

Volume 11, Nomor 1, Juli 20112

# FOKUS BISNIS

**Media Pengkajian Manajemen & Akuntansi**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM PEGADAJAN KEBUMEN**

Oleh : Aris Susetyo, SE,MM (1-13)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSU PKU MUHAMMADIYAH SRUWENG KABUPATEN KEBUMEN**

Oleh : Gunarso Wiyoho, SE,MM (14-40)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI LINGKUNGAN MAJELIS DIKDASMEN MUHAMMADIYAH KABUPATEN KEBUMEN**

Oleh : Sigit Wibawanto, SE, MM (41-54)

**ANALISIS PENGARUH HARGA, KUALITAS PRODUK DAN DISTRIBUSI TERHADAP KEPUTUSAN MEMBELI PRODUK PAVING PADA CV. SUGENG BARU, SRUWENG , KEBUMEN**

Oleh : Parmin, SE (55-70)

**ANALISIS KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA PENGGILINGAN PADI "SRI REJEKI" DESA KARANGGEDANG KECAMATAN SRUWENG KABUPATEN KEBUMEN**

Oleh : Drs. Prabowo, MM. (71-95)

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA KERJA, KOMPENSASI, MOTIVASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI WILAYAH KECAMATAN KUTOWENANGUN**

Oleh : Noor Hidayati, SE.,MM (96-106)

**DANAR ANALISA TINGKAT KESEHATAN UPK PNPM MANDIRI KECAMATAN ALIAN TAHUN 2008-2010**

Oleh : Dinar Sugiarto, SE, M.Si (107-137)

**PENERAPAN REORDER POINT DAN ECONOMIC ORDER QUANTITY SEBAGAI ALAT PENGENDALIAN PERSEDIAAN SEMEN PADA PT SELO KENCONO KEBUMEN**

Oleh : Dwi Suprajitno, SE(138-169)

**ANALISA BIAYA RELEVAN UNTUK MENGAMBIL KEPUTUSAN MENERUSKAN PRODUK KECAP KEMASAN PLASTIK PADA PERUSAHAAN KECAP BAKSO SATE PURWOKERTO**

Oleh : Wati Kusuma, SE (170-203)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI LINGKUNGAN  
MAJELIS DIKDASMEN MUHAMMADIYAH  
KABUPATEN KEBUMEN**

*Sigit Wibawanto, SE, MM*

**ABSTRAK**

Penelitian ini adalah untuk menjawab permasalahan mengenai pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, motivasi kerja terhadap kinerja guru di Lingkungan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Kabupaten Kebumen.

Penelitian dilakukan dengan mengambil populasi sebanyak 118 responden guru di Lingkungan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Kabupaten Kebumen, terdiri dari guru SMA berjumlah 54 dan guru SMK berjumlah 64, dengan menyebar kuesioner sejumlah 118 responden tetapi kuesioner yang digunakan hanya sejumlah 98 responden, yang tidak digunakan 20 responden, sebab teknik pengambilan yang digunakan Sampel Berstrata (*Stratified Sampling*) sebanyak 98 responden guru di Lingkungan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Kabupaten Kebumen.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode kuesioner, tanya jawab langsung dan observasi seputar masalah, lingkungan kerja, budaya kerja, motivasi kerja. Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda dengan program SPSS Versi 17.

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F dan uji t hasilnya dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Lingkungan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Kabupaten Kebumen, Variabel lingkungan kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Lingkungan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Kabupaten Kebumen dan Variabel budaya kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Lingkungan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Kabupaten Kebumen, sedangkan variabel motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Lingkungan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Kabupaten Kebumen. Hasil analisis Koefisien Determinasi diketahui bahwa 56,5 persen kinerja dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi kerja. Sebaliknya 43,5 persen yang lain disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Lingkungan kerja, budaya kerja, motivasi kerja, kinerja guru

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang Masalah**

Semakin pentingnya peran pendidikan dalam dunia yang penuh persaingan ini menjadikan beberapa institusi pendidikan berlomba – lomba untuk memberikan yang terbaik terhadap anak didik mereka. Diantaranya adalah organisasi

Muhammadiyah yang turut andil dalam memperjuangkan anak bangsa melalui pendidikan.

Kinerja guru akan baik manakala beberapa faktor terpenuhi dan berjalan dengan baik pula. Akan tetapi kondisi yang ada pada lingkungan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Kebumen belum maksimal

dalam penanganan pendidikan sehingga kurangnya kualitas pendidikan, dilihat dari kelulusan siswa yang belum memuaskan sehingga terjadi perolehan peserta didik pada tahun 2006 sampai dengan tahun 2010 terjadi penurunan perolehan peserta didik walaupun prosentase kelulusan pada tahun 2008 terjadi kenaikan, tetapi dalam perolehan peserta didik belum stabil.

Lingkungan kerja menunjuk pada hal – hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja personal. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pemimpin, sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pada pola yang diciptakan pimpinan. Lingkungan kerja adalah faktor – faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. (Fieldman dalam Toyib 2007) menyatakan bahwa, antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Pembentukan kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental dan sosial ekonomi (Sumamur dalam Toyib 2007).

Secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor – faktor sebagai berikut; pertama, fasilitas kerja. Tyssen menyatakan bahwa, lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas. Kedua, gaji dan tunjangan. (Wexly dan yuki dalam Toyib 2007) menjelaskan bahwa gaji yang tidak sesuai dengan yang diharapkan pekerja akan membuat pekerja setiap saat akan melirik pada lingkungan yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja. Ketiga, hubungan kerja. Tyssen menyatakan bahwa kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatnya kinerja, karena antara satu pekerjaan dengan

pekerjaan lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan hasil (dalam Toyib 2007)

Menurut Edwin B Flippo bahwa Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. G.R. Terry mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan – tindakan.

### **Rumusan Masalah**

Sebagaimana telah dikemukakan dalam latar belakang masalah yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di lingkungan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Kabupaten Kebumen?
2. Apakah budaya kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di lingkungan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Kabupaten Kebumen?
3. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di lingkungan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Kabupaten Kebumen?

### **Batasan Masalah**

Supaya penelitian menjadi jelas dan terarah, maka penelitian membatasi masalah pada hal- hal sebagai berikut :

1. Membatasi variabel bebas pada lingkungan kerja, budaya kerja, motivasi kerja guru di lingkungan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Kabupaten Kebumen
2. Membatasi variabel bebas pada variabel Lingkungan kerja dengan teori dari Munandar yang meliputi, rancangan ruang kerja (*Workspace Design*), rancangan pekerjaan (peralatan kerja dan prosedur kerja), sistem

penerangan (*lighting*), sistem ventilasi, pengembangan karir.

3. Membatasi variabel bebas pada variabel budaya kerja dengan teori dari Gering Supriyadi dan Tri Guno, yang meliputi; saling terbuka satu sama lain, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktifitas, menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki dan tanggap dengan perkembangan dunia luar,

### Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di lingkungan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Kabupaten Kebumen, Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru di lingkungan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Kabupaten Kebumen, Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di lingkungan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Kabupaten Kebumen.

### Manfaat Penelitian

#### Manfaat Teoritis

1. Dapat digunakan sebagai bekal pengetahuan dan gagasan tentang pengolahan SDM yang baik, serta dapat diketahuinya pengaruh antara lingkungan kerja, budaya kerja, motivasi kerja terhadap kinerja.
2. Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, motivasi kerja terhadap kinerja.

### Landasan Teori

#### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam suatu organisasi. Fieldman

(dalam Toyib 2007) menyatakan, bahwa antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif, dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja suatu organisasi. Dengan kata lain, kondisi fisik sebaiknya dibuat sedemikian rupa sehingga kondisi fisik di lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Munandar (2001:65) menjelaskan, bahwa kondisi-kondisi fisik di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dan kenyamanan kerja meliputi:

1. Rancangan ruang kerja (*Workspace Design*);
2. Rancangan pekerjaan (peralatan kerja dan prosedur kerja);
3. Sistem penerangan (*lighting*);
4. Sistem ventilasi;
5. Tingkat "*visual privacy*" serta "*acoustical privacy*".

Ukuran badan dan kemampuan fisik pekerja, seperti: ketinggian waktu berdiri dan duduk, panjang jangkauan, sudut pandang dan jarak akan mempengaruhi kenyamanan kerja guru dan efisiensi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Bahkan untuk tugas yang sederhana, peralatan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan dan hasil kerja. Masalah-masalah juga akan muncul apabila prosedur kerja tidak dirancang dengan baik.

Pekerjaan-pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan "*privacy*" bagi karyawannya. Konsep mengenai "*privacy*" mempunyai arti yang kompleks. Konsep "*privacy*" dapat diartikan keleluasaan pribadi, dimana seseorang memiliki keleluasaan pribadi terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dari kelompoknya. Konsep ini mempunyai pengertian yang berbeda antara pekerjaan yang satu dengan yang lain. Keleluasaan pribadi bagi pekerja kasar di sebuah pabrik, akan mempunyai arti yang berbeda dengan keleluasaan pribadi bagi staf personalia. Bila

tidak ada keleluasaan pribadi, dapat menimbulkan ketidakpuasan, baik "visual privacy" seperti posisi duduk berdampingan/berhadapan dengan karyawan lain, maupun "acoustical privacy" seperti suara bising, sumber suara dari peralatan kantor dan lainnya.

Frustrasi adalah hasil dari kegagalan untuk meraih suatu tujuan, atau terhambatnya usaha mencapai suatu tujuan. Terhambatnya karier seorang karyawan dapat menyebabkan karyawan enggan dalam bekerja. Kegagalan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, juga dapat menyebabkan guru menjadi frustrasi.

### Budaya Kerja

Budaya kerja (Triguno dalam pradippta 2010:12) adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat kebiasaan dan kekuatan pandangan, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dan sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai "kerja" atau "bekerja".

Franz Magnis Suseno (dalam Darsono P.2006) menjelaskan bahwa budaya perusahaan cara atau pola bertindak perusahaan termasuk didalamnya pola komunikasi antara pimpinan dan staf pimpinan, antara manajemen atas dan manajemen menengah, antara pimpinan dan karyawan, dan khususnya pola pengambilan keputusan. Yoi Cheki (dalam Darsono P.2006) menjelaskan bahwa budaya perusahaan adalah seperangkat nilai, norma, persepsi dan pola perilaku yang diciptakan atau dikembangkan dalam sebuah perusahaan untuk mengatasi masalah-masalah, baik masalah mengenai adaptasi secara eksternal, maupun masalah integrasi secara internal. Budaya perusahaan memiliki tiga ciri utama yaitu :

1) *Time value of money* yaitu waktu menentukan nilai mata uang.

2) *Effectivity and efficient* yaitu berhasil guna dan berdaya guna dan  
3) *Profit orientation* yaitu orientasi pada perolehan laba.

### Motivasi

Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Peterson dan Plowman mengatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor sebagai berikut :

- a. *The Desire to live* ( keinginan untuk hidup )
- b. *The Desire for Position* ( keinginan untuk suatu posisi )
- c. *The Desire for Power* ( keinginan akan kekuasaan )
- d. *The Desire for Recognition* ( keinginan akan pengakuan )

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala dayaupayanya untuk mencapai kepuasan. (Malayu Hasibuan S.P., 2008 : 143 )

### Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum, untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut :

- a. Kuantitas dari hasil
- b. Kualitas dari hasil
- c. Ketepatan waktu dari hasil
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan kerjasama

Manajemen kinerja adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok, individu yang digerakan oleh para manajemen. Secara khusus manajemen kinerja ditunjukkan untuk meningkatkan aspek – aspek kinerja yang meliputi : 1) sasaran yang dicapai, 2) kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap dan 3) efektivitas kerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut,
- 2) tingkat usaha yang dicurahkan.
- 3) dukungan organisasi

#### Hasil Penelitian Terdahulu.

Penelitian yang dilakukan oleh Elok Farikoh (2009), yang membahas "Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Batik 1 Kebumen" penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel sebanyak 78 responden data yang digunakan adalah data primer. Data primer diperoleh dari hasil jawaban responden yang dikumpulkan dengan bantuan kuesioner mengenai masalah kepemimpinan, motivasi kerja dan

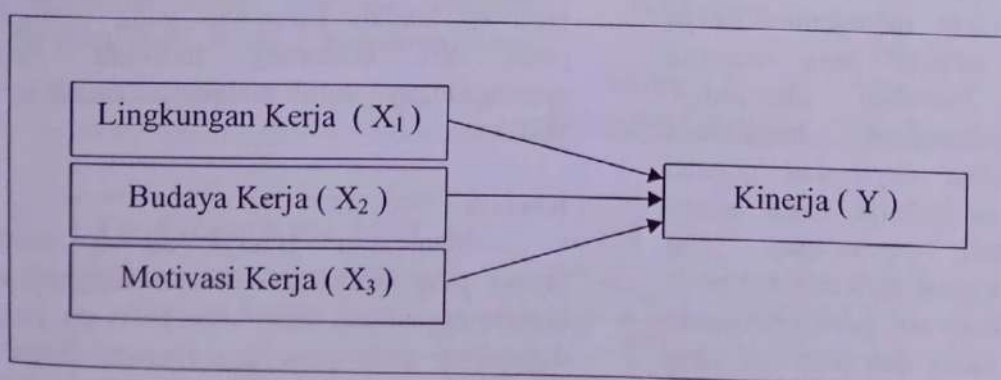
lingkungan kerja. Metode analisis digunakan dengan uji validitas, uji realibilitas, analisis regresi linier berganda, data analisis menggunakan program SPSS versi 13 for windows. Berdasarkan hasil hipotesis bahwa variabel motivasi kerja terbukti mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara individu terhadap kinerja guru SMK Batik 1 Kebumen. Variabel lingkungan kerja terbukti mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara individu terhadap kinerja guru SMK Batik 1 Kebumen. Hasil uji F tabel variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama- sama terhadap kinerja guru.

#### Kerangka Teoritis

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi kerja. Guru yang cerdas sudah tentu mempunyai gaya mengajar yang efektif, dalam pengertian ia menerapkan dalam mengajar sesuai dengan tujuan dan kurikulum yang telah ada.

Keterkaitan antara variabel penelitian tersebut dapat dijelaskan dalam gambar 2.1 berikut ini :

Gambar 2.1  
Kerangka Teoritis



#### Formulasi Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah :

H1 : Diduga lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di lingkungan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Kabupaten Kebumen.

- H2 : Diduga budaya kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di lingkungan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Kabupaten Kebumen.
- H3 : Diduga motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di lingkungan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Kabupaten Kebumen.

## Landasan Teori

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sebagai faktor penekan dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan psikis. Kondisi-kondisi fisik di lingkungan kerja banyak berhubungan dengan Psikologi Kerekayasaan, dimana kondisi fisik diharapkan dapat membuat kenyamanan kerja karyawan. Dengan kata lain, kondisi fisik sebaiknya dibuat sedemikian rupa sehingga kondisi fisik di lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

### Budaya Kerja

Budaya kerja (Triguno dalam pradipta 2010:12) adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat kebiasaan dan kekuatan pandangan, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dan sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai "kerja" atau "bekerja".

### Motivasi

Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Untuk memotivasi guru, pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan guru. Orang mau bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

Peterson dan Plowman mengatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor – faktor sebagai berikut :

- a. *The Desire to live* ( keinginan untuk hidup )
- b. *The Desire for Position* ( keinginan untuk suatu posisi )
- c. *The Desire for Power* ( keinginan akan kekuasaan )
- d. *The Desire for Recognition* ( keinginan akan pengakuan )

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala dayaupayanya untuk mencapai kepuasan. (Malayu Hasibuan S.P., 2008 : 143 )

Menurut Edwin B Flippo bahwa Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

G.R. Terry mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan – tindakan.

### Kinerja

Manajemen kinerja adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok, individu yang digerakan oleh para manajemen. Secara khusus manajemen kinerja ditunjukkan untuk meningkatkan aspek – aspek kinerja yang meliputi :

- 1) sasaran yang dicapai,

- 2) kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap dan
- 3) efektivitas kerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut,
- 2) tingkat usaha yang dicurahkan.
- 3) dukungan organisasi

### Hasil Penelitian Terdahulu.

Penelitian yang dilakukan oleh Elok Farikoh (2009), yang membahas "Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Batik 1 Kebumen" penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel sebanyak 78 responden data yang digunakan adalah data primer. Data primer diperoleh dari hasil jawaban responden yang dikumpulkan dengan bantuan kuesioner mengenai masalah kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Metode analisis digunakan dengan uji validitas, uji realibilitas, analisis regresi linier berganda, data analisis menggunakan program SPSS versi 13 for windows. Berdasarkan hasil hipotesis bahwa variabel motivasi kerja terbukti mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara individu terhadap kinerja guru SMK Batik 1 Kebumen. Variabel lingkungan kerja terbukti mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara individu terhadap kinerja guru SMK Batik 1 Kebumen. Hasil

uji F tabel variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

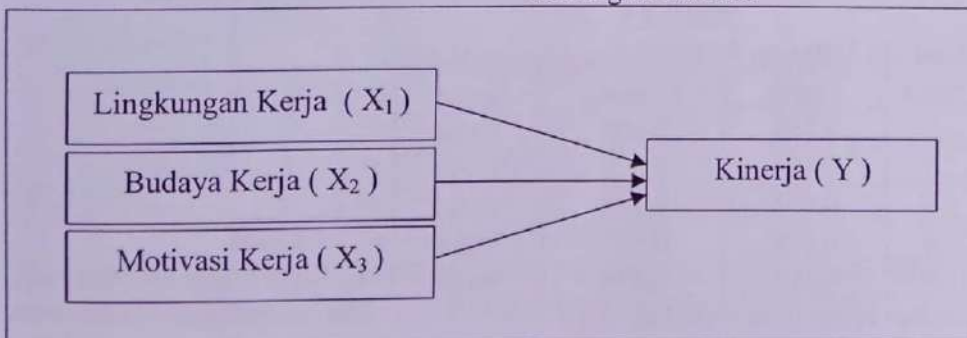
### Kerangka Teoritis

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi kerja. Guru yang cerdas sudah tentu mempunyai gaya mengajar yang efektif, dalam pengertian ia menerapkan dalam mengajar sesuai dengan tujuan dan kurikulum yang telah ada.

Lingkungan kerja yang sehat, aman, tenang, tidak ada perselisihan antar guru atau pegawai, akan meningkatkan kinerja guru. Budaya kerja sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari organisasi, strategi dan organisasi tugas serta dampak yang di hasilkan. tanpa ukuran yang valid dan realibel dari aspek kritis budaya organisasi, maka pernyataan tentang dampak budaya pada kinerja akan terus berdasarkan pada spekulasi, observasi personal. Motivasi guru dalam melaksanakan tugas sebagai wujud pengabdian diri, juga merupakan hal utama yang akan meningkatkan kinerja guru, motivasinya rendah akan menunjukkan kinerja yang rendah.

Keterkaitan antara variabel penelitian tersebut dapat dijelaskan dalam gambar 2.1 berikut ini:

Gambar 2.1  
Kerangka Teoritis



### Formulasi Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah :



- H1 : Diduga lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di lingkungan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Kabupaten Kebumen.  
 H2 : Diduga budaya kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di lingkungan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Kabupaten Kebumen.  
 H3 : Diduga motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di

lingkungan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Kabupaten Kebumen.

## HASIL ANALISIS

### Gambaran Umum Objek Penelitian

Lokasi di lingkungan Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kebumen.

Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kebumen merupakan sebuah persyarikatan dengan sistem organisasi, jama'ah dan imamah dalam mewujudkan gerakan dan mencapai tujuannya. Pimpinan Daerah Muhammadiyah terletak di Jalan Indrakila No 83. Lokasi Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kebumen terletak di depan jalan raya menghadap ke utara.

Pimpinan Muhammadiyah memiliki berbagai majelis atau berbagai bidang, majelis tersebut merupakan majelis-majelis yang dibentuk sesuai keputusan Mukhtamar ke-46 di Yogyakarta ada sebanyak 13 majelis, yaitu:

1. Majelis Tabligh
2. Majelis Tarjih dan Tajdid
3. Majelis Pendidikan Tinggi
4. Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah
5. Majelis Pendidikan Kader

1. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Hasil uji validitas Lingkungan Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0,198	0,608	Valid
2	0,198	0,499	Valid
3	0,198	0,750	Valid
4	0,198	0,657	Valid
5	0,198	0,335	Valid

Sumber : data primer diolah, 2011

6. Majelis Pembina Kesehatan Umum
7. Majelis Pemberdayaan Masyarakat
8. Majelis Wakaf dan Kehartabendaan
9. Majelis Ekonomi dan Kewirausahaan
10. Majelis Pustaka dan Informasi

### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan terhadap responden yang telah mengisi kuesioner untuk mengetahui prosentase karakteristik responden tersebut.

### Analisis Statistika/Kuantitatif

Analisis statistika/kuantitatif ini dilakukan dengan menguji butir hasil tabulasi kuesioner yang telah diisi responden. Analisis ini dilakukan dengan melakukan pengujian sebagai berikut :

### Uji Validitas

Kuesioner dinyatakan valid apabila pernyataan yang diajukan pada kuesioner tersebut mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur pada kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas dalam penelitian ini, digunakan *Product Moment Correlation* dengan populasi 118 responden, dan kuesioner yang kembali berjumlah 98 responden, sehingga r tabel pada angka 96 ( $DF = 98 - 2$ ) adalah sebesar 0,198.

Tabel 4.9  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r alpha minimum	r alpha hitung	Status
Lingkungan Kerja	0,6	0,788	Reliabel
Budaya Kerja	0,6	0,757	Reliabel
Motivasi Kerja	0,6	0,879	Reliabel
Kinerja	0,6	0,763	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2011

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena r alphanya lebih besar dari 0,6

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Multikolinieritas**

**Heteroskedastisitas**

**Normalitas**

**Analisis Regresi**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan. Rumusnya adalah (Arikunto 2002: 85):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Constant / Interdsept

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisiensi Regresi

X<sub>1</sub> = Lingkungan kerja

X<sub>2</sub> = Budaya kerja

X<sub>3</sub> = Motivasi Kerja

e = Residual

**Uji Parsial (Uji t)**

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi tiap variabel independen, dengan ketentuan:

- Tidak ada pengaruh signifikan apabila t hitung < t tabel dan signifikansi > 0,05.
- Terdapat pengaruh signifikan apabila t hitung > t tabel dan signifikansi < 0,05.

**Uji Simultan (Uji F)**

**Koefisien Determinasi**

**HASIL ANALISIS**

**Gambaran Umum Objek Penelitian**

Lokasi di lingkungan Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kebumen. Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kebumen merupakan sebuah persyarikatan dengan sistem organisasi, jama'ah dan imamah dalam mewujudkan gerakan dan mencapai tujuannya. Pimpinan Daerah Muhammadiyah terletak di jalan Indrakila No 83. Lokasi Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kebumen terletak di depan jalan raya menghadap ke utara.

**Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif dilakukan terhadap responden yang telah mengisi kuesioner untuk mengetahui prosentase karakteristik responden tersebut.

**Analisis Statistika/Kuantitatif**

Analisis statistika/kuantitatif ini dilakukan dengan menguji butir hasil

tabulasi kuesioner yang telah diisi responden. Analisis ini dilakukan dengan melakukan pengujian sebagai berikut :

**Uji Validitas**

Kuesioner dinyatakan valid apabila pernyataan yang diajukan pada kuesioner tersebut mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur pada kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas dalam penelitian ini, digunakan *Product Moment Correlation* dengan populasi 118 responden, dan kuesioner yang kembali berjumlah 98 responden, sehingga r tabel pada angka 96 (DF = 98 - 2) adalah sebesar 0,198.

**Uji Reliabilitas**

**Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Multikolinieritas**

Hasil uji mulikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10  
Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.760	1.316
.505	1.979
.479	2.088

Sumber : Data Primer Diolah, 2011

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

## 2. Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual disatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

### Uji Normalitas

#### Analisis Regresi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan. Rumusnya adalah (Arikunto, 2002: 85):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
a	= Constant / Interdsept
$b_1, b_2, b_3$	= Koefisiensi Regresi
$X_1$	= Lingkungan kerja
$X_2$	= Budaya kerja
$X_3$	= Motivasi Kerja
e	= Residual

#### Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi tiap variabel independen, dengan ketentuan:

- Tidak ada pengaruh signifikan apabila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  dan signifikansi  $> 0,05$ .
- Terdapat pengaruh signifikan apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  dan signifikansi  $< 0,05$ .
- 

#### Uji Simultan (Uji F)

#### Koefisien Determinasi

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian pada guru di lingkungan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Kabupaten Kebumen mengenai lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat disimpulkan sebagai berikut :

#### 1. Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menunjukkan bahwa hasil  $t \text{ hitung}$  lebih kecil dari  $t \text{ tabel}$  dengan tingkat signifikan lebih besar, sehingga variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja di lingkungan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Kabupaten Kebumen. Sehingga tidak ada pengaruh untuk meningkatkan kinerja guru di lingkungan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Kabupaten Kebumen.

#### 2. Variabel budaya kerja

Budaya kerja menunjukkan bahwa hasil  $t \text{ hitung}$  lebih besar dari  $t \text{ tabel}$  dengan tingkat signifikan lebih kecil, sehingga variabel budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja akan semakin meningkat kinerja guru di lingkungan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Kabupaten Kebumen.

3. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif secara bersama variabel lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di lingkungan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Kabupaten Kebumen. Besar pengaruh tersebut diketahui dari nilai  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel dengan tingkat signifikansi lebih kecil, hal tersebut sesuai dengan hipotesa penelitian lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru di lingkungan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Kabupaten Kebumen.

#### **Saran**

Adapun saran penulis sampaikan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan adalah :Lingkungan kerja merupakan faktor utama yang harus di perhatikan dan perlu diperbaiki kembali baik dari pengaturan posisi ruang kerja, penugasan pekerjaan yang jelas sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing- masing. Walaupun lingkungan kerja tidak ada pengaruh terhadap kinerja, tapi lingkungan kerja perlu di perbaiki kembali dan di tinjau kembali agar lingkungan kerja selalu nyaman untuk melakukan aktivitas.

1. Budaya kerja, merupakan faktor yang paling dominan untuk meningkatkan kinerja guru, dengan adanya budaya kerja yang selalu di terapkan akan memberikan pengaruh kepada guru, dengan demikian perlu adanya budaya kerja yang ditingkatkan agar guru melakukan pekerjaan lebih optimal lagi dalam bekerja, dan meningkatkan kinerja guru. Organisasi harus mampu memberikan kesempatan kepada guru untuk melestarikan dan mengembangkan budaya kerja, tentunya dengan adanya pengarahan dan dukungan, untuk memberikan kesempatan kepada guru untuk berkomunikasi yang lebih baik lagi dan diberi kesempatan untuk mengikuti perkembangan teknologi, karena dengan adanya budaya kerja kinerja guru dapat meningkatkan kualitas yang ada.

## DAFTAR PUSTAKA

Aprimawati, Drevvicka Shoumi. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Malang*. Skripsi, Jurusan Manajemen Program Study S-1 Pendidikan Administrasi Perkantoran: Universitas Negeri Malang.

Dharma, Surya. 2010. *Manajemen kinerja "Falsafah Teori dan penerapannya"*  
Yogyakarta : Pustaka Ilmu

Farikoh, Elok . 2009. *Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Batik 1 Kebumen*. Skripsi: STIE Putra Bangsa Kebumen

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. (Edisi IV)* : Semarang

Hadi, Sutrisno. 1991. *Analisis butir untuk instrumen, angket, tes, dan skala nilai dengan basisko*. Yogyakarta: andi

Handayani, Sri. 2009. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja guru Ekonomi/Akuntansi SMA di Kabupaten Semarang*. Under Graduates Thesis (Dipublikasikan ) : Universitas Negeri Semarang.

Hasibuan, Malayu S.P. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Toko Agung

Leonard .2008. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Suasana Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Matematika di Sekolah Imanuel Pondok Melati*. Jakarta :Universitas Indraprasta PGRI

Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2006. *Human Resource Management (Edisi 10)* : Salmemba Empat

Mulyanto, Heru dan Anna wulandari. 2010. *Penelitian Metode dan Analisis*. Semarang: CV Agung

Munandar. 2001. *Budaya kerja menciptakan lingkungan yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: PT Golden Terayan Press.

P, Darsono. 2006. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Diadit media

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2008. *Metode Penelitian Survei Edisi*