

Analisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja guru

Syamsiah[✉], Nurman Zakaria, Slamet Wahyudi, Adi Setiawan

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bangkinang, Riau, Indonesia

<https://doi.org/10.47065/imj.v3i2.240>

Article info

Received [07-12-2022]

Revised [06-01-2023]

Accepted [14-01-2023]

Abstract

Education is a human effort to broaden the horizons of knowledge in order to form values, attitudes, and behavior. In the educational process, teachers play an important role in realizing quality education. Therefore good teacher performance is a demand in realizing quality graduates. Many factors affect teacher performance including the work environment, work motivation and teacher job satisfaction. So the purpose of this study was to find out and analyze whether there is a significant influence both partially and simultaneously from the variables of the work environment, work motivation and job satisfaction on teacher performance. This research was conducted at SMP Negeri 02, Kubu Babussalam District, and the data used were primary data and secondary data obtained using questionnaires, observations, interviews and research files. While the population of this study were all teachers at SMP Negeri 02, Kubu Babussalam District, totaling 52 people and all of them were used as samples. The data analysis tool was carried out using multiple linear regression models and hypothesis testing was carried out by the t test and F test at 5% alpha. The results of the study concluded that the variables of work environment, work motivation and job satisfaction have a significant effect on teacher performance both partially and simultaneously on teacher performance at SMP Negeri 02, Kubu Babussalam District, this is evident from the results of the t-test and F-test which are significant on alpha 5%. This study recommends that future researchers conduct research that covers more respondents, the schools studied can be added and not just one school.

Keywords: performance; work environment; motivation; job satisfaction

Abstract

Corresponding author:

Syamsiah

syamsiahmatsyih@gmail.com

Pendidikan merupakan upaya manusia untuk memperluas wawasan pengetahuannya dalam rangka membentuk nilai, sikap, dan perilaku. Dalam proses pendidikan, guru memegang peran penting untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu kinerja guru yang baik menjadi tuntutan dalam mewujudkan lulusan yang berkualitas. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya lingkungan kerja, motivasi kerja serta kepuasan kerja guru. Maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa apakah terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun secara simultan dari variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilakukan pada SMP Negeri 02 Kecamatan Kubu Babussalam, dan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner, observasi, wawancara dan file riset. Sedangkan populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri 02 Kecamatan Kubu Babussalam yang berjumlah sebanyak 52 orang dan semuanya dijadikan sampel. Alat analisa data dilakukan dengan menggunakan model regresi linear berganda serta pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F pada alpha 5%. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 02 Kecamatan Kubu Babussalam, hal ini terbukti dari hasil pengujian uji t dan uji F yang signifikan pada alpha 5%. Penelitian ini merekomendasikan ntuk peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian yang cakupan respondennya lebih banyak lagi, sekolah yang diteliti bisa ditambah lagi dan tidak hanya satu sekolah saja.

Kata kunci: kinerja; lingkungan kerja; motivasi; kepuasan kerja

Pendahuluan

Implikasi dari pasal 3 Undang-undang No. 20 Tahun 2003, adalah pembangunan pendidikan nasional dihadapkan pada tiga tantangan utama yaitu pemerataan dan perluasan akses, peningkatan mutu, relevansi dan daya saing serta peningkatan tata kelola, akuntabilitas dan pencitraan publik yang berkaitan langsung dengan efektifitas dan efisiensi manajemen pendidikan. Pendidikan merupakan upaya manusia untuk memperluas wawasan pengetahuannya dalam rangka membentuk nilai, sikap, dan perilaku (Silaban, 2015). Namun permasalahan lain yang muncul adalah masih banyak lulusan pendidikan formal yang belum dapat memenuhi kriteria tuntutan lapangan kerja baru sebagai refleksi penguasaan ilmu yang diperolehnya dari lembaga pendidikan. Kondisi seperti ini merupakan gambaran rendahnya kualitas pendidikan.

Upaya peningkatan kualitas mutu pendidikan harus memperhatikan komponen-komponen pendidikan. Ujung tombak peningkatan mutu pendidikan adalah tenaga pendidik, yaitu guru. Maka tuntutan terhadap peningkatan kinerja guru menjadi hal yang penting untuk diperhatikan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain adalah lingkungan kerja, motivasi kerja serta kepuasan kerja guru tersebut. Lingkungan kerja merupakan suatu ruang lingkup dalam mengembangkan kompetensi dan pengetahuan, serta wawasan yang dimiliki untuk membantu pelaksanaan aktivitas kerja yang bermuara kepada peningkatan kinerja guru. Maka dari itu, lingkungan kerja yang baik turut serta dalam membantu tercapainya tujuan sekolah yang diharapkan sesuai dengan visi dan misi yang telah dibentuk.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja guru. Guru akan memiliki motivasi kerja yang baik, jika memiliki kompetensi yang memadai di bidangnya. Semakin baik motivasi guru maka kinerja guru akan semakin baik dan sebaliknya. Oleh karena itu sikap positif guru terhadap pekerjaannya perlu ditanam dan dikembangkan, mengingat kiprah guru dalam lingkungan pendidikan sangat sentral. Motivasi guru dapat digambarkan sebagai keinginan-keinginan dalam diri seorang guru untuk menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Hasil penelitian (Firmawati et al., 2017) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 99,3%. Artinya motivasi kerja pada guru akan mempengaruhi aktivitas guru di sekolah untuk pencapaian kinerja guru yang maksimal. Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja guru, (*job satisfaction*). Menurut (Martoyo, 2016), mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

Penelitian ini dilakukan pada SMP Negeri 2 Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rohil. Hasil wawancara dengan kepala sekolah menemukan beberapa fenomena yaitu lingkungan kerja pada lingkup SMP Negeri 2 Kecamatan Kubu Babussalam sudah baik, namun sarana dan prasarana yang menunjang kinerja guru masih ada yang belum terpenuhi. Motivasi kerja guru masih rendah, hal ini dapat dilihat masih banyak guru yang tidak mematuhi peraturan yang seperti sering data terlambat, keluar kelas lebih awal dari waktu yang ditetapkan, guru yang kurang kreatif dalam mengajar disebabkan karena gaji yang mereka terima belum maksimal, seperti guru-guru yang belum sertifikasi dan inpassing, tidak lengkapnya dokumen pembelajaran yang seharusnya disiapkan guru dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian tersebut maka permasalahan penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun secara simultan dari variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 2 Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. Maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa apakah terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun secara simultan dari variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Konsep Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam suatu wilayah. Menurut (Saydam, 2013) lingkungan kerja adalah semua instrumen pekerjaan karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. (Norianggono et al., 2014), mengartikan lingkungan kerja sebagai segala kondisi yang berada di sekitar karyawan yang berhubungan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan yang bersangkutan.

(Uno, 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja guru adalah suasana dan tempat, dapat berupa fisik maupun non fisik yang berinteraksi satu sama lain. Lingkungan kerja dalam lembaga pendidikan dapat

mempengaruhi proses pembelajaran, hal ini meliputi kepemimpinan sekolah, iklim organisasi, keberadaan ruangan kerja, sirkulasi udara, model ruangan, pewarnaan ruangan, penerangan, posisi pintu dan jendela, penempatan fasilitas kerja, papan tulis dan meja guru, aksesoris, penempatan kursi, penataan media belajar, ketersediaan buku, dan laboratorium dan masih banyak lagi faktor-faktor lingkungan kerja yang berpotensi menunjang mutu kinerja guru.

Lingkungan kerja yang ada di sekolah dapat menunjang kualitas guru, ada beberapa faktor yang mempengaruhinya seperti iklim organisasi, keberadaan ruang kerja, sirkulasi udara, model ruangan, kontras ruangan, penerangan, posisi jendela, penempatan fasilitas kerja, papan tulis dan meja guru, penempatan kursi, penataan media belajar, serta ketersediaan buku yang dapat menunjang kinerja guru. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan baik dan buruknya kinerja guru. Hal ini sesuai dengan pendapat (Eliyanto, 2018) yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Menurut (Uno, 2017) ada beberapa indikator dalam lingkungan kerja, antara lain kepemimpinan sekolah, iklim organisasi, keberadaan ruangan kerja, sirkulasi udara dan penerangan, model ruangan, posisi pintu dan jendela, penempatan fasilitas kerja papan tulis dan meja guru, aksesoris, penempatan kursi, dan penataan media belajar, ketersediaan buku dan laboratorium yang berpotensi menunjang keberlangsungan kerja guru. Selain itu, indikator lingkungan kerja dapat dibagi berdasarkan jenisnya, yakni:

1. Lingkungan kerja fisik, merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana keadaan tersebut dapat mempengaruhi kerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2013). Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi 2 kategori yaitu lingkungan fisik yang berhubungan langsung dengan pegawai seperti kursi, meja, dan sebagainya, yang kedua adalah lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi pekerja, misal penerangan cahaya, udara, kebisingan, bau tidak sedap, tata warna dan sebagainya. Dari beberapa pendapat diatas, dapat diambil kesimpulan yakni indikator lingkungan kerja fisik meliputi: sarana dan prasarana, kondisi lingkungan dan keamanan
2. Lingkungan kerja non fisik, indikator lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan atasan dengan bawahan, hubungan antara karyawan dengan pemimpin serta hubungan antar karyawan (Taufiqurrahman et al., 2014). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa, indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah: hubungan kerja guru dengan kepala sekolah, hubungan kerja dengan sesama guru, hubungan kerja guru dengan karyawan, hubungan kerja guru dengan siswa dan hubungan guru dengan aturan sekolah.

Konsep Motivasi Kerja

Motivasi merupakan *driving force* daya dorong dalam menggerakan jiwa dan raga untuk melakukan pekerjaan tertentu. Menurut Robert Heller yang dikutip oleh (Wibowo, 2014), motivasi adalah keinginan untuk bertindak, dan menurut (Martoyo, 2016), motivasi sebagai faktor-faktor yang mengarahkan serta mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Dengan demikian, motivasi adalah suatu dorongan dan usaha keras seseorang yang dapat mempengaruhi tindakan dengan mempertimbangkan arah, intensitas serta ketekunan dalam mencapai tujuan sesuai dengan kebutuhan. Pada lembaga pendidikan, motivasi kerja para guru dapat diartikan sebagai kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja di bidang tersebut. Menurut (Wibowo, 2014), indikator motivasi ada 4, yaitu:

1. *Engagement*. yaitu, komitmen atau janji pekerja dalam dalam menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.
2. *Commitment*. Sebuah tingkatan dimana pekerja menyatu dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.
3. *Satisfaction*, Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja.
4. *Turnover*, adalah kondisi dimana pekerja kehilangan pekerjaan yang dihargai.

Adapun indikator motivasi kerja menurut (Uno, 2017) dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Dimensi internal: tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas, ada umpan balik atas hasil pekerjaan, senang dalam bekerja, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan. Dimensi eksternal: selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan, bekerja dengan harapan memperoleh insentif, bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Konsep Kepuasan Kerja

Menurut (Mathis et al., 2014) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi. Selain itu menurut (Martoyo, 2016) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari organisasi dengan tingkat nilai jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan, (Ivancevich et al., 2014) menyatakan, bahwa kepuasan kerja ialah sikap seorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Dalam dunia pendidikan, kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin kerja dan kualitas kerjanya. Guru yang puas terhadap pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat dan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. (Wibowo, 2014) menyatakan adanya beberapa kategori dalam kepuasan kerja, antara lain:

1. Pay Satisfaction, hal ini mencerminkan perasaan pekerja mengenai upah mereka, termasuk apakah upah mereka sudah sesuai dengan yang mereka harapkan, diperoleh dengan aman serta cukup untuk pengeluaran normal dan mewah.
2. Promotion Satisfaction, mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk apakah promosi akan diberikan, dilakukan dengan jujur dan berdasarkan pada kemampuan
3. Supervision Satisfaction, yaitu mencerminkan pikiran pekerja terhadap atasan mereka, termasuk atasan mereka berkompeten, sopan dan komunikator yang baik, bukan bersifat malas, mengganggu dan menjaga jarak.
4. Coworker Satisfaction, mencerminkan perasaan pekerja dengan rekan kerja mereka, termasuk apakah rekan kerja mereka cerdas, bertanggungjawab, peduli, menyenangkan dan menarik. Para pekerja mengharapkan memiliki rekan kerja yang peduli dengan mereka.
5. Satisfaction With the Work itself, mencerminkan tentang perasaan pekerja mengenai tugas pekerjaannya..
6. Altruism, merupakan sifat suka membantu orang lain dan menjadi penyebab moral.
7. Status, hal ini dapat menimbulkan kepuasan kerja, sebab pekerja memiliki kekuasaan atas orang lain dan atau memiliki popularitas dikalangan perusahaan.
8. Environment, yaitu kenyamanan lingkungan kerja dan tersedianya fasilitas dan sarana yang dibutuhkan dalam rangka menyelesaikan pekerjaan.

Konsep Kinerja Guru

Kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses. Dalam hal ini kinerja dapat diartikan sebagai *performance*, prestasi kerja, pencapaian kerja atau unjuk kerja. Adapun menurut (Sedarmayanti, 2013) kinerja adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, ujuk kerja atau penampilan kerja. Kemudian kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, menurut (Mangkunegara, 2018) faktor tersebut adalah:

1. Faktor kemampuan, secara psikologis, kemampuan guru terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan reality (*knowledge and skill*). Dengan kata lain seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka dapat dipastikan bahwa ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
2. Faktor motivasi, merupakan kondisi yang menggerakkan guru dalam mencapai tujuan pendidikan.

Menurut (Sobirin, 2012), beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja. Indikator kinerja guru menurut Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan, indikator penilaian terhadap kinerja guru dapat dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas yaitu:

1. Perencanaan program kegiatan pembelajaran, tahap perencanaan pada kegiatan pembelajaran merupakan tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar. RPP merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari silabus, ditandai oleh adanya komponen identitas RPP, Standar Kompetensi (SK), Kompetensi Dasar (KD), Indikator, Tujuan Pembelajaran, Materi Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Langkah-langkah Kegiatan, Sumber Pembelajaran dan Penilaian
2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran, inti dari penyelenggaraan pendidikan yang ditandai dengan adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, serta penggunaan metode dan strategi pembelajaran.

3. Evaluasi/Penilaian Pembelajaran, merupakan kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilaksanakan.

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah (Yumaroh & Andriani, 2017) yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 10 kecamatan sungai gelam kabupaten muaro jambi. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa meningkat atau menurunnya kinerja guru sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal, salah satu faktor eksternal yang ikut mempengaruhi kinerja guru yakni lingkungan kerja. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik maka secara langsung atau tidak akan meningkatkan kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh (Riastuti, 2017), dengan judul Pengaruh Supervisi Akademik Dan Motivasi Kerja Guru Pai Terhadap Kinerja Guru PAI Di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Sukoharjo Tahun 2017. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

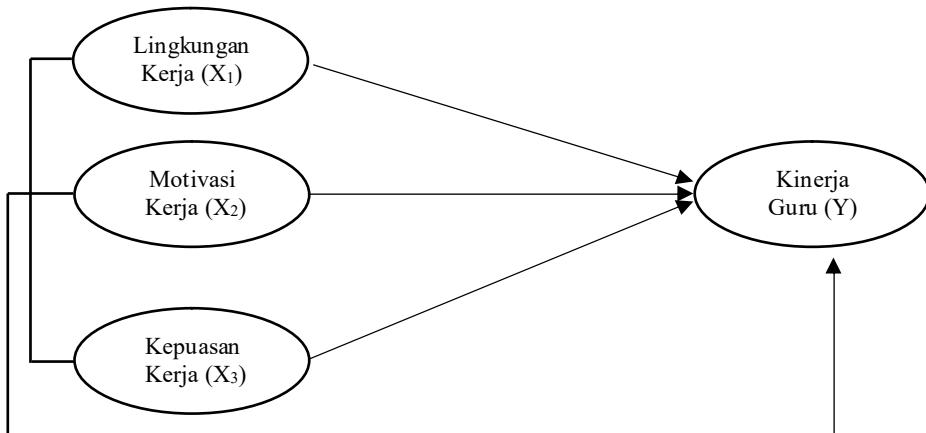
Penelitian yang dilakukan oleh (Ritmanto, 2018) melakukan penelitian dengan judul Hubungan Iklim Kerja Dan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru SMP Di Kecamatan Lasolo. Dari penelitian tersebut, didapat hasil sebagai berikut : Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim kerja dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru SMP di Kecamatan Lasolo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim kerja dan semakin tinggi motivasi berprestasi pada setiap guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. Dan sebaliknya semakin buruk iklim kerja dan semakin rendah motivasi berprestasi secara bersama-sama akan semakin rendah pula kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh (Handayani & Rasyid, 2015) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 118 guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru, (2) terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, (3) terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru, (4) terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan kepala, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Arief (2020) melakukan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.Fega Mari Kultura, Pulai Jukung, Kepulauan Seribu, DKI Jakarta). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian ini yaitu:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 2 Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir
- H2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 2 Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir
- H3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 2 Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir
- H4 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 2 Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Metode penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan bahasa dari variabel-variabel dan hubungan diantara variabel-variabel tersebut. Penelitian ini dilaksanakan pada SMP Negeri 2 yang beralamat di Teluk Nilap Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. Penelitian dilakukan selama 4 bulan yaitu mulai Bulan Mei-Juli 2022. Jenis data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner, wawancara, observasi dan *File research*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri 2 Kecamatan Kubu Babussalam yang saat ini diketahui berjumlah 52 orang guru dan semua dijadikan sampel, sehingga teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus.

Lingkungan Kerja (X₁) diartikan sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam suatu wilayah. Hubungan kerja guru dengan kepala sekolah. Hubungan kerja dengan sesama guru, Hubungan kerja guru dengan karyawan, Hubungan kerja guru dengan siswa, Hubungan guru dengan aturan sekolah. Motivasi Kerja (X₂) adalah kemauan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kepuasan Kerja (X₃), adalah sikap seorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari presepsi mereka tentang pekerjaannya. Supervisi (hubungan dengan atasan), Penghargaan, Prosedur dan peraturan kerja, Rekan Kerja, Pekerjaan itu sendiri, Komunikasi. Kinerja Guru (Y) kinerja guru adalah unjuk kerja atau penampilan kerja sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan. Perencanaan program kegiatan pembelajaran, Pelaksanaan kegiatan pembelajaran, Evaluasi/Penilaian Pembelajaran.

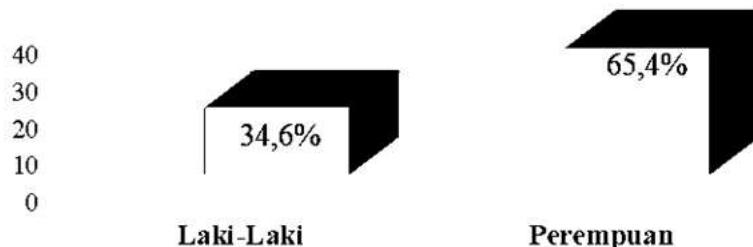
Alat analisa data yang digunakan adalah regresi linear berganda dan pengolahan data dilakukan menggunakan *software SPSS (Statstical Product and Service Solution)* versi 25.0. Tahapan analisis data pada penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Uji Kelayakan Model
 - a. Uji Validitas, bertujuan untuk menentukan item-item pertanyaan yang valid (baik) atau tidak baik dalam menentukan variabel, kriteria pengujian: jika nilai nilai signifikansi r hitung \leq nilai $\alpha=5\%$, maka item pernyataan dinyatakan valid, jika nilai signifikansi r hitung \geq nilai $\alpha=5\%$, maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.
 - b. Uji Reliabilitas, digunakan untuk mengukur konsistensi hasil penelitian atas dasar waktu yang berbeda. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai α dengan 0,50. Kriteria pengujian uji reliabilitas: Jika $\alpha \geq$ nilai kritis (0,50), maka item pernyataan dalam menentukan variabel dinyatakan reliabel atau handal untuk diteliti. Jika $\alpha <$ nilai kritis (0,50), maka item pernyataan dalam menentukan variabel dinyatakan tidak reliabel atau tidak handal untuk diteliti
2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji normalitas, bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari hasil regresi linear berganda. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola distribusi yang menyebar di sepanjang garis residual

- pada *normal p-plot of regression standardized residual*. Apabila tidak normal, maka statistik parametric tidak dapat digunakan (Sugiyono, 2017).
- b. Uji Multikolinieritas, digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antar variabel independent dalam model regresi. Uji ini dengan melihat nilai VIF pada model regresi. Jika nilai VIF lebih besar dari 10, maka variabel tersebut terdapat multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya (Priyanto, 2014).
 - c. Uji Heteroskedastisitas, digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Uji heteroskedastisitas ini dilakukan dengan melihat pola titik-titik pada grafik regresi. Kriteria sebagai berikut (Priyanto, 2014): Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
 3. Analisis regresi linear berganda, dengan model persamaan: $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \varepsilon$, dimana: Y = kinerja guru, α = konstanta, $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien regresi, X_1 = lingkungan kerja, X_2 = motivasi kerja, X_3 = kepuasan kerja, ε = error term
 4. Uji Hipotesis
 - a. Uji hipotesis secara simultan (uji-F), dengan kriteria: Jika nilai signifikansi F hitung $\leq \alpha=5\%$, disimpulkan bahwa variabel bebas terbukti berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi F hitung $< \alpha=5\%$, disimpulkan bahwa variabel bebas tidak terbukti berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.
 - b. Uji hipotesis secara parsial (uji-t), dengan kriteria: Jika nilai signifikansi t hitung $\leq \alpha=5\%$, disimpulkan bahwa variabel bebas terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi t hitung $> \alpha=5\%$, disimpulkan bahwa variabel bebas tidak terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.

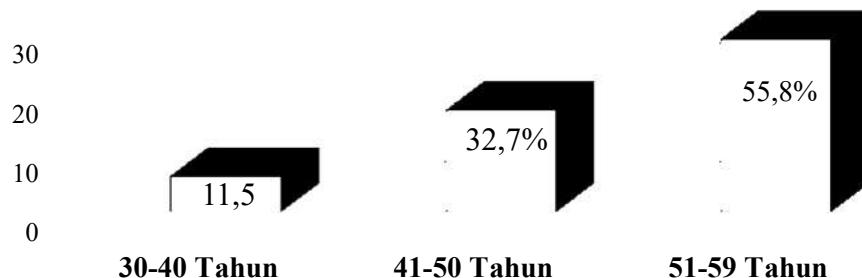
Hasil dan diskusi

Pada tahap awal analisis data, terlebih dahulu perlu dilihat identitas responden, apakah sudah representatif atau belum. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin seperti yang terlihat pada gambar 2



Gambar 2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari Gambar 2 dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini didominasi guru perempuan. Ini menjelaskan bahwa perempuan memiliki karakter keibuan dan memiliki kepribadian yang sangat cocok sebagai seorang tenaga pengajar. Profesi guru juga sangat banyak diminati oleh kaum perempuan. Selanjutnya identitas responden berdasarkan usia seperti yang terlihat pada gambar 3



Gambar 3. Identitas Responden Berdasarkan Umur

Dari gambar 3 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini didominasi oleh guru yang berumur 51 samapi 59 tahun. Hal ini berarti sebagian besar guru merupakan tenaga pengajar yang sudah mempunyai pengalaman di dunia pendidikan, khususnya dalam hal mengajar peserta didik. Dilihat dari tingkat emosional, guru-guru ini tentu mempunyai tingkat emosi yang cenderung stabil, dimana tingkat emosional yang stabil sangat diperlukan dalam menghadapi peserta didik. Jika dilihat dari loyalitas, para guru sudah terbukti mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap tempat ia mengajar atau sekolah. Akan sangat berbeda dengan guru yang baru mengajar atau memiliki usia yang masih sangat muda, dimana mereka akan terus mencari tempat bekerja atau mengajar yang memberikan mereka kepuasan, baik kepuasan materi maupun non materi, sehingga loyalitas mereka masih perlu untuk diuji. Selanjutnya identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir seperti yang terlihat pada Gambar 4



Gambar 4: Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dari gambar 5 dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh guru dengan tingkat pendidikan terakhir Strata 1 (S1), kondisi ini memang masih sesuai dengan persyaratan minimum menjadi seorang guru yang tertuang didalam Undang-Undang Nomor 14 pasal 9 Tahun 2005, tersirat adanya persyaratan untuk menjadi guru minimal berijazah Sarjana Strata 1 (S1) atau Diploma Empat (D4), dengan tidak membedakan apakah itu guru SD, guru SMP atau guru pada jenjang menengah. Setelah melakukan analisa identitas responden, selanjutnya analisis deskriptif statistik tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja, variabel motivasi kerja, variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja guru. Adapun hasil tanggapan responden mengenai variabel-variabel tersebut dapat dilihat pada Tabel 2 dibawah ini

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Deskriptif Statistik Variabel Penelitian

No	Variabel	Jumlah Pernyataan	Total Skor	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	10	2,93	Cukup Baik
2	Motivasi Kerja	15	3,05	Baik
3	Kepuasan Kerja	10	2,54	Kurang Baik
4	Kinerja Guru	15	2,62	Cukup Baik

Dari tabel 1 nilai skor total rata-rata variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 2,93, artinya secara keseluruhan jawaban responden dalam penelitian ini menyatakan lingkungan kerja berada dalam kategori cukup baik dengan persepsi, hal ini dinilai dari aspek hubungan kerja guru dengan kepala sekolah, hubungan kerja dengan sesama guru, hubungan kerja guru dengan karyawan dan hubungan kerja guru dengan siswa serta hubungan guru dengan aturan sekolah. Kemudian dari Tabel 2 juga dilihat nilai skor rata-rata tanggapan responden untuk variabel motivasi yang diperoleh sebesar 3,03. Hasil ini menjelaskan bahwa responden secara umum menyatakan sudah memiliki motivasi kerja yang baik. Hal ini diperhatikan dari indikator *engagement, Commitment, Satisfaction* dan *Ternover*.

Kemudian dari tabel 1 dapat dilihat tanggapan responden terhadap sepuluh pernyataan yang digunakan untuk menilai kepuasan kerja guru. Berdasarkan tabulasi kuesioner maka diperoleh nilai rata-rata skor tanggapan responden untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2,54, artinya secara keseluruhan jawaban responden dalam penelitian ini menyatakan kepuasan kerja masih berada dalam kategori kurang baik. Penilaian ini berdasarkan pada indikator supervisi (hubungan dgn atasan), penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri serta komunikasi. Pada bagian terakhir adalah variabel kinerja guru. Penilaian pada kinerja guru digunakan 15 pernyataan dan nilai rata-rata dari tanggapan responden terkait dengan kinerja guru tersebut diperoleh sebesar 2,62, artinya secara keseluruhan jawaban responden dalam penelitian ini menyatakan kinerja guru berada dalam kategori cukup baik. Dimana penilaian kinerja guru tersebut didasarkan perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi/penilaian pembelajaran.

Tahapan ke tiga dalam analisis data dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap semua item dari masing-masing variabel. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil pengujian validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

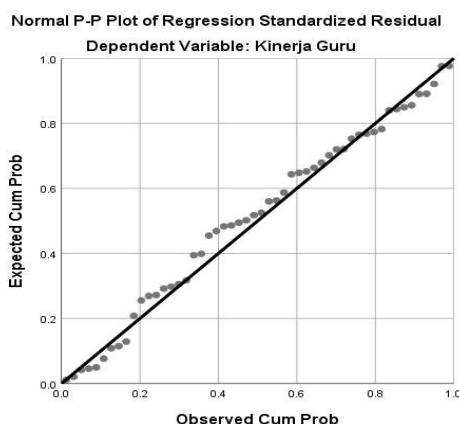
No	Variabel	Jumlah Pernyataan Valid	Alpha Cronbach's	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X_1)	10	0,916	Reliabel/Handal
2	Motivasi Kerja (X_2)	15	0,951	Reliabel/Handal
3	Kepuasan Kerja (X_3)	10	0,785	Reliabel/Handal
4	Kinerja Guru (Y)	15	0,926	Reliabel/Handal

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa semua item pernyataan untuk masing-masing variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan variabel kinerja guru sudah dinyatakan validi karena semua singifikansi r hitung lebih rendah dari alpha 5% untuk setiap item pernyataan setiap variabel. Dari Tabel 3 juga terlihat bahwa nilai α cronbach's berada diatas nilai titik kritis 0,5. Hal ini memberikan arti bahwa tingkat kehandalan dari setiap butir-butir pernyataan untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru sudah berada dalam kategori reliabel atau sudah handal untuk diteliti.

Setelah melakukan pengujian validitas dan reliabilitas, maka tahapan berikutnya dilakukan pengujian terhadap alat analisis data yaitu pengujian asumsi klasik. Hasil pengujian asumsi klasik adalah sebagai berikut.

1. Hasil Pengujian Normalitas

Hasil pengujian normalitas nilai risidual dari regresi linear berganda dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 5. Hasil Uji Normalitas

Dari gambar 5 dapat dilihat bahwa pola distribusi nilai risidual regresi linear berganda sudah menyebar disepanjang garis *normal p-plot of regression standardized residual*. Hal ini memberikan arti bahwa asumsi normalitas sudah terpenuhi.

2. Hasil Uji Multikolinieritas

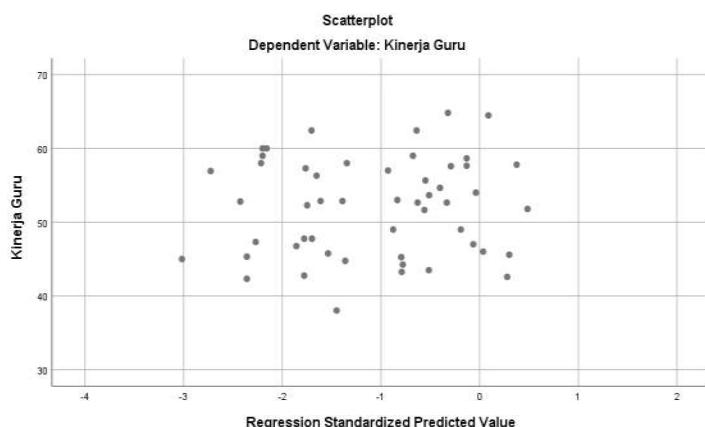
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

No	Sub Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X ₁)	0.843	2.257	Bebas Kasus Multikolinieritas
2	Motivasi Kerja (X ₂)	0.712	1.970	Bebas Kasus Multikolinieritas
3	Kepuasan Kerja (X ₃)	0.816	2.401	Bebas Kasus Multikolinieritas

Dari tabel 3 dapat dilihat nilai *tolerance* dalam penelitian ini sudah mendekati angka 1 dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) dalam penelitian ini juga sudah berada dibawah angka 10. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi linear berganda bebas dari kasus multikolinieritas.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat gambar 6



Gambar 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar 3 dapat dilihat bahwa pola pada grafik regresi sudah menyebar secara acak atau tidak membentuk sebuah pola yang dapat memberikan arti (*variance bersifat homogen*). Sehingga dalam hal ini dapat diartikan bahwa model yang digunakan sudah memenuhi asumsi klasik dan sudah bisa dilanjutkan pada pengujian selanjutnya. Setelah model regresi linear berganda dinyatakan memenuhi syarat asumsi klasik, maka selanjutnya dilakukan perhitungan untuk koefisien regresi linear berganda. Dari hasil perhitungan diperoleh hasil seperti pada tabel 5.

Tabel 4. Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	25.632	6.357	-
Lingkungan kerja	0.291	0.062	0.555
Motivasi kerja	0.199	0.096	0.285
Kepuasan kerja	0.179	0.079	0.379

Berdasarkan tabel 4 diperoleh model persamaan: $Y = 25,632 + 0,291 X_1 + 0,199 X_2 + 0,179 X_3$. Dari persamaan ini diketahui bahwa nilai konstan (α) dalam penelitian ini yaitu diperoleh sebesar 25,632. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti bahwa jika diasumsikan nilai lingkungan kerja tidak ada ($X_1=0$), nilai motivasi kerja tidak ada ($X_2=0$) dan nilai kepuasan kerja juga tidak ada ($X_3=0$), maka nilai untuk

kinerja guru dalam penelitian ini masih ada yaitu sebesar 25,632 satuan. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) yaitu diperoleh sebesar 0,291. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan nilai lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan, sementara nilai motivasi kerja dan kepuasankerja konstan atau tidak mengalami perubahan maka nilai untuk kinerja guru akan meningkat yaitu sebesar 0,291 satuan dan begitu juga sebaliknya.

Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) yaitu diperoleh sebesar 0,199. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan nilai motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan, sementara nilai lingkungan kerja dan kepuasan kerja konstan atau tidak mengalami perubahan maka nilai untuk kinerja guru akan meningkat yaitu sebesar 0,199 satuan. Selanjutnya koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_3) yaitu diperoleh sebesar 0,179. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan nilai kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan, sementara nilai lingkungan kerja dan motivasi kerja konstan atau tidak mengalami perubahan maka nilai untuk kinerja guru akan meningkat yaitu sebesar 0,179 satuan dan begitu juga sebaliknya.

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara individu.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

No	Variabel	Signifikansi	Alpha	Keterangan
1	Lingkungan kerja (X_1)	0,000	0,050	Berpengaruh
2	Motivasi Kerja (X_2)	0,000	0,050	Berpengaruh
3	Kepuasan Kerja (X_3)	0,000	0,050	Berpengaruh

Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi t hitung yang lebih rendah dari alpha. Dengan demikian dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari variabel lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Sehingga hipotesis pertama, kedua dan ke tiga dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis secara simultan (uji F) dan hasil pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1329.157	3	443.052	134.468	.000 ^b
Residual	719.826	49	12.854		
Total	2048.983	52			

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F hitung lebih rendah dari nilai alpha yaitu $0,000 < 0,050$. Hasil ini memberikan arti bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis ke empat diterima dengan tingkat ketaknian 95%. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang sudah dilakukan sebelumnya, menunjukkan bahwa ke empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersamaan. Hal ini memberikan arti bahwa dari proses analisis regresi, terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat kinerja guru

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini memberikan arti bahwa semakin terjaga dan kondusifnya lingkungan sekolah maka akan membuat guru semakin nyaman dan aman dalam meningkatkan kinerjanya sebagai tenaga pengajar dan pendidik siswa. Apabila lingkungan sekolah sudah tidak memberikan rasa nyaman dan rasa aman bagi para guru maka bisa saja akan mengakibatkan terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan. Perkembangan lingkungan sekolah akan memiliki hubungan yang erat dengan pencapaian kinerja guru karena dengan adanya hubungan yang baik antara guru dan pimpinan dapat berdampak positif terhadap kinerja guru tersebut, begitu pun hubungan yang harmonis antara sesama guru juga akan memberi pengaruh positif terhadap pencapaian kinerja guru tersebut.

(Fattah, 2013), penciptaan lingkungan sekolah yang kondusif tidak semata-mata dilihat dari aspek fisik, melainkan juga aspek- aspek nonfisik, justru aspek non fisik memegang peran yang sangat urgent

dalam pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Anam, 2018), yang menyimpulkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Elly & Soraya, 2020), juga menyimpulkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru pada SMK Negeri Taniwel 4 Seram Bagian Barat. Selanjutnya hasil penelitian (Afandi & Bahri, 2020), menyimpulkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMK Dr. Soetomo Surabaya.

Pengaruh motivasi kerja guru terhadap tingkat kinerja guru

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan motivasi kerja guru berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini memberikan arti bahwa semakin termotivasi guru dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pengajar dan tenaga pendidik maka akan memberikan tingkat kontribusi yang lebih tinggi terhadap kinerja yang dicapai. Untuk menjamin agar setiap guru bisa selalu termotivasi dalam menjalankan tugas, maka perlu adanya upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam menumbuhkan dorongan dan semangat kerja yang tinggi secara internal pada setiap diri guru yaitu dengan memberikan tanggung jawab secara penuh terhadap mata pelajaran yang akan diajarkannya, memberikan target penilaian yang jelas terhadap tugas mengajar yang dilaksanakan guru, mengarahkan dan mengingatkan guru dengan tugas dan tanggung jawabnya, memberikan tambahan pendapatan diluar gaji pokok, menumbuhkan rasa senang dan nyaman pada setiap diri guru, memberikan ruang untuk para guru berkompetisi dalam hal yang positif serta memprioritaskan capaian prestasi guru dibandingkan kedekatan internal.

Hal yang tidak kalah pentingnya yaitu menumbuhkan dorongan dan semangat kerja yang tinggi secara eksternal pada setiap diri guru yaitu dengan terus berupaya memenuhi setiap kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja setiap guru, memberikan pujian dan reward kepada guru yang berprestasi, memberikan tambahan insentif, serta memberikan ruang untuk setiap guru menyampaikan ide dan gagasan yang membangun demi kemajuan sekolah. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Gustiawati, 2015), yang menyimpulkan motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA. Hasil penelitian (Caksana, 2019), juga menyimpulkan motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Tulungagung. Selanjutnya (Musran et al., 2019), menyimpulkan motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN 1 Pangkalpinang

Pengaruh kepuasan kerja terhadap tingkat kinerja guru

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini memberikan arti bahwa semakin tingginya tingkat kepuasan yang dirasakan guru dalam menjalankan tugasnya maka akan memberikan dorongan yang kuat bagi setiap personil guru tersebut untuk memberikan kinerja terbaiknya. Kondisi ini memungkinkan saja terjadi karena kepuasan kerja menjadi tolak ukur untuk mencapai kematangan psikologis sehingga guru tidak akan bermalas-malasan dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Norawati et al., 2022), yang menyimpulkan kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada pabrik kelapa sawit PT. Ciliandra Perkasa Kabupaten Kampar. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Efrinawati et al., 2022), juga menyimpulkan kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau. Selanjutnya dalam penelitian (Zupri et al., 2022), menyimpulkan kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Bangkinang.

Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini memberikan arti bahwa adanya dukungan lingkungan sekolah yang terjaga secara kondusif, aman dan nyaman serta dipadukan dengan semakin termotivasi guru dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik dan merasakan puas dengan apa yang sudah didapatnya selama ini selama menjadi guru maka secara kolaborasi hal tersebut akan berdampak pada tingkat capaian kinerja guru dalam menyiapkan bahan ajar, melaksanakan proses belajar mengajar serta mengevaluasi penilaian hasil peserta didik di sekolah. Untuk meningkatkan kinerja guru, maka ketiga faktor ini harus bisa diperhatikan oleh kepala sekolah karena ketiga faktor tersebut sama-sama bersinergi dalam pencapaian kinerja yang dicapai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Afandi & Bahri, 2020), yang menyimpulkan kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SMK Dr. Soetomo Surabaya. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh (Taufiqurrahman et al., 2014) juga menyimpulkan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru di MTS Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. Selanjutnya penelitian (Sofyan et al., 2020), menyimpulkan motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SMP/MTs Muhammadiyah.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa (a) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini memberikan arti bahwa semakin terjaga dan kondusifnya lingkungan sekolah maka akan membuat guru semakin nyaman dan aman dalam meningkatkan kinerjanya sebagai tenaga pengajar dan pendidik siswa. (b) Motivasi kerja guru berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini memberikan arti bahwa semakin termotivasinya guru dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pengajar dan tenaga pendidik siswa maka akan memberikan tingkat kontribusi yang lebih tinggi terhadap kinerja yang dicapai. (c) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini memberikan arti bahwa semakin tingginya tingkat kepuasan yang dirasakan guru dalam menjalankan tugasnya maka akan memberikan dorongan yang kuat bagi para guru untuk memberikan kinerja terbaiknya. (d) Lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini memberikan arti bahwa adanya dukungan lingkungan sekolah yang terjaga secara kondusif, aman dan nyaman serta dipadukan dengan semakin termotivasinya guru dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik dan merasakan puas dengan apa yang sudah didapatnya selama ini selama menjadi guru maka secara kolaborasi hal tersebut akan berdampak pada tingkat capaian kinerja guru dalam menyiapkan bahan ajar, melaksanaan proses belajar mengajar serta mengevaluasi penilaian hasil peserta didik disekolah.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu responden penelitian hanya terbatas pada guru-guru di SMP Negeri 2 Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. Sehingga penelitian ini merekomendasikan untuk peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian yang cakupan respondennya lebih banyak lagi, sekolah yang diteliti bisa ditambah lagi dan tidak hanya satu sekolah saja.

Daftar Pustaka

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5044>
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.26594/dirasat.v4i1.1196>
- Caksana, N. P. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada SMAN 1 Tulungagung. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 4(1), 82–92.
- Efrinawati, Yusup, Norawati, S., & Supardi. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 2681–2696. <https://doi.org/https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i3.6554>
- Eliyanto, E. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1), 163–181. <https://doi.org/https://doi.org/10.14421/jpm.2018.31-14>
- Elly, Y., & Soraya, J. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS*, 14(2), 55–61. <https://doi.org/10.21067/jppi.v14i2.4856>
- Fattah, N. (2013). *Sistem penjamin mutu pendidikan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Firmawati, Yusrizal, & Usman, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja

- Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan : Program Pascasarjana Unsyiah*, 5(2), 167–171.
- Gustiawati, R. (2015). Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Guru di SMA. *JUDIKA (Jurnal Pendidikan Unsika)*, 3(2), 170–187. <https://doi.org/https://doi.org/10.35706/judika.v3i2.210>
- Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264–277. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6342>
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2014). *Organizational behavior and management* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.); 11 th). PT. REMAJA ROSDAKARYA.
- Martoyo, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE Universitas Gadjah Mada.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S., & Meglich, P. (2014). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Musran, M., Makrus, M., & Wargianto, W. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja. *JEM (Jurnal Ekonomi Dan Manajemen)*, 5(2), 1–19.
- Norawati, Arman, S., & Zakaria, N. (2022). Leadership Style, Compensation and Training Influence on Job Satisfaction and Its Implications on Employee Performance. *Dialogos*, 26(2), 461–468.
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra Di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1–10.
- Priyanto, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis* (1st ed.). Andi.
- Riastuti, D. (2017). *Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Guru PAI Terhadap Kinerja Guru PAI di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Sukoharjo Tahun 2017*. Universitas Islam Negeri Salatiga.
- Ritmanto. (2018). Hubungan Iklim Kerja Dan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru SMP Di Kecamatan Lasolo. *Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1(2), 48–57.
- Saydam, G. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Djanbatan.
- Sedarmayanti. (2013). *Sumber daya Manasia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Silaban, R. (2015). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Medan Petisah Medan. *Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi*, 4(2), 12.
- Sobirin, S. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan (JAP)*, 9(1), 120–134. <https://doi.org/https://doi.org/10.17509/jap.v14i1.6715>
- Sofyan, S., Prasada, D., & Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2a), 44–55. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2a.19>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
- Taufiqurrahman, Indarti, S., & Taufiqurrahman. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTS Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 1(2), 1–10.
- Uno, H. B. (2017). *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada.
- Yumaroh, M., & Andriani, L. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Smk Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi. *SJEE (Scientific Journals of Economic Education)*, 1(1), 76–84.
- Zupri, Z., Norawati, S., Yusril, M., & Zulher, Z. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan dan Komitmen yang Dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 11102–11113. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v6i2.4198>