

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 TAMAN

Oleh:

Tony Susilo Wibowo (Dosen Prodi Manajemen Unipa Surabaya)
Fitria Handayani (Mahasiswa Prodi Manajemen Unipa Surabaya)

Abstrak

Keberhasilan sekolah tidak dapat lepas dari peran guru pada berbagai jenjang pendidikan sehingga peran guru sangat penting. Untuk itu guru harus mempunyai kinerja yang optimal dengan dukungan motivasi dan lingkungan kerja yang memadai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Taman Sidoarjo yang dilaksanakan pada periode Maret – Juni 2011. Sampel dalam penelitian ini adalah guru di SMP Negeri 1 Taman sejumlah 30 guru yang diambil secara acak (simple random sampling). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner motivasi dan lingkungan kerja, serta penilaian kinerja melalui DP-3. Metode statistik yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan toleransi 5% dengan hasil angka r sebesar 0,799 menunjukkan bahwa pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah kuat serta $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,544 > 2,04841$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Selanjutnya dapat disimpulkan pula secara bersama-sama motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kata kunci: *Motivasi, lingkungan kerja, kinerja guru*

I. Pendahuluan

Peran guru sangat strategis pada kegiatan pendidikan jalur formal, nonformal maupun informal. Keberhasilan pendidikan sesungguhnya akan terjadi bila ada interaksi antara pendidik dengan peserta didik. Dalam kondisi inilah guru memegang peranan penting. Semua kebijakan pendidikan bagaimanapun bagusya tidak akan memberi hasil optimal, sepanjang guru belum atau tidak mendapatkan kesempatan untuk mewujudkan otonomi pedagogisnya, yaitu kemandirian guru dalam memerankan fungsinya secara proporsional dan profesional. Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam rangka meningkatkan kualitas, kemajuan, dan perkembangan suatu negara pada umumnya dan generasi muda pada khususnya. Oleh karena itu, pembaruan pendidikan harus selalu dilakukan dalam rangka peningkatan kualitas guru. Tugas guru memang berat tetapi juga mulia, karena guru memiliki dua fungsi yaitu sebagai pengajar sekaligus juga sebagai pendidik. Sehingga tugasnya tidak hanya memberikan dan mentransfer ilmu yang dimilikinya kepada anak didiknya tetapi juga membina peserta didik untuk memiliki dan mengembangkan sikap serta kepribadian yang positif dan dapat dipertanggung jawabkan di lingkungan masyarakat. Di sini diperlukan adanya interaksi antara guru dan peserta didik, baik dikelas maupun di luar kelas.

Keberhasilan guru dalam menjalankan profesinya tidak akan lepas dari kepercayaan yang diberikan pimpinan sekolah. Prestasi tersebut tidak akan mencapai

hasil yang maksimal apabila tidak ada motivasi kerja, motivasi adalah suatu kebutuhan di dalam usaha pencapaian tujuan. Motivasi merupakan konsep yang kita gunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul dalam diri seseorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku.

Di dalam memberikan motivasi, tidak akan lepas dari rencana untuk memenuhi kebutuhan materi dan non materi yang meliputi kebutuhan akan keberadaan termasuk di dalamnya kebutuhan fisik dan kebutuhan rasa aman, yang mana akan merangsang seorang guru untuk melakukan tindakan atau pekerjaan, kebutuhan akan keterkaitan termasuk didalamnya kebutuhan akan pergaulan di dalam kelompok atau lingkungan, dan kebutuhan akan pertumbuhan yang jelas dan pasti, yang akan memberikan kesempatan kepada seorang guru untuk mengembangkan potensi yang dimiliki di dalam suatu organisasi dan pada akhirnya akan mendapatkan kesejahteraan yang lebih baik lagi.

Menurut Hasibuan (2004: 56) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Penggunaan motivasi dalam manajemen SDM selain untuk meningkatkan kinerja juga bertujuan untuk meningkatkan komitmen para karyawan terhadap perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan juga tidak terlepas dari faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain (Nitisemito, 2001: 183).

Menurut Ahyari (2000: 120) lingkungan kerja dibedakan menjadi lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung, misalnya pusat kerja, kursi, meja, maupun secara tidak langsung misalnya rumah, kantor, sekolah, sistem, jalan raya, dll. Selain lingkungan fisik ada juga lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia yang disebut dengan lingkungan perantara, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tak sedap, warna, dll. Lingkungan dimana seseorang melakukan segala aktivitasnya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur. Menurut Wirawan (2001 : 13) menyebutkan “kinerja sering juga disebut dengan kinetika kerja atau *performance*”, kinerja juga merupakan suatu fungsi dari hasil atau apa yang dicapai seorang karyawan dan kompetensi yang dapat menjelaskan bagaimana karyawan dapat mencapai hasil tersebut, dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja.

Pada lingkup yang lebih sempit, SMP Negeri 1 Taman adalah sekolah yang mempunyai peranan sangat besar dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dengan memberikan pelayanan yang baik kepada siswa. Sebelum memberikan pelayanan kepada siswa maka Guru yang terlibat dalam proses belajar mengajar juga harus diperhatikan kinerjanya.

Untuk meneliti lebih lanjut tentang motivasi, lingkungan kerja dan kinerja maka masalah dalam penelitian adalah: Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru?

II. Landasan Teori

A. Pengertian motivasi

Motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motivasi merupakan "*driving force*" seseorang, untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap orang mempunyai motivasi diri yang tentu bisa berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Hasibuan (2004:56) motivasi berasal dari kata latin yaitu "*Movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi ini penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

B. Teori-teori motivasi

Menurut Sondang (2000:114) terdapat beberapa teori motivasi yang masih relevan dengan kondisi saat ini, berikut beberapa teori tersebut.

1 Teori Kebutuhan Maslow.

Menurut Abraham Maslow untuk memutuskan tindakan atau perilaku seseorang terdapat pada hirarki kebutuhan dengan tiga macam asumsi dasar teorinya, yaitu:

- a. Manusia merupakan makhluk yang selalu membutuhkan sesuatu yaitu keinginan untuk memuaskan berbagai tujuan.
- b. Kebutuhan seseorang diatur secara bertingkat dan atau berurutan dari yang paling dasar sampai yang paling tinggi.
- c. Kebutuhan seseorang bergerak dari tingkat yang paling bawah ke tingkat berikutnya setelah kebutuhan tingkat yang paling bawah terpenuhi secara maksimal.

Hirarki kebutuhan tersebut secara lengkap meliputi lima hal berikut :

a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

Kepuasan kebutuhan fisiologi biasanya dikaitkan dengan uang. Hal ini berarti bahwa orang tidak tertarik pada uang semata, tetapi sebagai alat yang dapat dipakai untuk memuaskan kebutuhan lain. Termasuk kebutuhan fisiologis adalah makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kesehatan.

b. Kebutuhan keselamatan atau keamanan (*safety or security needs*)

Kebutuhan keselamatan atau keamanan dapat timbul secara sadar atau tidak sadar. Orientasi ketidaksadaran yang kuat kepada keamanan sering dikembangkan sejak masa kanak-kanak. Termasuk kebutuhan ini adalah kebebasan dari intimidasi baik kejadian atau lingkungan.

c. Kebutuhan sosial atau afiliasi (*social or affiliation needs*)

Termasuk kebutuhan ini adalah kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi, dan cinta

d. Kebutuhan penghargaan atau rekognisi (*esteem or recognition needs*)

Keinginan dan kebutuhan seseorang untuk mendapat penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapainya. Mereka akan melaksanakan pekerjaan dengan baik walaupun pekerjaan tersebut dirasa sulit, berat maupun penuh resiko, semata-mata hendak memperoleh penghargaan dari pimpinannya.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*)

Kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan penggunaan kemampuan maksimum, keterampilan dan potensi.

2. Teori Dua Faktor dari Herzberg.

Teori ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah :

- 1) Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (*motivator*). Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi (*achievement*), faktor pengakuan/penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi dalam teori Maslow.
- 2) Kebutuhan Kesehatan Lingkungan Kerja (*Hygiene Factors*). Faktor ini dapat berbentuk upah/gaji, hubungan antara pekerja, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses administrasi di perusahaan. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang lebih rendah dalam teori Maslow.

Dalam implementasinya di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan, teori ini menekankan pentingnya menciptakan/ mewujudkan keseimbangan antara kedua faktor tersebut. Salah satu diantaranya yang tidak terpenuhi, akan mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efektif dan tidak efisien.

3. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Alderfer.

Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori yang dikemukakan Abraham Maslow dan menurut para ahli dianggap lebih mendekati keadaan yang sebenarnya menurut data empiris.

Teori ini mengemukakan bahwa ada 3 kelompok kebutuhan yang utama, yaitu:

- 1) Kebutuhan akan keberadaan (*Existence*)
- 2) Kebutuhan akan afiliasi (*Relatedness*)
- 3) Kebutuhan akan kemajuan (*Growth*)

C. Bentuk Motivasi

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakan. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan/posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman dan lain-lain.

D. Pengertian Lingkungan Kerja

Ahyari (2000:128) mengemukakan dua pengertian bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja, sedangkan

kondisi kerja adalah kondisi dimana karyawan tersebut bekerja. Dengan demikian sebenarnya kondisi kerja ini termasuk sebagai salah satu unsur dalam lingkungan kerja. Nitisemito (2001:183) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau segala sesuatu yang mengelilingi kerja seseorang dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.

E. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Kuswana (2007:01) kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seluruh warga sekolah dilembaga dengan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan kelembagaan (sekolah). Kinerja guru dapat dikatakan berhasil apabila memberikan efek terhadap perkembangan potensi siswa dalam konteks psikologis dan fisik, yakni bersikap positif terhadap apa yang dipelajarinya baik dilihat dari tujuan serta manfaatnya. Depdiknas (2002:23) mendefinisikan kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya.

Oleh karena itu, kinerja guru sangat berkaitan dengan efektifitas guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yakni memahami bahwa mengajar itu untuk mengubah perilaku dari yang tidak tau menjadi tau, dari yang tidak mengerti menjadi mengerti, dan dari yang tidak bisa menjadi bisa. Bahkan juga harus menjadi inspirator dan tauladan bagi anak didiknya. Keefektifan guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya ini diidentifikasi oleh Mulyasa (2004:28), sebagai berikut :

1. Respek dan memahami dirinya, serta dapat mengontrol dirinya (emosional stabil).
2. Antusias dan bergairah terhadap bahan, kelas, dan seluruh kegiatan pembelajaran.
3. Memiliki banyak pengetahuan, inisiatif, kreatif dan banyak akal.
4. Tidak menonjolkan diri dan menjadi teladan bagi peserta didik.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa istilah kinerja guru dalam mengajar adalah prestasi kerja yang ditunjukkan oleh guru baik secara kualitas maupun kuantitas yang ditampilkan selama kegiatan belajar-mengajar (KBM) berlangsung yang meliputi kemampuan merencanakan dan melaksanakan KBM secara efektif, kemampuan mengelola kelas dan kemampuan melaksanakan penilaian hasil KBM.

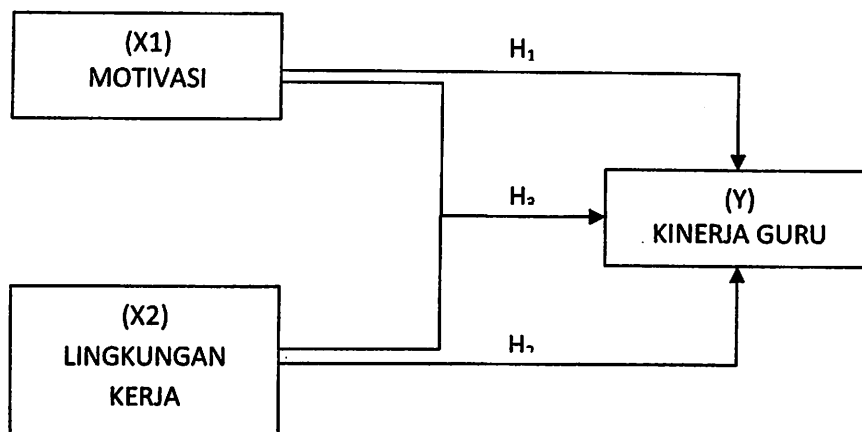
F. Penilaian dan Pengukuran Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru dapat dilakukan dengan melihat aktifitas masing-masing guru. Implementasi mengenai pengukuran kinerja guru sangat bervariasi. Bentuk kinerja dapat berupa kontribusi yang sangat tinggi dalam penilaian kinerja guru adalah persiapan dan prosedur pelayanan, manajemen kelas, penguasaan mata pelajaran yang diajarkannya dan kepribadian. (Glatthrom dan Fox dalam Kuswana, 2007:08).

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan di SMP Negeri 1 Taman, penilaian kinerja guru diukur dengan menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3) oleh Kepala Sekolah adalah sebagai berikut.

1. Kesetiaan
2. Prestasi Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Ketaatan
5. Kejujuran
6. Kerja Sama
7. Prakarsa

G. Kerangka Berpikir



H. Hipotesis Penelitian

H₁ : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Taman.

H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Taman.

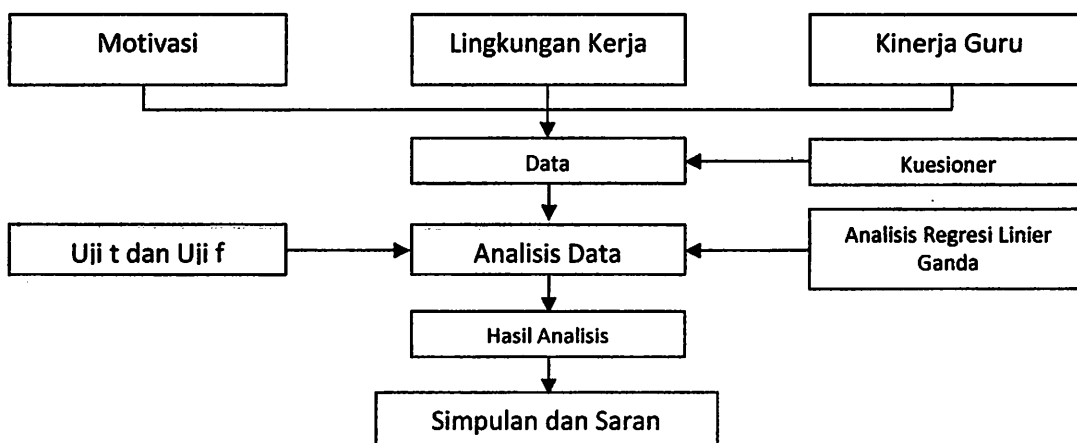
H₃ : Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Taman.

III. Metode Penelitian

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini berbentuk Studi Pengaruh yaitu untuk mengetahui pengaruh antara ketiga variabel, yaitu variabel bebas (X₁, X₂) dan variabel terikat (Y). Adapun variabel bebasnya adalah Motivasi dan Lingkungan Kerja sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Guru.

Adapun Skema Rancangan Penelitian adalah sebagai berikut.



B. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah jumlah seluruh guru yang ada di SMP Negeri 1 Taman, adapun jumlah guru di SMP Negeri 1 taman adalah berjumlah 75 guru. Sedangkan pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu 30 guru yang ada pada SMP Negeri 1 Taman.

C. Definisi Operasional Variabel

1) Motivasi.

Motivasi adalah suatu dorongan dari dalam maupun luar diri seseorang untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya. Indikator yang di gunakan dalam motivasi ini adalah:

1. Kebutuhan Fisiologi
2. Kebutuhan Keamanan
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Penghargaan
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

2) Lingkungan kerja

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan.

Indikator yang di gunakan dalam lingkungan kerja adalah:

3. Hubungan Antara Guru dengan Kepala Sekolah
4. Hubungan Antar Sesama Guru

3) Kinerja guru

Kinerja Guru adalah pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi dalam hal ini sekolah. Indikator yang di gunakan dalam kinerja guru adalah:

1. Kesetiaan
2. Prestasi Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Ketaatan
5. Kejujuran
6. Kerja Sama
7. Prakarsa

- b_1 : Koefisien regresi Variabel Motivasi
 b_2 : Koefisien regresi Variabel Lingkungan Kerja

Pengujian Hipotesis (Uji f dan Uji t)

Uji Simultan (Uji f)

Uji F pada dasarnya menunjukkan semua variabel independen yang di masukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Merumuskan hipotesis statistik :

1. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya X_1 dan X_2 secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh terhadap Y.
2. $H_a : \beta_1 = \beta_2 \neq 0$, artinya X_1 dan X_2 secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Y.

Kaidah pengambilan keputusan :

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

Kaidah dalam pengambilan keputusan dalam Uji F dengan menggunakan SPSS adalah :

1. Jika Probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima, H_a ditolak.
2. Jika Probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Merumuskan Hipotesis statistik :

1. $H_0 : \beta_i = 0, i = X_1, X_2$, artinya X_1 dan X_2 secara parsial (sendiri-sendiri) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y.
2. $H_a : \beta_i \neq 0, i = X_1, X_2$, artinya X_1 dan X_2 secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh signifikan terhadap Y.

Kaidah pengambilan keputusan :

1. Terima H_0 , jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.
2. Tolak H_0 , jika $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Kaidah pengambilan keputusan dalam Uji-t dengan menggunakan SPSS adalah :

1. Jika probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima, H_a ditolak.
2. Jika probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Untuk membantu proses pengolahan data secara cepat dan tepat, maka pengolahan datanya dilakukan melalui program SPSS ver. 18.0.

Analisis Data Penelitian, Uji Regresi Linear Berganda dan Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis regresi adalah salah satu alat analisis kausal yang telah dikenal luas. Analisis ini ditujukan untuk mengukur pengaruh satu atau beberapa variabel independen terhadap satu variabel independen tertentu. Model regresi akan diperlihatkan oleh perhitungan SPSS yang tampak pada Tabel 1 di bawah ini :

Tabel 1
Analisa Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	81,987	2,665		30,769	,000
Motivasi	,959	,338	,398	2,834	,009
Lingkungan Kerja	,669	,189	,497	3,544	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel di atas, bila dinyatakan dalam persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 81,987 + 0,959 X_1 + 0,669 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa :

1. Konstanta α sebesar 81,987 berarti jika tidak ada Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) maka Kinerja Guru (Y) sebesar 81,987 satuan.
2. Konstanta β_1 sebesar 0,959 berarti setiap penambahan 1 satuan Motivasi (X_1) akan meningkatkan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,959 satuan. Hal ini juga menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap nilai Kinerja Guru (Y). Semakin besar Motivasi (X_1) yang diberikan, semakin tinggi pula tingkat Kinerja Guru (Y) pada periode berikutnya.
3. Konstanta β_2 sebesar 0,669 berarti setiap penambahan 1 satuan Lingkungan Kerja (X_2) akan meningkatkan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,669 satuan. Hal ini juga menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap nilai Kinerja Guru (Y). Semakin besar Lingkungan Kerja (X_2) yang diberikan, semakin tinggi pula tingkat Kinerja Guru (Y) pada periode berikutnya.

Tabel 2
Analisa Korelasi
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,799 ^a	,639	,629	1,36320

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Persamaan regresi diatas memiliki makna bila diketahui besarnya keterkaitan antar variabel bebas dan variabel tidak bebas, tabel 2 di atas memperlihatkan :

1. Koefisien korelasi mengukur tingkat ke-eratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, kriterianya adalah :

- Jika $r = 1$ atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat erat dan arah hubungan kedua variabel tersebut adalah positif atau searah.
- Jika $r = 0$ atau mendekati 0, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat lemah bahkan tidak ada hubungan sama sekali.
- Jika $r = -1$ atau mendekati -1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat erat dan tetapi arah hubungan kedua variabel tersebut adalah negatif atau berlawanan arah.

Angka r sebesar 0,799 menunjukkan bahwa korelasi/hubungan antara Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah kuat. Nilai r semakin mendekati 1 berarti makin kuat korelasi/hubungan antar variabel.

- Angka r Square sebesar 0,639 menunjukkan koefisien determinasi (berasal dari $0,799 \times 0,799$) dalam persamaan regresi memperlihatkan bahwa 63,9% variasi dari Kinerja Guru (Y) dapat dijelaskan oleh model. Sedangkan sisanya 36,1% disebabkan oleh faktor lain diluar model.
- Standard Error of Estimate* (SEE) sebesar 1,36320 satuan memperlihatkan kemampuan persamaan regresi dalam memprediksi variabel tidak bebas, semakin kecil nilai SEE akan semakin tepat persamaan regresi dalam memprediksi variabel tidak bebas.

Pembuktian Hipotesis Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 3
Analisa Persamaan Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	81,987	2,665		30,769	,000
Motivasi	,959	,338	,398	2,834	,009
Lingkungan Kerja	,669	,189	,497	3,544	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

- Hipotesis yang diajukan :

$$H_0 : \lambda_1 = \lambda_2 = 0$$

$$H_1 : \lambda_1 \neq \lambda_2 \neq 0$$

- Dasar Pengambilan Keputusan dalam pengujian hipotesis :

Jika probabilitas $\alpha > 0,05$ dan Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika probabilitas $\alpha < 0,05$ dan Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

- Hasil Pengujian dan Keputusan

Ketentuan penetapan nilai t_{tabel} pada SPSS dengan tingkat signifikansi pada 5% dan $df = N - \text{Variabel} = 30 - 2 = 28$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,04841.

- Berdasarkan hasil analisis sebagaimana pada tabel 3 menyatakan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,834 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,834 > 2,04841$)

sehingga hipotesis nol ditolak yang berarti memiliki makna bahwa motivasi (X_1) mempengaruhi kinerja guru (Y).

- b. Sementara itu berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,544 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,544 > 2,04841$). Sehingga hipotesis nol ditolak, yang berarti memiliki makna bahwa lingkungan kerja (X_2) mempengaruhi kinerja guru (Y).
- c. Sedangkan kolom t (t_{hitung}) dari tabel 3 di atas tampak keseluruhan variabel penelitian memiliki angka sebesar 30,769 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,04841 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dari pengujian menunjukkan bahwa keseluruhan variabel keseluruhan variabel memiliki angka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sehingga hipotesis nol ditolak, yang berarti memiliki makna bahwa Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) memang mempengaruhi variabel tidak bebas (Kinerja Guru (Y)).

Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 4
Uji Fisher Variabel Penelitian
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52,541	2	26,270	14,137	,009 ^a
	Residual	50,175	27	1,858		
	Total	102,716	29			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

1. Hipotesis yang diajukan :

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \text{identik}$

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \text{tidak identik}$

2. Dasar Pengambilan Keputusan dalam pengujian hipotesis :

Jika probabilitas $\mu > 0,05$ dan Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika probabilitas $\mu < 0,05$ dan Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

3. Hasil Pengujian dan Keputusan

Ketentuan penetapan nilai F_{tabel} pada SPSS dengan tingkat signifikansi pada 5% dan $df_1 = \text{Variabel} - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = N - \text{Variabel} = 30 - 3 = 27$ sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,35413.

- a. Terlihat pada kolom Sig. (*Significance*) dari tabel 4 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (Y) memiliki angka 0,009 dibawah 0,05. Sehingga hipotesis nol ditolak, yang berarti memiliki makna bahwa kedua variabel bebas (Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2)) secara bersama-sama memang mempengaruhi variabel tidak bebas (Kinerja Guru (Y)).
- b. Sehingga kolom F_{hitung} dari tabel 4 diatas tampak variabel penelitian memiliki nilai sebesar 14,137 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,35413 yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sehingga hipotesis nol ditolak, yang berarti memiliki

makna bahwa kedua variabel bebas yaitu motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama memang mempengaruhi variabel tidak bebas yaitu kinerja guru (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian data penelitian tersebut diatas, maka dapat dijelaskan hasil penelitian sebagai berikut.

1. Pengujian pertama dilakukan terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa "Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMP N 1 Taman". Dari hasil analisis yang dilakukan didapat hasil bahwa variabel motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar 0,009 di bawah taraf signifikan sebesar 0,05. Dari hasil ini dapat dikatakan bahwa dengan pemberian motivasi yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Dengan adanya kepuasan yang dirasakan oleh guru sudah jelas akan dapat menambah loyalitas guru kepada sekolah sehingga dapat memberikan kontribusi penting bagi guru dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.
2. Pengujian kedua dilakukan terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa "Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP N 1 Taman". sedangkan untuk variabel lingkungan kerja (X_2) juga bernilai signifikan terhadap kinerja guru, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar 0,001. Dari hasil ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja guru sehingga dapat memberikan kontribusi penting bagi guru dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.
3. Pengujian yang ketiga dilakukan terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa "Ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Taman" Pada hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan uji F di peroleh hasil tingkat signifikan sebesar 0,009 sedangkan nilai dari taraf signifikan sebesar 0,05, sehingga pengujian ini bernilai signifikan atau menolak H_0 dan menerima H_a yang berarti bahwa koefisien determinasi berganda (R^2) signifikan. Berdasarkan dari hasil analisis diatas maka hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dapat diterima dan telah terbukti kebenarannya.

Simpulan dan Saran

Simpulan

1. Analisis dan perhitungan yang telah dilakukan diketahui bahwa angka r sebesar 0,799 menunjukkan bahwa pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah kuat. Nilai r semakin mendekati 1 yang berarti makin kuat pengaruh antar variabel. Dan koefisien determinasi diketahui nilai Adjusted R^2 sebesar 0,639 dalam persamaan regresi memperlihatkan bahwa 63,9% variasi dari variabel terikat kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sedangkan sisanya 36,1% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Berdasarkan hasil yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel motivasi memiliki nilai t_{hitung} 2,834 dan nilai t_{tabel} 2,04841 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,834 > 2,04841$). Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} 3,544 dan nilai t_{tabel} 2,04841 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$

(3,544 > 2,04841) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru.

3. Berdasarkan hasil yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP N 1 Taman. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung > F tabel ($14,137 > 3,35413$) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (motivasi dan lingkungan kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan melihat probabilitasnya (Sig) yang lebih kecil dari taraf signifikan ($0,009 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan tersebut diterima dan berpengaruh.

Saran

1. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru maka diharapkan terjadi usaha perbaikan pada motivasi guru dalam bekerja serta Kepala Sekolah sebagai pemimpin selalu berusaha meningkatkan kondisi lingkungan kerja, sehingga motivasi guru selalu berkembang mengikuti lingkungan.
2. Sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik melalui indikator lingkungan yang ada sehingga guru merasa nyaman dalam menjalankan tugas.
3. Diharapkan sekolah mampu menciptakan suasana yang menyenangkan, seperti mengadakan kegiatan melalui kebersamaan, memenuhi kebutuhan kerja setiap guru, termasuk juga memperhatikan kebutuhan guru akan kepuasan lingkungan kerja.

Kepustakaan

Ahyari, Agus. 2000. *Manajemen Produksi (Perencanaan Sistem Produksi)*. Yogyakarta. BPFE.

Depdiknas. 2002. *Konsep dan Strategi Menuju Desentralisasi dan Otonomi di Bidang Pendidikan*. Jakarta. Unit Fasilitas Desentralisasi Pendidikan Departemen Pendidikan Nasional.

Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.

Kuswana, Wowo Sunaryo. 2007. *Kinerja Guru dalam Konteks Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta. Rineka Cipta.

Mulyasa, E. 2004. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.

Nitisemito, Alex S. 2001. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.

Siagian, Sondang. 2000. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga. Jakarta. Rineka Cipta.

Umar, Husein. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Cetakan Kedelapan. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.

Wirawan. 2001. *Evaluasi Kinerja*. Jakarta. Erlangga.