

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Tikasari Asyfiatul Choiriyah

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMK Pawyatan Daha I Kediri. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni observasi, wawancara, studi pustaka, dan kuesioner. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Sampel jenuh yaitu mengambil seluruh populasi yang ada untuk dijadikan sampel sebanyak 45 responden. Metode analisis yang digunakan adalah teknik regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara serentak terhadap kinerja guru. Berdasarkan uji t variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru. Sedangkan dari koefisien determinasi, motivasi dan lingkungan kerja mampu memberikan kontribusi sebesar 74,6 % terhadap kinerja guru dan 25,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, lingkungan kerja, kinerja guru

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation and work environment on the performance of teachers at vocational Pawyatan I Daha Kediri. The method used in this study that observation, interviews, literature review, and questionnaires. The sampling technique in this study using saturated sample that is taking the whole population is to be sampled as many as 45 respondents. The analytical method used is the technique of linear regression, coefficient of determination, the t test and F test.

The results showed that the variables of motivation and work environment simultaneously affect the performance of the t test guru. Berdasarkan motivation variable is the most dominant variable affecting the performance of teachers. While the coefficient of determination, motivation and work environment is able to provide a contribution of 74.6% to the performance of teachers and 25.4% were influenced by variables that are not addressed in this study.

Keywords: Motivation, work environment, the performance of teachers

PENDAHULUAN

Persaingan dibidang pendidikan, khususnya pendidikan menengah atas saat ini mengalami peningkatan. Apalagi Indonesia sudah mulai masuk dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN yang tidak menutup kemungkinan sekolah luar negeri akan masuk ke Indonesia. Dalam melakukan aktivitasnya setiap organisasi sangat bergantung pada faktor sumber daya manusia. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi akan mampu mencapai tujuan yang telah direncanakan dengan cepat dan memenangkan persaingan.

Peran motivasi akan dapat berpengaruh bagi setiap individu dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Motivasi ini sangat berkaitan dengan kinerja individu. Selain itu, dengan menciptakan lingkungan kerja yang sesuai harapan, akan membuat mereka merasa nyaman dalam bekerja. Penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia antara lain adalah masalah efektifitas, efisiensi dan standardisasi pengajaran.

Adapun permasalahan khusus dalam dunia pendidikan yaitu rendahnya sarana fisik, rendahnya kualitas guru, rendahnya kesejahteraan guru, rendahnya prestasi siswa, rendahnya kesempatan pemerataan pendidikan, rendahnya relevansi pendidikan dengan kebutuhan dan mahal nya biaya pendidikan. Elemen kunci dalam dunia pendidikan adalah guru. Maka kinerja guru harus benar-benar diperhatikan karena kinerja individu dipengaruhi oleh banyak faktor. Dalam model yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah mengenai faktor dari luar yaitu lingkungan kerja dan faktor dari dalam yaitu motivasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut pendapat Simamora (2004: 4), "manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar tenaga kerja di dalam organisasi dapat digunakan secara efisien guna mencapai berbagai tujuan. Oleh karena itu, manajer disemua lapisan harus menaruh perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia. Ide pencapaian berbagai tujuan merupakan hal utama dari setiap bentuk manajemen. Manajemen sumber daya yang efektif mengharuskan manajemen menemukan cara terbaik dalam mengkaryakan orang-orang untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja organisasi.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi, dimana pada dasarnya manajemen sumber daya manusia dapat diklasifikasikan dalam tiga fungsi seperti yang diungkapkan oleh Wahyudi (2002: 14) sebagai berikut:

1. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Kegiatan operasional manajemen sumber daya manusia yang berada dalam ruang lingkup ini adalah:

 - a. Perencanaan sumber daya manusia. Dalam perencanaan sumber daya manusia dilakukan penentuan kebutuhan tentang kerja balik secara kuantitatif maupun secara kualitatif, serta cara memenuhi kebutuhan tenaga kerja itu.
 - b. Penarikan calon tenaga kerja. Penarikan calon tenaga kerja ini berupa usaha menarik sebanyak mungkin calon-calon tenaga yang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan dan sumber-sumber tenaga kerja yang tersedia.
 - c. Seleksi. Seleksi merupakan proses pemilihan tenaga kerja dari sejumlah calon tenaga kerja yang dapat dikumpulkan melalui proses penarikan tenaga kerja.

- d. Penempatan. Penempatan tenaga kerja yang terpilih pada jabatan yang ditetapkan.
- e. Pembekalan. Untuk memberikan pemahaman kepada tenaga kerja terpilih tentang deskripsi jabatan, kondisi kerja dan peraturan organisasi.

2. Pengembangan sumber Daya Manusia

Kegiatan-kegiatan dalam fungsi pengembangan sumber daya manusia ini bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang telah dimiliki, sehingga tidak akan tertinggal oleh perkembangan organisasi serta ilmu pengetahuan dan teknologi.

3. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Kegiatan-kegiatan dalam fungsi pemeliharaan sumber daya manusia ini ditujukan untuk memelihara kebutuhan sumber daya manusia yang dimiliki. Wujud dari hasil pemeliharaan sumber daya manusia ini adalah tumbuhnya rasa betah dan mempunyai kemauan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya pada organisasi.

Kegiatan operasional manajemen sumber daya manusia yang berada dalam fungsi ini adalah berikut:

- a. Kompensasi jabatan. Kompensasi jabatan meliputi usaha pemberian balas jasa atau kompensasi atas prestasi yang telah diberikan oleh seorang tenaga kerja.
- b. Integrasi. Integrasi meliputi usaha menciptakan kondisi integrasi atau persamaan kepentingan antara tenaga kerja dengan organisasi, yang telah menyangkut masalah motivasi, kepentingan, komunikasi, konflik dan konseling.
- c. Hubungan perburuhan. Hubungan perburuhan dimulai dengan pembahasan masalah perjanjian kerja, perjanjian perburuhan,

kesepakatan kerja bersama, sampai penyesalan perburuhan, kesepakatan kerja bersama, sampai penyelesaian perburuhan.

- d. Pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja menyangkut masalah pemutusan hubungan kerja.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2001: 143) pengertian “motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Selanjutnya, menurut Samsuddin (2006: 281) memberikan pendapat tentang pengertian motivasi sebagai berikut: “Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000: 183) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Pengertian lain dari Sedarmayati (2001: 1) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Menurut Kussriyanto (1991: 122) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja

seorang karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

Kinerja dan Manajemen Kinerja

Menurut Mangkunegara (2000: 67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Definisi lain menyatakan bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau criteria yang telah disepakati bersama “ (Maryoto, 2000: 91).

Dari definisi diatas, kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas dibandingkan dengan criteria yang telah disepakati bersama selama periode tertentu.

Begitu pentingnya masalah kinerja ini, sehingga tidak salah bila inti pengelolaan sumber daya manusia adalah bagaimana mengelola kinerja SDM. Mengelola manusia dalam konteks organisasi berarti mengelola manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Oleh karena itu, kinerja pegawai ini perlu dikelola secara baik untuk mencapai tujuan organisasi sehingga menjadi suatu konsep manajemen kinerja.

“Manajemen kinerja adalah usaha, kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan” (Ruky, 2001: 5).

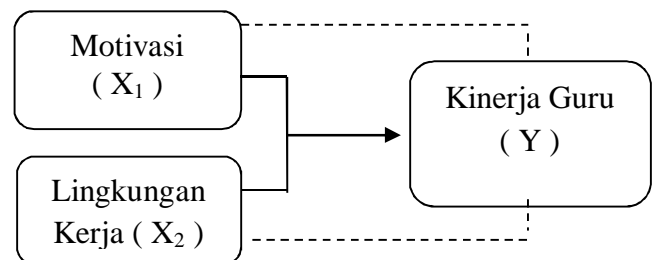
Manajemen kinerja merupakan suatu proses strategis dan terpadu yang

menunjang keberhasilan organisasi melalui pengembangan SDM. Dalam manajemen kinerja, kemampuan SDM sebagai contributor individu dan bagian dari kelompok dikembangkan melalui proses bersama antara manajer dan individu yang lebih berdasarkan kesepakatan daripada instruksi. Kesepakatan ini meliputi tujuan, persyaratan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, serta pengembangan kinerja dan perencanaan pengembangan pribadi. Manajemen kinerja bertujuan untuk dapat memperkuat budaya yang berorientasi pada kinerja melalui pengembangan keterampilan, kemampuan dan potensi-potensi yang dimiliki oleh SDM. Sifatnya yang interaktif ini akan meningkatkan motivasi dan memberdayakan SDM dan membentuk suatu kerangka kerja dalam pengembangan kinerja.

Model / Kerangka Teoritik

Dalam penelitian yang menjadi variabel berpengaruh adalah motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan, variabel terpengaruhnya adalah kinerja karyawan.

Gambar 1
Kerangka Teoritik



Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. H1 = Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara faktor Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y).

2. H2 = Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara faktor Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y).
3. H3 = Diduga Motivasi (X_1) berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Guru (Y).

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Sebuah penelitian perlu dibatasi pembahasannya, agar tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, ruang lingkungannya dibatasi pada motivasi dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja guru pada SMK Pawyatan Daha I Kediri.

Lokasi Penelitian

Penetapan daerah penelitian ini dilakukan di Kota Kediri tepatnya pada SMK Pawyatan Daha I Kediri yang berlokasi di Jalan Slamet Riyadi 66 Kota Kediri. Dengan pertimbangan memudahkan penulis mengumpulkan data-data.

Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari subyek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh guru di SMK Pawyatan Daha I Kediri yang berjumlah 45 orang. Dari populasi ini akan ditarik sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai responden.

Sampel

Sampel adalah suatu himpunan bagian dari unit populasi. Dalam penentuan jumlah sampelnya peneliti mengacu pada pendapat Arikunto (2002), dan karena jumlah Guru yang ada pada SMK Pawyatan Daha I Kediri kurang dari 100 orang maka seluruh Guru akan dijadikan sampel. Jadi, sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 responden.

Jenis Data

Adapun jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data kualitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dari dalam sekolah baik secara lisan maupun tulisan.
2. Data kuantitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang masih perlu dianalisis.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang dibagikan.
2. Data sekunder yaitu informasi yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu cara pengumpulan data dengan pengamatan langsung objek yang diteliti.
2. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dimana penulis melakukan Tanya jawab secara langsung dengan beberapa bagian yang terkait untuk memperoleh data yang relevan dengan penelitian ini.
3. Kuesioner, yaitu dilakukan dengan membagikan selebaran angket berupa daftar pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan data-data yang

diperlukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru di SMK Pawyatan Daha I Kediri.

Instrument penelitian ini disusun dari indikator kinerja, motivasi, dan lingkungan kerja yang disusun dalam bentuk pertanyaan dengan lima alternative jawaban.

Identifikasi Variabel

1. Variabel bebas dalam penelitian ini diantaranya adalah motivasi kerja (X_1), Lingkungan kerja (X_2).
2. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Definisi Operasional Variabel

1. Motivasi (X_1)

Pengertian motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsuddin, 2006: 281). Adapun indikator motivasi (X_1) dalam penelitian ini antara lain: (1) keberhasilan peserta didik, (2) tunjangan terhadap tenaga kerja, (3) penghargaan terhadap kinerja, dan (4) kesempatan untuk berkembang.

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban (Nitisemito, 2000: 183).

3. Variabel Kinerja (Y)

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2000: 67).

Teknis Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2009).

Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y . Besarnya koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi dan dirumuskan sebagai berikut:

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

Apabila nilai koefisien sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. (Suharyadi, 2004:460-465). Pada koefisien determinasi (R^2) biasanya digunakan untuk dua variabel independen saja. Sedangkan untuk variabel independen lebih dari dua, maka lebih baik menggunakan *Adjusted R square*. (Santoso, 2001 : 167).

2. Uji Simultan (F -test)

Uji F merupakan pengujian hubungan regresi secara simultan yang bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Langkah-langkah pengujian dengan menggunakan Uji F adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (N-k)}$$

Dimana:

R^2 = Koefisien determinasi gabungan

k = Jumlah variable independen

N = Jumlah sampel

Kriteria pengambilan keputusan yakni H_0 ditolak jika F statistik < 0,05 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan H_0 diterima jika F statistik > 0,05 atau $F_{hitung} < F_{tabel}$.

3. Uji - t

Uji-t atau dikenal dengan istilah uji parsial adalah pengujian untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} pada tingkat signifikan tertentu. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima.

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari variable bebas secara parsial atau individu terhadap variable terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Apabila t hitung > t tabel dengan signifikan dibawah 0,05 (5%), maka secara parsial atau individual variabel bebas berhubungan signifikan terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya.

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Dimana:

b_i = Koefisien regresi

s_{b_i} = Standar error koefisien regresi

Kriteria pengambilan keputusan:

a) Jika t hitung $p < 0,05$ maka H_0 ditolak

b) Jika t hitung $p > 0,05$ maka H_0 diterima

Rumus uji t untuk uji korelasi:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dimana:

t = Nilai t hitung

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah data pengamatan

Uji signifikansi koefisien korelasi dimaksudkan untuk menguji apakah besarnya atau kuatnya hubungan antar-variabel yang diuji sama dengan nol. Apabila besarnya hubungan sama dengan nol, hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antar-variabel sangat lemah dan tidak berarti. Dan sebaliknya apabila hubungan antarvariabel secara signifikan berbeda dengan nol, maka hubungan tersebut kuat dan berarti.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Pawyatan Daha I. Adapun fomulasi regresi linear berganda yang digunakan, adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 \cdot (2)$$

Dimana:

Y = Kriteria atau variabel responden (variabel tergantung)

b_0 = konstanta

X_1 = motivasi

X_2 = lingkungan kerja

b_1, b_2 = koefisien predictor 1 dan 2

Selanjutnya nilai b_0, b_1, b_2 dihitung dengan menyelesaikan persamaan simultan menggunakan program SPSS (*Statistical Product Service Solution*) 16.0 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Koefisien determinasi (R^2)

Besarnya koefisien determinasi pengolahan data kuesioner pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.758	.746	.774

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

Sumber : Data diolah (2015)

Keterangan :

R = 0.871 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi dan lingkungan kerja dengan kinerja guru erat.

Adjusted R Square = 0.746 menunjukkan bahwa pengaruh variabel independent yang meliputi motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada penelitian ini sebesar 74,6% dan sisanya sebesar 25,4% merupakan faktor – faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Ukuran ini maknanya sama dengan R square, hanya saja Adjusted R square ini nilainya lebih stabil karena sudah disesuaikan dengan jumlah variabel bebasnya.

Uji Simultan (*F-test*)

Adapun hasil data kuesioner yang telah diolah dengan menggunakan alat bantu *SPSS 16.0 for windows* adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji F

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	78.756	2	39.378	65.747	.000 ^a
Residual	25.155	42	.599		
Total	103.911	44			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah (2015)

Kriteria pengambilan keputusan yakni H_0 ditolak jika $F_{hitung} < 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan H_0 diterima jika $F_{hitung} > 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$. Oleh karena hasil sig < 0.05 maka H_0 ditolak, yang artinya ada pengaruh dari variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Uji Parsial (*t-test*)

Berikut adalah hasil dari uji parsial atau uji t:

Tabel 3
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. error	Beta		
Constant	6.908	.810		8.525	.000
Motivasi	.587	.079	.832	7.404	.000
Lingkungan Kerja	.025	.054	.051	.457	.650

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah (2015)

Untuk variabel Motivasi nilai $t_{hitung} 7.404 > t_{tabel} 2.021$ dengan signifikan dibawah 0,05 (5%), maka secara parsial atau individual variabel Motivasi berhubungan positif signifikan terhadap variabel Kinerja Guru. Untuk variabel Lingkungan kerja nilai $t_{hitung} 0.457 < t_{tabel} 2.021$ dengan signifikan $> 0,05$ (5%), maka secara parsial atau individual variabel Lingkungan Kerja berhubungan positif namun tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Guru. Dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah:

1. Untuk variabel motivasi H_0 ditolak yang berarti variabel Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru.
2. Untuk variabel lingkungan kerja H_0 diterima yang berarti variabel Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, maka dapat diambil persamaan sebagai berikut :

$$Y = 6.908 + 0,587 X_1 + 0.025X_2 + e$$

Hasil analisis tersebut akan diinterpretasikan sebagai berikut:

1. $b = 6.908$

Konstanta 6.908 berarti bahwa Kinerja Guru akan konstan sebesar 69 % jika tidak dipengaruhi variabel motivasi dan lingkungan kerja. Sehingga dapat diartikan bahwa motivasi dan lingkungan kerja belum memberikan kontribusi penuh terhadap kinerja guru.

2. $b_1 = 0.587$

Variabel motivasi mempengaruhi kinerja guru sebesar 58,7 % atau berpengaruh positif yang artinya jika motivasi dapat ditingkatkan 1 % saja maka kinerja guru akan meningkat sebesar 58,7 %.

$b_2 = 0.025$

Variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru sebesar 2,5 % yang artinya jika terdapat penambahan pada lingkungan kerja sebesar 1 % saja maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 2,5 %.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :

1. Faktor Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Pawyatan Daha I Kediri
2. Faktor Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Pawyatan Daha I Kediri
3. Faktor Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama – sama berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Pawyatan Daha I Kediri sebesar 74,6%, namun yang berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Guru adalah faktor Motivasi (X_1)

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditetapkan diatas maka dapat diberikan beberapa saran yang diharapkan dapat berguna bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru dimasa yang akan datang, yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, maka pihak yayasan dan sekolah perlu memperhatikan kebijakan yang diberikan kepada guru, terutama yang berkaitan dengan motivasi.
2. Dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki korelasi yang kuat terhadap kinerja guru, maka kedua faktor ini perlu mendapat ekstra perhatian dari pihak manajemen agar kinerja guru dapat ditingkatkan dapat ditingkatkan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan memasukkan faktor atau variabel lain yang belum masuk dalam penelitian ini, sebab hanya 74,6 % pembahasan kinerja guru yang mampu dijelaskan oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hanis. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu.S.P., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kussriyanto, Bambang. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Kuswandi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. Elex Media Kom : Jakarta
- Makmuri, Muchlas. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: GADJAH MADA UNIVERSITY PRESS.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Maryoto, Susilo.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed 3*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Rachmawati, I Kusdyah.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi: Yogyakarta.
- Ruki, S. Achmad.2001. *Sistem Manajemen Kinerja : Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Gramedia :Jakarta.
- Robbins, P Stephen. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi edisi kelima*.Erlangga : Jakarta.
- Robbins, P Stephen. 2003. *Organizational Behavior, Tenth Edition*, Pearson Education,Inc., New Jersey. Molan, Benyamin (Penterjemah). 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*, PT INDEKS : Jakarta.
- Robert Kreitner dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Salemba Empat : Jakarta.
- Robert, L Mathis dkk. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 1*. Salemba Empat : Jakarta
- Samsudin, Sadili.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia : Bandung
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan 2. Mandar Maju : Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Ed. ke-3. Cet. Pertama.STIE-YKPN: Yogyakarta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung.
- Paul dan Ken. 1982. *Manajemen Perilaku Organisasi*:

*Pendayagunaan Sumber Daya
Manusia.* Erlangga : Jakarta.

Wahyudi, B .2002. *Manajemen Sumber
Daya Manusia.* Penerbit Sulta :
Bandung.