis lakukan pada SMA Negeri 1 Gu Kabupaten Buton Tengah terlihat masih rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas. Rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas ini terlihat dari fenomena seperti: (1) adanya beberapa guru yang tidak dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam melaksanakan tugas secara mandiri; (2) adanya guru yang masih belum melaksanakan tupoksinya seperti menyusun Rancangan Program Pembelajaran (RPP); (3) adanya guru yang datang ke sekolah jika hanya ada jam mengajar saja; (4) adanya guru yang tidak memperhatikan kesulitan siswa dalam belajar. Fenomena ini menunjukkan bahwa masih rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas, dan jika dibiarkan akan berdampak terhadap mutu sekolah maupun tujuan pendidikan. Oleh sebab itu, diperlukan usaha untuk mencari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas. Kinerja guru adalah wujud perilaku suatu

kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar (Rusman, 2008 : 581).

Berdasarkan dari pengamatan penulis beberapa tahun terakhir saat ini sebagian guru masih ada yang belum mampu melaksanakan tugasnya secara keseluruhan, termasuk Guru SMA Negeri 1 Gu Kabupaten Buton Tengah. Hal ini dapat dilihat pada pelaksanaan tugas guru sehari-hari, seperti belum maksimalnya proses belajar mengajar di sekolah sehingga nilai UAS masih rendah, belum mampu meraih prestasi pada lomba mata pelajaran baik pada tingkat kabupaten, provinsi, maupun nasional. Pembuatan program sekolah yang statis dari tahun ketahun, kurangnya kemampuan menjabarkan program-program dinas pendidikan kedalam kegiatan realistik, penggunaan fasilitas sekolah yang kurang efektif dan efisien, pengelolaan administrasi yang belum sempurna dan belum dapat memaksimalkan hubungan masyarakat dalam mencapai tujuan sekolah, serta kekurangan-kekurangan lainnya. Hal ini disebabkan oleh banyak faktor baik yang datang dari luar diri guru itu sendiri, seperti faktor lingkungan kerja dan komitmen kerja juga motivasi yang sangat kurang.

Menurut sedarmayanti (2017: 25) lingkungan kerja adalah salah satu hal penting yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Orang yang bekerja dalam lingkungan kerja yang mendukung untuk dia bekerja optimal, maka orang tersebut akan dapat bekerja dengan baik. lingkungan kerja adalah keseluruhan fasilitas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Pengertian lain dikemukakan oleh Nitisebito (2002: 183) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Setiap karyawan yang bekerja di suatu organisasi pasti ingin sukses dalam karirnya, dan salah satu langkah yang bisa diambil jika ingin berhasil maka diperlukan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Komitmen berarti karyawan ingin tetap mempertahankan keanggotaan mereka dalam organisasi dan bersedia melakukan bisnis untuk pencapaian tinggi tujuan organisasi. Jika fenomena tersebut telah terlihat dalam sikap dan perilaku karyawan, dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut telah memiliki komitmen organisasi. Komitmen organisasi berarti keinginan karyawan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dan bersedia melakukan bisnis untuk pencapaian tinggi tujuan organisasi (Darmawan, 2013: 171). Sedangkan Luthans (1992) dalam Uha (2011: 292) menyatakan bahwa, (a) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk menjadi anggota suatu kelompok; (b) kesediaan upaya tinggi untuk organisasi; (c) keyakinan tertentu dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2002: 131) bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi pegawai. motivasi kerja sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja pegawai. tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama untuk kepentingan perusahaan atau organisasi, maka tujuan yang sudah ditetapkan akan sangat susah untuk dicapai.

Daft (2010: 373) menyatakan motivasi sebagai kekuatan yang berasal dari dalam atau dari luar diri sendiri dan dorongan serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi kerja akan mempengaruhi produktivitas dan sebagai bagian dari tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi kerja dalam pencapaian tujuan organisasi. sedangkan Gibson (2013:165) menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang menggerakkan seorang pegawai yang memunculkan dan membimbing perilaku pegawai. Menurut Sopiah (2008: 169) motivasi adalah keadaan dimana usaha dan tekad seseorang diarahkan pada pencapaian hasil atau tujuan tertentu. Hasil dimaksudkan untuk menjadi produktivitas, kehadiran atau perilaku karya kreatif lainnya.

II. TINJAUAN LITERATUR

Lingkungan Kerja

Menurut Noah dan Steve (2012: 37) lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan ditempat kerja. Segala sesuatu yang berada ditempat kerja merupakan lingkungan kerja. Penapat lain yang diungkapkan oleh Hiezer dan Barry (2010: 239) lingkungan kerja merupakan

lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka.

Orang-orang sangat dipengaruhi oleh lingkungan sosial di mana mereka terlibat. Menyadari fakta ini, banyak penelitian telah dilakukan selama 20 tahun terakhir untuk membuat konsep dan menilai lingkungan kerja serta determinan dan dampaknya terhadap individu. Untuk tujuan ini, para peneliti telah mengembangkan sejumlah instrumen dan prosedur pengukuran untuk mengidentifikasi aspek yang paling menonjol dari lingkungan kerja. Skala Lingkungan Kerja (WES) adalah salah satunya.

WES adalah salah satu skala iklim sosial yang dikembangkan dan diperkenalkan oleh Profesor Moos, seorang peneliti Amerika, pada tahun 1974. Seperti namanya, WES dirancang untuk aplikasi di lingkungan kerja apa pun sebagai instrumen untuk menyediakan sarana untuk menggambarkan dan mengukur tempat kerja, lingkungan sosial. Hal ini juga memungkinkan kontras dibuat antara pandangan pekerja yang lebih dan kurang berpengalaman.

Agar memiliki nilai praktis, WES bertujuan untuk mengidentifikasi isu-isu kunci dari setiap lingkungan kerja yang dapat diprioritaskan dan diatur ke dalam tiga dimensi utama, yaitu: (a) Dimensi Hubungan, (b) Dimensi Pertumbuhan Pribadi dan (c) Sistem Pemeliharaan dan Perubahan Dimensi.

Moos (1986) berpendapat bahwa ketiga dimensi WES ini mempengaruhi hasil penting bagi organisasi dan karyawan mereka. Penelitiannya (1991) menunjukkan dengan jelas bahwa di tempat kerja di mana rekan kerja dan supervisor memiliki hubungan yang mendukung, karyawan cenderung puas dengan pekerjaan mereka, memiliki moral yang baik dan umumnya termotivasi dengan baik. Orientasi tujuan yang lebih kuat cenderung mendorong kinerja dan komitmen kerja. Ketika ini dikombinasikan dengan hubungan yang kohesif di tempat kerja, hal ini membantu untuk melawan dampak negatif dari pengaturan kerja yang sangat menuntut dan dibatasi.

Merujuk pada teori lingkungan kerja yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas, maka indikator pengukuran lingkungan kerja dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Moos (1994) diuraikan sebagai berikut.

1. Dimensi hubungan (*Relationship dimensions*)
 - a. Keterlibatan/*Involvement* (I), sejauh mana karyawan peduli dan berkomitmen untuk pekerjaan mereka
 - b. Kohesi rekan/*Peer cohesion* (PC), berapa banyak karyawan yang ramah dan mendukung satu sama lain
 - c. Dukungan pengawas/*Supervisor support* (SS), sejauh mana manajemen mendukung karyawan dan mendorong karyawan untuk saling mendukung.
2. Dimensi pertumbuhan pribadi (*Personal growth dimensions*)
 - a. Otonomi/*Autonomy* (A), seberapa besar karyawan didorong untuk mandiri dan membuat keputusan sendiri
 - b. Orientasi tugas/*Task orientation* (TO), penekanan pada perencanaan yang baik, efisiensi, dan menyelesaikan pekerjaan
 - c. Tekanan kerja/*Work pressure* (WP), Lingkungan Kerja Sekolah dan Dampaknya Terhadap Kompetensi Profesional Guru Baru Berkualitas.
3. Dimensi Pemeliharaan sistem dan perubahan system (*System maintenance and system change dimensions*)
 - a. Kejelasan/*Clarity* (C), apakah karyawan tahu apa yang diharapkan dalam rutinitas sehari-hari mereka dan bagaimana aturan dan kebijakan dikomunikasikan secara eksplisit.
 - b. Kontrol manajerial/*Managerial control* (Ctl), seberapa banyak manajemen menggunakan aturan dan prosedur untuk menjaga agar karyawan tetap terkendali.
 - c. Inovasi/*Innovation* (Inn), penekanan pada variasi, perubahan, dan pendekatan baru.
 - d. Kenyamanan fisik/*Physical comfort* (Com), sejauh mana lingkungan fisik berkontribusi pada lingkungan kerja yang menyenangkan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional adalah kekuatan relatif pengenalan pada keterlibatan dari dalam diri seseorang individu dalam organisasi. membangun komitmen organisasi sangat penting bagi semua organisasi, karena karyawan adalah sumber utama untuk mencapai kesuksesan dan peningkatan kinerja. Komitmen organisasi berpengaruh kuat pada perilaku dan kinerja pegawai.

Mathis & Jackson (2011: 155) mendefinisikan komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan percaya dan menerima tujuan dan keinginan organisasi untuk tetap berada dalam organisasi. Sedangkan pendapat Luthans Fred (2011; 147) bahwa komitmen organisasi adalah sikap pegawai yang dapat didefinisikan sebagai (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, (2) kemauan yang tinggi untuk selalu berupaya untuk kepentingan organisasi, dan (3) keyakinan pasti dan penerimaan, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Grenberg (2010: 153) mengatakan bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan sejauh mana seseorang yang terlibat dalam organisasi dan tertarik untuk menjadi bagian dari organisasi.

Menurut Baldwin Timothy et al. (2013: 243) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana pegawai mengidentifikasi terhadap organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dimana dia bekerja. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana individu mengidentifikasi diri dengan organisasi dan berkomitmen untuk mencapai kinerja organisasi (Kreitner dan Kinicki, 2014: 165).

Dalam penelitian ini indikator pengukuran komitmen organisasi mengacu pada Allen dan Mayer yang dikutip Luthans (2011: 148), menguraikan tiga model komitmen organisasi yaitu:

1. *Affective commitment*, merujuk pada keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterikatan emosional dan keterlibatan dalam organisasi,
2. *Continuance commitment*, merujuk pada kesadaran akan biaya atau imbalan apabila mereka tetap berada dalam organisasi,
3. *Normative commitment*, mencerminkan rasa kewajiban untuk tetap bekerja dalam organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan sebuah proses yang berperan terhadap intensitas dan arah serta lama berlangsungnya upaya individu kearah pencapaian sasaran. Robbins (2009: 214) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang pada umumnya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi merupakan sebuah dorongan yang dikendalikan oleh sebuah tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Kata kebutuhan, keinginan dan hasrat serta dorongan semuanya serupa dengan motif yang merupakan asal dari kata motivasi.

Mathis dan Jackson (2006: 114) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Armstrong (2006: 223) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan. Kunci dalam motivasi kerja ialah ketika unsur hasil dari proses motivasi kerja yang difokuskan. Intensitas menyangkut pada seberapa kerasnya seorang pegawai berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya tersebut diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Upaya yang diarahkan dengan konsisten menuju pencapaian tujuan organisasi akan menghasilkan ketekunan. Ketekunan merupakan ukuran seberapa lama pegawai dapat mempertahankan usahanya.

Berdasarkan pada teori yang dijelaskan para ahli di atas, maka pengukuran yang akan digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori David Mc. Clelland yang dikutip oleh Robbin & Judge (2018: 133) yaitu:

1. *Need For Achievement* (nAch)/Kebutuhan untuk berprestasi adalah dorongan untuk unggul, untuk mencapai dalam kaitannya dengan seperangkat standar. dan berusaha untuk sukses.

2. *Need for power* (nPow)/Kebutuhan untuk kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak mereka inginkan.
3. *Need For Affiliation* (nAff)/Kebutuhan untuk berafiliasi adalah keinginan untuk bersahabat dan dekat dengan hubungan antar pribadi.

Kinerja Guru

Menurut payaman Simanjuntak kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja menurut Mulyasa menyatakan bahwa kinerja adalah “*output drive from processes, human or otherwise*”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja (Mulyasa E, 2005). Sedangkan menurut Sudarmayanti kinerja dapat diartikan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja atau untuk kerja atau penampilan kerja (Serdarmayanti, 2001:50).

Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah dan menggambarkan adanya suatu pembuatan yang di tampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran (Kompri, 2015).

Georgia Departemen of Education telah mengembangkan *teacher performance assesment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi alat penilaian kemampuan guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana pelaksanaan pembelajaran); (2) prosedur pembelajaran (*classroom Procedure*) dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Indikator pengukuran kinerja guru dalam penelitian ini adalah mengacu pada peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan No. 15 Tahun 2018 yang merupakan tugas Utama Guru yaitu merencanakan pembelajaran atau pembimbingan; (2) melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan; (3) menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan:

1. Merencanakan pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).

2. Melaksanakan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

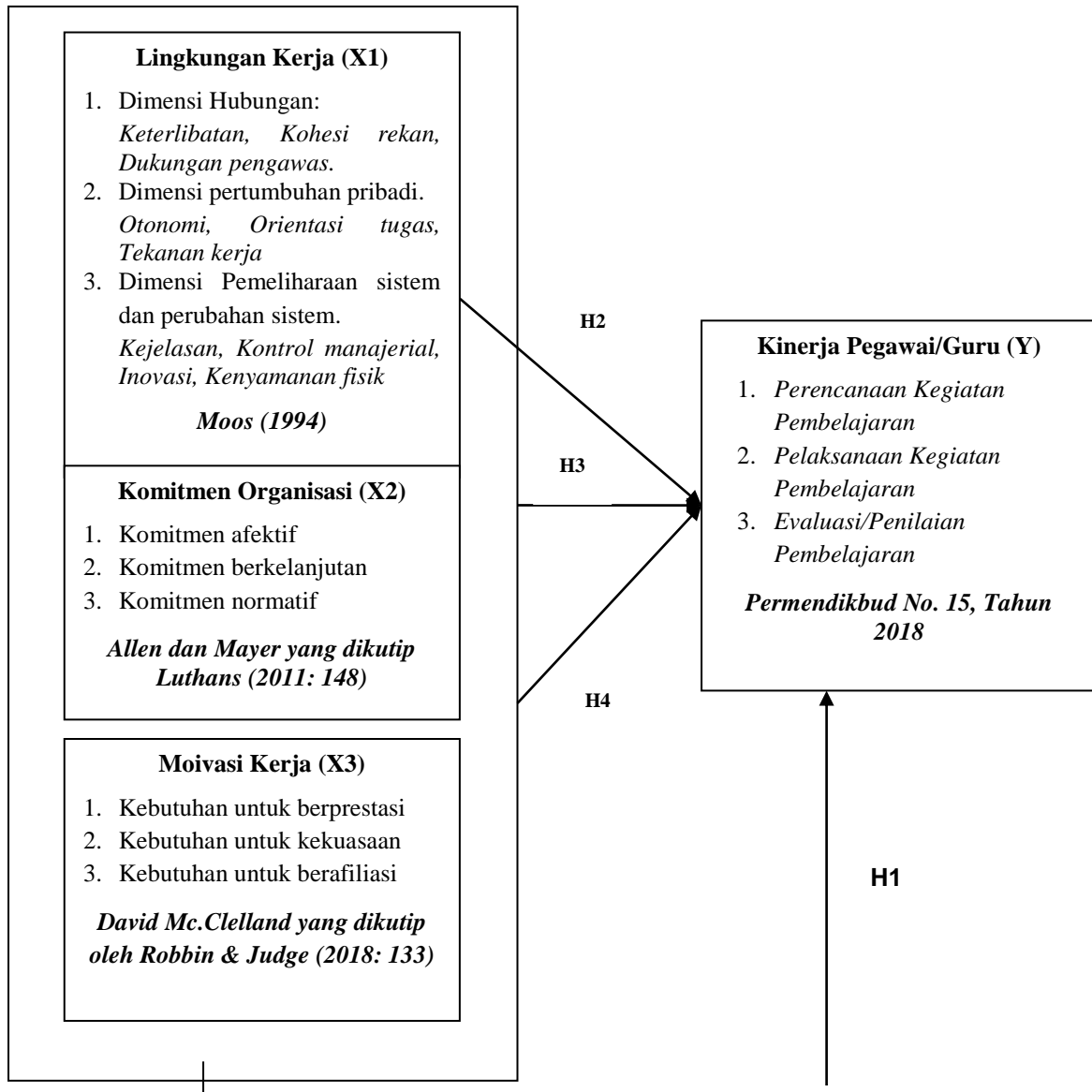
3. Evaluasi/menilai hasil pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi. Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi penilaian hasil belajar adalah melalui Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP).

Hubungan Antara Variabel Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

Merujuk kajian teoritis dan empiris dalam penelitian ini didesain dengan menggunakan empat konstruk variabel yaitu lingkungan kerja, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kinerja guru di SMA Negeri 1 Gu Kabupaten Buton Tengah.. Dengan dasar pengujian dari keempat konstruksi tersebut peneliti mencoba mengembangkan kerangka konseptual penelitian ini. maka kerangka konseptual yang dibangun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: Kajian Teoritis dan Empiris

Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Sedarmayanti (2017: 25) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan fasilitas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Pengertian lain dikemukakan oleh Nitisemito (2002: 183) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Demikian pula komitmen organisasi. Mathis & Jackson (2011: 155) mendefinisikan komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan percaya dan menerima tujuan dan keinginan organisasi untuk tetap berada dalam organisasi. Sedangkan pendapat Luthans Fred (2011; 147) bahwa komitmen organisasi adalah sikap pegawai yang dapat didefinisikan sebagai (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, (2) kemauan yang tinggi untuk selalu berupaya untuk kepentingan organisasi, dan (3) keyakinan pasti dan penerimaan, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Grenberg (2010: 153)

mengatakan bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan sejauh mana seseorang yang terlibat dalam organisasi dan tertarik untuk menjadi bagian dari organisasi.

Selanjutnya adalah motivasi. Daft (2010: 373) menyatakan motivasi sebagai kekuatan yang berasal dari dalam atau dari luar diri sendiri dan dorongan serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi kerja akan mempengaruhi produktivitas dan sebagai bagian dari tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi kerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan Gibson (2013:165) menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang menggerakkan seorang pegawai yang memunculkan dan membimbing perilaku pegawai.

H1. Lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Sedarmayanti (2017: 25) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan fasilitas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Pengertian lain dikemukakan oleh Nitisemito (2002: 183) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Berdasarkan definisi lingkungan kerja dan dasar pengujian lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang telah dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka indikator pengukuran lingkungan kerja dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Moos (1994) yang terdiri dari 3 indikator yaitu: (1) Dimensi hubungan (*Relationship dimensions*) yang meliputi: Keterlibatan/*Involvement*, Kohesi rekan/*Peer cohesion*, Dukungan pengawas/*Supervisor support*, (2). Dimensi pertumbuhan pribadi (*Personal growth dimensions*) yang meliputi: Otonomi/*Autonomy*, Orientasi tugas/*Task orientation*, Tekanan kerja/*Work pressure*, (3) Dimensi Pemeliharaan sistem dan perubahan system (*System maintenance and system change dimensions*) yang meliputi: (1) Kejelasan/*Clarity*, (2) Kontrol manajerial/*Managerial control*, (3) Inovasi/*Innovation*, (4) Kenyamanan fisik/*Physical comfort*.

Kajian empiris yang mendukung variabel lingkungan kerja guru disekolah adalah penelitian Jianqiang Wu (2006) temuan menunjukkan bahwa hampir semua responden baik untuk kuesioner dan wawancara memiliki perasaan yang kuat tentang tekanan kerja besar yang harus mereka atasi dan sedikit dukungan yang mereka dapatkan dari manajemen senior. Dapat dilihat bahwa tekanan kerja yang tinggi dan dukungan supervisor yang tidak memadai adalah dua ciri yang menentukan dari lingkungan kerja sekolah menengah di Inggris, meskipun beberapa orang yang diwawancarai percaya bahwa mereka telah menerima beberapa tingkat dukungan.

Kajian empiris lainnya yang mendukung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah penelitian Windawati Su'udiyah (2021), Teddy Adrianto & Joshua Pandapotan Siringoringo (2020), Silvia Intan Wardani dkk (2020), Daspar & Miftakul Huda (2020), Muhammad Thamrin & Setyo Riyanto (2020), Eliyanto (2018), Setyo Riyanto dkk (2017), Lisa Nur Indra Sari (2017), Prapti Ningsih (2016), Titik Nuroini Rahayuningsih dkk (2016), Adnan Hakim (2015), Indra Agung Yudistiro (2015). Namun berbeda dengan hasil penelitian Dennyson Evan Thenelsia, et al. (2020), Shella Prahasti, Wahyono (2018) menemukan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru

Luthans Fred (2011; 147) bahwa komitmen organisasi adalah sikap pegawai yang dapat didefinisikan sebagai (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, (2) kemauan yang tinggi untuk selalu berupaya untuk kepentingan organisasi, dan (3) keyakinan pasti dan penerimaan, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Grenberg (2010: 153) mengatakan bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan sejauh mana seseorang yang terlibat dalam organisasi dan tertarik untuk menjadi bagian dari organisasi.

Berdasarkan definisi komitmen organisasi yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka pengukuran komitmen organisasi dalam penelitian ini mengacu pada teori Allen dan Mayer (1991) yang dikutip Luthans (2011) yaitu: (1) komitmen afektif, (2) komitmen kontinuan/berkelanjutan, dan (3) komitmen normatif.

Kajian empiris yang mendukung variabel komitmen organisasi terhadap kinerja adalah penelitian Windawati Su'udiyah (2021), Cendi Chrisnanto & Setyo Riyanto (2020), Rivai, dkk (2019), Aprilynn Clarissa Simatupang & Putu Saroyeni P (2018), Charles Bohlen Purba dkk (2018), Lisa Nur Indra Sari (2017), Prapti Ningsih (2016), Titik Nuroini Rahayuningsih dkk (2016), Adnan Hakim (2015), Indra Agung Yudistiro (2015) menemukan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berbeda dengan penelitian oleh Ana Sriekaningsih & Djoko Setyadi (2015), Peni Widi Astuti (2014) menemukan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian oleh Sudriningsih & Iliana lie (2014), Sri Winarti (2014), Yohanes Sutomo (2014), Edy Wasito & Yohanes Suhari (2014) juga menemukan hasil yang berbeda bahwa Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Motivasi merupakan sebuah proses yang berperan terhadap intensitas dan arah serta lama berlangsungnya upaya individu kearah pencapaian sasaran. Robbins (2009: 214) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang pada umumnya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan.

Amstrong (2006: 223) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan. Kunci dalam motivasi kerja ialah ketika unsur hasil dari proses motivasi kerja yang difokuskan.

Berdasarkan definisi motivasi kerja yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka pengukuran motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada teori David Mc.Clelland yang dikutip oleh Robbin & Judge (2018: 133) yang terdiri dari tiga indikator yaitu: (1) *Need for Achievement*/Kebutuhan untuk berprestasi, (2) *Need for power*/kebutuhan dalam kekuasaan, dan (3) *Need for Affiliations*/Kebutuhan untuk berafiliasi.

Kajian empiris yang mendukung variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah penelitian Denok Sunarsi dkk (2021), Cendi Chrisnanto & Setyo Riyanto (2020), Silvia Intan Wardani dkk (2020), Teddy Adrianto & Joshua Pandapotan Siringoringo (2020), Muhammad Thamrin & Setyo Riyanto (2020), Rivai dkk (2019), Aprilynn Clarissa Simatupang & Putu Saroyeni P (2018), Septi Andriani dkk (2018), Eliyanto (2018), Setyo Riyanto dkk (2017), Adnan Hakim (2015), Ana Sriekaningsih & Djoko Setyadi (2015), Sudriningsih & Iliana lie (2014) menemukan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedikit berbeda dengan hasil penelitian oleh Daspar & Miftakul Huda (2020) menemukan bahwa Motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya hasil yang berbeda juga ditemukan oleh Sabar Sutia dkk (2020), Ana Sriekaningsih & Djoko Setyadi (2015) bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory* research dengan pengumpulan data dilakukan dalam satu tahap (*one short study*) atau secara *cross-section*, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Gu Kabupaten Buton Tengah. Populasi Penelitian ini dilaksanakan pada Guru PNS dan Guru tetap Non PNS dengan jumlah 53 orang. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil maka semua

populasi sebanyak 53 Responden dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian Pemilihan sampel dalam penelitian ini didasarkan pada metode sampel jenuh (*sensus*), dikatakan metode *sensus* karena semua populasi digunakan data dalam penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden berkaitan dengan variable yang di bahas dalam penelitian ini. Kuisioner yang digunakan adalah tipe pilihan, dimana responden diberikan alternatif jawaban untuk memilih satu dari lima jawaban yang disediakan. Teknik analisis data untuk menjawab hipotesis penelitian ini adalah analisis Regresi Berganda.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel penelitian. Keempat variable tersebut yaitu lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Ringkasan hasil komputasi analisis regresi multivariat disajikan pada Tabel 5.10.

Tabel 5.10. Hasil Komputasi Analisis Regresi Multivariat

Pengaruh antar variable	<i>Standardized Coefficient</i> (Beta)	t-value	Sig. t	Hasil
Lingkungan kerja → Kinerja Guru	0,277	2,709	0,009	Signifikan Diterima
Komitmen organisasi → Kinerja Guru	0,315	2,521	0,015	Signifikan Diterima
Motivasi Kerja → Kinerja Guru	0,386	2,968	0,005	Signifikan Diterima
R = 0.935	F _{value} = 114,446			
R _{square} = 0.875	Sig. F = 0,000			
SEE = 1,86368	n = 53			

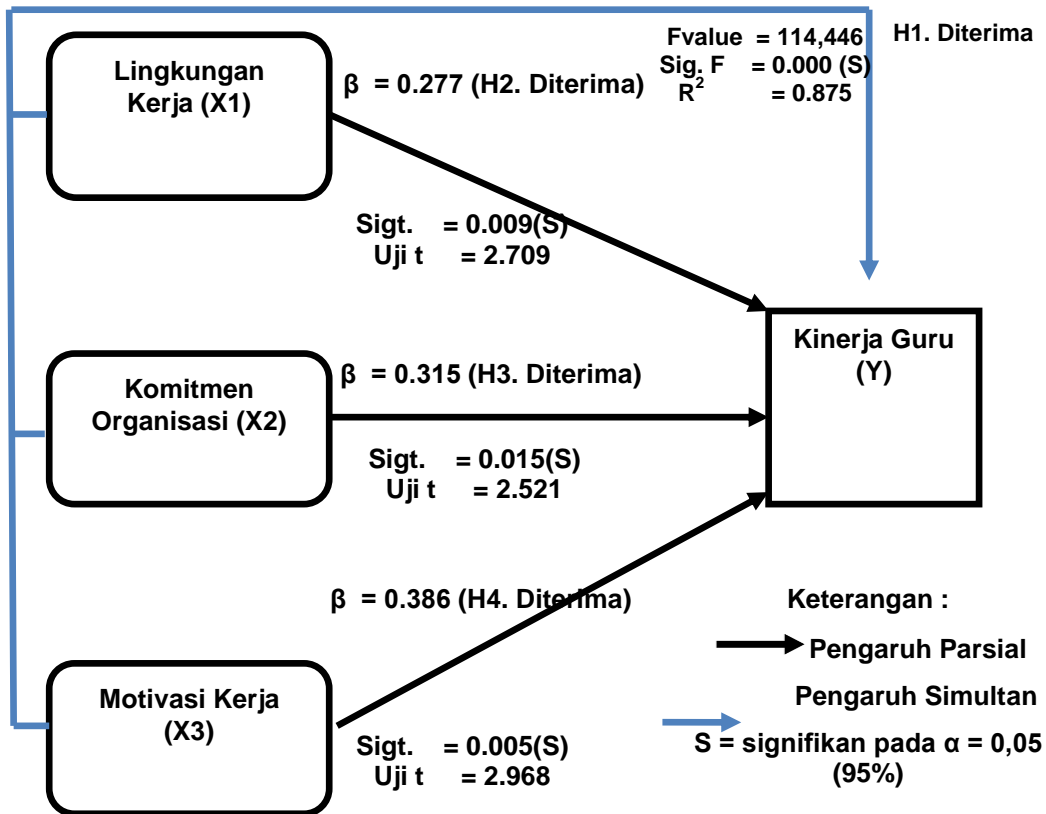
Berdasarkan hasil analisis regresi multivariate Tabel 5.10 diperoleh persamaan analisis regresi multivariat sebagai berikut:

$$Y = 0.277X_1 + 0.315X_2 + 0.386X_3$$

Hasil analisis regresi *multivariate* pada persamaan di dapat di interpretasikan. Nilai R = 0.935 menunjukkan bahwa korelasi hubungan variabel bebas antara lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah kuat karena nilainya berada di atas 0.50. Selanjutnya nilai koefisien determinasi (R^2) = 0.875. Artinya bahwa semua variabel yang dianalisis dalam penelitian ini sebesar 87,50%, keragaman variabel lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat di jelaskan oleh model sebesar 87,50% dan sisanya 12,50% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa dari nilai koefisien determinasi (R^2) model penelitian ini memiliki akurasi atau ketepatan model yang baik.

Hasil uji F diperoleh nilai yang signifikansi atau probabilitas = $0.000 < \alpha = 0,05$ pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil ini menunjukkan bahwa baik secara simultan variabel lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Gu. Akhirnya hasil penelitian ini juga dapat membuktikan bahwa dari nilai *Standardized Coefficient* dan t hitung variabel motivasi kerja lebih besar jika dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Artinya motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja guru jika dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi di SMA Negeri 1 Gu Kabupaten Buton Tengah.

Pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh parsial dan simultan antara variabel lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil analisis pengujian nilai koefisien jalur, titik kritis (t-statistik) dan *p-value* yang disajikan pada diagram jalur Gambar 5.2.



Gambar 2. Diagram Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis
 Sumber : Hasil Olahan SPSS Tahun 2021

1. Pengujian Secara Simultan (uji F dan R^2)

Hasil Pengujian Diperoleh Terdapat Pengaruh Signifikan Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Gu Kabupaten Buton Tengah.

Hasil penelitian dapat dibuktikan dengan hasil uji F diperoleh nilai (*F-value*) sebesar 144,446 dan nilai signifikansi (*p-value*) = 0,000 < $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sehingga hipotesis kesatu (H1) pada penelitian dapat diterima. Selanjutnya dapat pula dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) = 0.875 atau 87,50%. Artinya keragaman variabel bebas yang dianalisis dalam penelitian ini lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat dijelaskan oleh model sebesar 87,50% dan sisanya 12,50% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa dari nilai koefisien determinasi (R^2) model penelitian ini memiliki akurasi atau ketepatan model yang baik. Akhirnya hasil penelitian ini juga dapat membuktikan bahwa dari nilai *Standardized Coefficient* dan nilai t hitung variabel motivasi kerja lebih besar jika dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Artinya variabel bebas motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja guru jika dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi di SMA Negeri 1 Gu Kabupaten Buton Tengah.

2. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Secara parsial (uji t) dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Gu Kabupaten Buton Tengah sebagai berikut:

- Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0.277 dengan arah positif. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar $0,009 < \alpha = 0,05$. Hasil pengujian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sehingga hipotesis kedua (H2) yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima atau didukung oleh fakta empiris.
- Hasil pengujian pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0.315 dengan arah positif. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar $0,015 < \alpha = 0,05$. Hasil pengujian membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima atau didukung oleh fakta.
- Hasil pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0.386 dengan arah positif. Selanjutnya dapat pula dibuktikan dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar $0,005 < \alpha = 0,05$. Hasil pengujian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sehingga hipotesis keempat (H4) yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima atau didukung oleh fakta empiris.

Hasil pengujian secara simultan ditemukan bahwa lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Artinya adanya perubahan peningkatan lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian ini lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan penelitian ini mampu membuktikan kebenaran teori MSDM. Malthis dan Jackson (2011:14) dan Flippo (2002:12) bahwa MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang berhubungan dengan sistem rancangan formal dari organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dari bakat pegawai untuk mewujudkan kinerja dan sasaran organisasi. Konsisten dengan pendapat Decenzo dan Robbins (2010:16) dan Dressler (2015:2) manajemen SDM adalah proses yang berfokus untuk merekrut/memperoleh, mempekerjakan, melatih, memotivasi, menilai, memberikan kompensasi, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, keadilan dan mempertahankan pegawai. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Ivancevich (2010:34) bahwa manajemen SDM secara khusus dituntut fokus terhadap segala aktivitas yang berhubungan dengan manusia.

Hasil penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa implementasi lingkungan kerja yang tinggi dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan melalui dimensi hubungan, dimensi pertumbuhan pribadi, dan dimensi pemeliharaan sistem dan perubahan sistem, maka semakin tinggi kinerja guru. Hasil penelitian ini didukung pula oleh deskripsi jawaban responden bahwa lingkungan kerja di SMA Negeri 1 Gu Kabupaten Buton Tengah sudah baik. Hasil penelitian ini dapat membuktikan atau mengkonfirmasi hipotesis (H1) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Karena itu temuan ini mendukung pendapat tentang lingkungan kerja yang diungkapkan oleh Nitisemito (2002: 183) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. selanjutnya menurut Noah dan Steve (2012: 37) lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan ditempat kerja. Segala sesuatu yang berada ditempat kerja merupakan lingkungan kerja. Penapat lain yang mendukung hasil penelitian ini diungkapkan oleh Hiezer dan Barry (2010: 239) lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka. Sejumlah peneliti pendidikan, Sork (1985), De Piano & McClure (1987) dan Fisher & Fraser (1991), yang telah menggunakannya dalam penelitian mereka, berpendapat bahwa WES dapat digunakan untuk merencanakan dan memantau perubahan dalam pengaturan kerja sekolah. , mengevaluasi dampak program intervensi dan mempromosikan perbaikan sekolah. Mereka percaya bahwa WES telah dinilai baik dari segi keandalan dan efektivitasnya. Fitur penting termasuk validitas wajahnya untuk digunakan di lingkungan sekolah

hanya dengan modifikasi minimal (Fraser et al, 1988). Hasil penelitian ini juga mendukung dan dapat memperkuat temuan penelitian Windawati Su'udiyah (2021), Teddy Adrianto & Joshua Pandapotan Siringoringo (2020), Silvia Intan Wardani dkk (2020), Daspar & Miftakul Huda (2020), Muhammad Thamrin & Setyo Riyanto (2020), Eliyanto (2018), Setyo Riyanto dkk (2017), Lisa Nur Indra Sari (2017), Prapti Ningsih (2016), Titik Nuroini Rahayuningsih dkk (2016), Adnan Hakim (2015), Indra Agung Yudistiro (2015) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian ini tidak mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh Dennyson Evan Thenelsia, et al. (2020), Shella Prahasti, Wahyono (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja guru. Fakta empiris menurut penilaian responden mayoritas mempersepsikan sudah baik dalam pelaksanaan komitmen organisasi pada Sekolah SMA Negeri 1 Gu Kabupaten Buton Tengah. Hasil penelitian ini diketahui komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Merujuk pada temuan penelitian ini dapat membuktikan kebenaran teori komitmen yang dikemukakan oleh Robbins (2010) menjelaskan komitmen organisasi adalah keadaan di mana seorang karyawan memihak pada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Konsisten dengan pendapat Kreitner dan Kinicki (2014:165) menyatakan komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana individu mengidentifikasi diri dengan organisasi dan berkomitmen untuk mencapai kinerja organisasi. Selanjutnya Armstrong (2009) mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Kunci penting untuk mendapatkan komitmen karyawan adalah dengan membantu karyawan mengaktualisasikan diri mencapai kinerja (Dressler, 2015). Hasil penelitian ini didukung dan konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Windawati Su'udiyah (2021), Cendi Chrisnanto & Setyo Riyanto (2020), Aprilynn Clarissa Simatupang & Putu Saroyeni P (2018), Charles Bohlen Purba dkk (2018), Lisa Nur Indra Sari (2017), Prapti Ningsih (2016), Titik Nuroini Rahayuningsih dkk (2016), Adnan Hakim (2015), Indra Agung Yudistiro (2015) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun ada perbedaan hasil penelitian Peni Widi Astuti (2014), Sudriningsih & Liana lie (2014), Sri Winarti (2014), Yohanes Sutomo (2014), Edy Wasito & Yohanes Suhari (2014) menemukan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa pelaksanaan motivasi kerja yang tinggi dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Berdasarkan fakta di lapangan menurut persepsi responden menyatakan bahwa motivasi kerja pada SMA Negeri 1 Gu Kabupaten Buton Tengah sudah baik dalam pelaksanaannya. Hasil penelitian ini dapat membuktikan kebenaran teori motivasi prestasi Mc. Clelland's yang dikutip dari Robbin, & Judge (2015:166) yang menjelaskan seseorang dengan motivasi kuat akan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh atau bekerja keras sehingga kerjanya terus meningkat. Pendapat yang sama oleh Kreitner dan Kinicki (2014), mengusulkan model konseptual yang menjelaskan bagaimana motivasi mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja. Selain itu dapat membuktikan kebenaran teori *expectancy* yang dikemukakan oleh Greenberg dan Baron (2008) bahwa motivasi adalah salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai. Konsisten dengan pendapat yang dikemukakan oleh Griffin *et al.* (2014) bahwa salah satu faktor yang menentukan kinerja adalah motivasi kerja. Hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian penelitian ini konsisten dan didukung penelitian Denok Sunarsi dkk (2021), Cendi Chrisnanto & Setyo Riyanto (2020), Silvia Intan Wardani dkk (2020), Teddy Adrianto & Joshua Pandapotan Siringoringo (2020), Muhammad Thamrin & Setyo Riyanto (2020), Rivai dkk (2019), Aprilynn Clarissa Simatupang & Putu Saroyeni P (2018), Septi Andriani dkk (2018), Eliyanto (2018), Setyo Riyanto dkk (2017), Adnan Hakim (2015), Sudriningsih & Liana lie (2014) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun demikian hasil penelitian ini tidak konsisten atau berbeda dengan temuan

penelitian Sabar Sutia dkk (2020). menemukan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian Daspar & Miftakul Huda (2020) menemukan motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.

V. KETERBATASAN PENELITIAN

Adapun keterbatasan penelitian antara lain: Pengumpulan data penelitian hanya berdasarkan pada kuesioner penelitian. Peneliti tidak melakukan wawancara mendalam dengan pimpinan dan rekan guru di SMA Negeri 1 Gu Kabupaten Buton Tengah terkait dengan lingkungan kerja, komitmen organisasi, motivasi kerja dan kinerja guru karena keterbatasan situasi dikarenakan kesibukan responden peneliti mengalami kesulitan untuk mengali informasi yang lebih mendalam terhadap kajian penelitian ini. Disamping itu, Data hasil penelitian ini bersifat *cross section* yaitu data yang diperoleh hanya dalam waktu satu kurun waktu yaitu hanya pada saat pengambilan data melalui kuisisioner sehingga perkembangan pada kurun waktu dari unit analisis tidak dapat diperoleh dalam penelitian ini. Selanjutnya, model yang dianalisis masih terbatas pada variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja fasilitator. Disarankan pada peneliti selanjutnya dapat mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel komunikasi interpersonal.

VI. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebagaimana yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya , maka disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Artinya perubahan peningkatan Lingkungan kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja yang direfleksikan melalui dimensi hubungan, komitmen normative, dan kebutuhan afiliasi atau hubungan social memiliki kontribusi positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja guru yang dicerminkan melalui perencanaan kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelejaraan, dan evaluasi/penilaian kinerja.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya adanya perubahan peningkatan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Artinya perubahan peningkatan lingkungan kerja yang direfleksikan melalui dimensi hubungan, dimensi pertumbuhan pribadi, dan dimensi pemeliharaan sistem dan perubahan sistem memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja guru. Komitmen organisasi yang diukur melalui komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang diukur melalui melalui perencanaan kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelejaraan, dan evaluasi/penilaian pembelajaran.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelaksanaan motivasi kerja yang direfleksikan melalui kebutuhan akan prestasi, kebutuhan afiliasi atau hubungan sosial, kebutuhan akan kekuasaan memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru yang dicerminkan melalui perencanaan kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelejaraan, dan evaluasi/penilaian kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Adnan, Hakim. (2015). *“Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study In Hospital Of District South Konawe Of Southeast Sulawesi”*. The International Journal

- Of Engineering And Science (IJES). Volume 4, Issue 5, Pages PP.33-41, 2015. ISSN (e): 2319 – 1813 ISSN (p): 2319 – 1805.
- Allen, Natalie J & John P. Mayer, *The Measurement and antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational*, Journal of Occupational Psychology, 63, 1990, pp.1-8.
- Armstrong, Michael. 2006. *Strategic Human Resource Management 3th Edition*. United Kingdom: Kogan Page.
- Darmawan, Didit, 2013. *Principles of Organizational Behavior*. Pena Semesta. Surabaya.
- Fisher, C. & Fraser, B. (1991) Validity and use of school environment instruments, *Journal of Classroom Interaction*, 26(2), pp. 13-23.
- Fraser, B. J., Docker, J. G. & Fisher, D. L. (1988) Assessing and improving school climate, *Evaluation and Research in Education*, 2, pp. 109-122.
- Jianqiang Wu (2006) School work environment and its impact on the professional competence of newly qualified teachers, *Journal of In-service Education*, 24:2, 213-225, DOI: 10.1080/13674589800200050. <https://doi.org/10.1080/13674589800200050>.
- Kreitner, K. dan A. Kinicki. (2014). *Organizational Behavior. 10 edition*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, Fred, (2011). *Organizational Behavior. An Evidence-Based Approach, Twelfth Edition*, New York: McGraw-Hill.
- Mathis, Robert L. Dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu*. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Mathis, Robert L. And John H. Jackson. (2011). *Human Resource Management 13th Edition.*, USA: South – Western Cengage Learning.
- Moos, R. H. (1994) *Work Environment Scale Manual*, 3rd edn. Palo Alto: Consulting Psychologist Press.
- Nitisemito, Alex, 2002. *Manajemen Personalialia, Edisi Revisi*. Penerbit Ghalia Indonesia.
- Noah, Yusuf dan Steve, Metiboba. 2012. *Work Environment and Job Attitude Among Employees in a Nigerian Work Organization*. Journal of Sustainable Society. Vol. 1, No. 2.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 15 Tahun 2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2009. *Organizational Behaviour Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2018. *Organizational Behaviour. 15th Edition*. England: Pearson.
- Sedarmayanti. 2017. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Mandar Maju. Bandung.
- Uha, Ismail, N. 2013. *Organizational Culture Leadership & Performance: Formed Proses*.