

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN DOLO BARAT KABUPATEN SIGI PROVINSI SULAWESI TENGAH

Megie Alfons

megiecaem01@gmail.com

Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako Palu

Abstract

The study aims to find out and analyze simultaneous and partial influences of work environment, work motivation, and work satisfaction on the performance of middle schools teachers in West Dolo District of Sigi Regency, Central Sulawesi. The study involves 43 respondents who selected by census method. Data analysis is quantitative approach running with Statistical Product and Service Solution 18.0 (SPSS0 with multiple linear regressions analysis. The result of the study concludes that: 1) work environment, work motivation, and work satisfaction simultaneously have significant influence on the performance of middle schools teachers in West Dolo, Sigi Regency, Central Sulawesi; 2) work environment has significant influence on middle schools teachers' performance in West Dolo, Sigi Regency, Central Sulawesi; 3) work motivation has significant influence on middle schools teachers' performance in West Dolo, Sigi Regency, Central Sulawesi; 4) work satisfaction has significant influence on middle schools teachers' performance in West Dolo, Sigi Regency, Central Sulawesi;

Keywords: *servant leadership, work motivation, and performance*

Pemerintah Republik Indonesia menyadari betapa strategisnya peran guru dalam mengantarkan generasi bangsa ini untuk menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif sehingga mampu mewujudkan suatu kesejahteraan bersama. Kemajuan suatu bangsa tidak hanya dari sumber daya alam yang melimpah namun keunggulan daya saing dan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pemerintah sebagai pemegang kekuasaan atas suatu Negara pastinya memiliki kewenangan penuh terhadap berbagai macam kebijakan yang ada di Indonesia khususnya dalam bidang pendidikan.

Pendidikan yang berkualitas tidak lepas dari peran kinerja para guru, tanpa kinerja guru yang baik maka pencapaian kualitas pendidikan akan sulit untuk dicapai. Dalam hal ini peran pemerintah sangat diperlukan untuk peningkatan kinerja guru tersebut. Selain itu potensi kualitas pendidikan juga tidak bisa dikesampingkan, karena dua hal

tersebut sangat penting untuk majunya pendidikan. Peran pemerintah di Negara Republik Indonesia direalisasikan dengan terbitnya undang-undang No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang mana untuk menata dunia pendidikan Indonesia guna meningkatkan kualitas pendidikan baik pada penataan kebijakan, penataan kelembagaan maupun penataan tenaga guru, (Wawan, 2012: 1).

Guru merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikan terutama yang berkaitan dengan kegiatan proses belajar mengajar. Tanpa adanya peran guru maka proses belajar mengajar akan terganggu bahkan gagal. Oleh karena itu dalam manajemen pendidikan peranan guru dalam upaya keberhasilan pendidikan selalu ditingkatkan, kinerja atau prestasi kerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global. Kinerja

(*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi dalam hal ini sekolah.

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

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

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia menetapkan Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*) dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*). Indikator penilaian kinerja guru terdiri tiga kegiatan pembelajaran di kelas yaitu:

1. Perencanaan Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru

dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).

Program pembelajaran jangka waktu singkat sering dikenal dengan istilah RPP, yang merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari silabus, ditandai oleh adanya komponen-komponen: Identitas RPP dan Standar Kompetensi (SK)

2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran.

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

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa. Kemampuan lainnya dalam pengelolaan kelas adalah pengaturan ruang/setting tempat duduk siswa yang dilakukan pergantian, tujuannya memberikan kesempatan belajar secara merata kepada siswa.

Kemampuan lainnya dalam pelaksanaan pembelajaran yang perlu dikuasai guru di samping pengelolaan kelas adalah menggunakan media dan sumber belajar. Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (materi pembelajaran), merangsang pikiran, perasaan, perhatian, dan kemampuan siswa, sehingga dapat mendorong proses pembelajaran. Sumber belajar adalah buku pedoman.

Kemampuan menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks, seorang guru juga harus berusaha mencari dan membaca buku-buku/sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan terutama untuk keperluan perluasan dan pendalaman materi, serta pengayaan dalam proses pembelajaran. Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio, dan media audio visual. Tetapi kemampuan guru di sini lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya. Kenyataan di lapangan guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada seperti globe, peta, gambar dan sebagainya, atau guru dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran seperti membuat media foto, film, pembelajaran berbasis komputer, dan sebagainya.

Kemampuan berikutnya adalah penggunaan metode pembelajaran. Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan dilihat dari berbagai sudut, namun yang penting bagi guru metode manapun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai". Karena siswa memiliki interes yang sangat heterogen idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa, dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.

3. Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut

memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi. Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi penilaian hasil belajar adalah melalui Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP).

Kemampuan yang perlu dikuasai guru pada kegiatan evaluasi/ penilaian hasil belajar adalah menyusun alat evaluasi. Alat evaluasi meliputi: tes tertulis, tes lisan, dan tes perbuatan. Seorang guru dapat menentukan alat tes tersebut sesuai dengan materi yang disampaikan. Bentuk tes tertulis yang banyak dipergunakan guru adalah ragam benar/salah, pilihan ganda, menjodohkan, melengkapi, dan jawaban singkat.

Tes lisan adalah soal tes yang diajukan dalam bentuk pertanyaan lisan dan langsung dijawab oleh siswa secara lisan. Tes ini umumnya ditujukan untuk mengulang atau mengetahui pemahaman siswa terhadap materi pelajaran yang telah disampaikan di sekolah.

Setiap sekolah selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja sekolah dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam sekolah, akan tetapi harus memperhatikan faktor - faktor yang ada di luar sekolah atau lingkungan sekitarnya.

Teori Presentasi dari McClland

David McCellan (2003: 73) menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau sekolah tentang motivasi mereka. Teori prestasi dari McClland memfokuskan kepada tiga hal yaitu;

- (1)Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for achievement*); kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar sekolah yang telah ditentukan juga

perjuangan guru untuk menuju keberhasilan.

- (2)Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*); kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana didalam tugasnya masing-masing.
- (3)Kebutuhan untuk berafiliasi (*Needs for affiliation*); hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para guru di dalam organisasi. Ia juga mengatakan bahwa jika kebutuhan seseorang terasa sangat mendesak, maka kebutuhan itu akan memotivasi orang untuk berusaha keras memenuhinya.

Berdasarkan teori motivasi di atas maka dapat dikatakan bahwa tiap-tiap teori berusaha menjelaskan perilaku dengan pandangan yang sedikit berbeda. Namun, tidak satupun dari teori itu dapat diterima sebagai dasar tunggal untuk menjelaskan perilaku. Meskipun para pengkritik bersikap skeptis, namun orang mempunyai kebutuhan yang berasal dari pembawaan yang dapat dipelajari dan setiap faktor pekerjaan menghasilkan tingkat motivasi tersendiri. Diantara motif manusia untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan produktifitas kerjanya tinggi dalam motif kebutuhan atas prestasi.

Tingkah laku manusia selalu timbul oleh adanya kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Kebutuhan yang mendorong kearah suatu tujuan tertentu itulah yang disebut dengan motivasi.

Uno (2010:71) mengatakan bahwa motivasi kerja guru merupakan suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan dorongan bagi seorang untuk bekerja.. Dorongan ini bersumber dari dorongan internal maupun eksternal dari seorang guru. Sehingga motivasi kerja guru merupakan suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para guru agar dapat

melaksanakan tugasnya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan penuh tanggung jawab.

Motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Uno (2010:29-34) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor pribadi dan faktor lingkungan yang berupa motif intrinsik dan ekstrinsik.. Sedangkan menurut Sardiman (2014: 75) motivasi itu dapat dirangsang oleh faktor luar dan faktor psikis serta minat, namun motivasi itu tetap awalnya tumbuh di dalam diri seseorang.

Dari penjelasan yang dikemukakan para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor dari luar dan dari dalam diri seorang guru. Faktor dari luar misalnya pengaruh dari organisasi dimana Ia bekerja. Sedangkan faktor dari dalam adalah situasi psikis atau karakteristik individu itu sendiri misalnya minat terhadap pekerjaan. Faktor dari luar ini bisa dimanipulasi atau dikendalikan namun tidak dengan faktor dari dalam, karena situasinya terbentuk secara alamiah. Kedua faktor ini harus saling menguatkan satu sama lain, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sering dijadikan ukuran tingkat kematangan suatu organisasi dalam kehidupan organisasi modern. Hal ini berarti bahwa organisasi dikelola dengan baik yang merupakan hasil manajemen yang efektif. Terpuaskannya berbagai keinginan dan kebutuhan guru sangat menentukan sikap dan perilaku mereka dalam bekerja.

Teori kepuasan kerja ini merupakan bagian dari teori motivasi. Teori ini menjawab pertanyaan, kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang, atau dengan kata lain hal-hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan materiil maupun non materiil yang diperoleh dari hasil pekerjaannya. Jika kebutuhan dan

kepuasannya semakin terpenuhi maka semangat bekerjanya pun akan semakin baik dan sebaliknya bila kebutuhan seseorang belum terpenuhi secara puas maka kepuasan kerja i dalam dirinya akan semakin berkurang.

Siagian (2001:295) menjelaskan bahwa pembahasan mengenai kepuasan kerja bukan hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Umar (2001: 36) menjelaskan bahwa: “Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerjaan terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya”. Dampak kepuasan kerja dapat dipantau dengan mengaitkannya pada output yang dihasilkan contohnya: kepuasan kerja dengan absensi, kepuasan kerja dengan efek lainnya seperti kesehatan mental, kecelakaan kerja dan lain-lain. Jadi kepuasan kerja seseorang pada dasarnya tergantung kepada selisih antara harapan, kebutuhan, atau nilai dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Seseorang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

Menurut Handoko (2001:193) kepuasan kerja adalah: “Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para guru memandang pekerjaan mereka”. Sumber kepuasan kerja apabila guru bergabung dalam suatu organisasi ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu, membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan

kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, disiplin, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, diluar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kemudian Anoraga (2006:82) mengungkapkan “bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para guru terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis”. Kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Mangkunegara (2004: 120) mengungkapkan tentang teori-teori kepuasan kerja yaitu: teori keseimbangan (*equity theory*), teori perbedaan (*discrepancy theory*), teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*), teori pandangan kelompok (*socialreference group theory*), teori pengharapan (*expectancy theory*), dan teori dua faktor Herzberg. Penjelasan mengenai teori tersebut diungkapkan oleh Mangkunegara (2004:120-123).

Equity Theory kepuasan kerja seseorang tergantung apakah ia merasakan keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan keadilan atau ketidak adilan atas suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekantor maupun di tempat lain.

Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*) dipelopori oleh Proter, berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. kepuasan kerja guru bergantung kepada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh pegawai.

Apabila yang didapat guru ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan, maka guru tersebut menjadi puas. Sebaliknya apabila yang didapat guru lebih rendah dari pada yang diharapkan, akan menyebabkan guru tidak puas.

Menurut teori, kepuasan kerja guru bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Guru akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan guru terpenuhi, makin puas pula guru tersebut. Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan guru tidak terpenuhi, guru itu akan merasa tidak puas.

Menurut teori ini, kepuasan kerja guru bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para guru dianggap sebagai kelompok acuan. Guru akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas. Yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula, *dissatisfiers, hygiene factors, job context, extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status, sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfier, motivators, job content, intrinsic factor* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

Mangkunegara (2004: 122) mengungkapkan “bahwa kepuasan merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang

akan menuntunnya”. Selanjutnya dalam Mangkunegara (2004: 123) menjelaskan “bahwa pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus.

Agar guru bekerja dengan maksimal, maka kepuasan kerja harus terus-menerus diperhatikan. Siagian (2006: 297 - 299) mengungkapkan faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah (1) kemangkiran, (2) keinginan pindah, (3) usia, (4) tingkat jabatan, (5) besar kecilnya organisasi. Selanjutnya Mangkunegara (2004: 117) mengungkapkan aspek - aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu aspek-aspek perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan guru lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan, sedangkan aspek-aspek yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan. Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran sekolah.

Anoraga (2006: 82-83) mengungkapkan pendapatnya tentang faktor-faktor yang ikut menentukan kepuasan kerja sebagai berikut.

- a. Faktor hubungan antara guru, antara lain:
- b. Faktor-faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan, sikap, umur, dan jenis kelamin.
- c. Faktor-faktor luar, yaitu yang berhubungan dengan keadaan keluarga guru, rekreasi, dan pendidikan.

METODE

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian tersebut didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu, rasional, empiris dan sistimatis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu

dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan langkah-langkah yang bersifat logis, Sugiyono (2006 : 1).

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua Guru Pegawai Negeri Sipil yang mengajar di SMP Negeri 2 Sigi dan SMP Negeri 15 Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 43 orang yang terdiri dari 25 orang SMP Negeri Pewunu dan 18 orang SMP Negeri 15 Kabupaten Sigi. Populasi dapat dijangkau oleh peneliti maka dalam penelitian dilakukan metode sensus yaitu mengikutsertakan semua anggota populasi sebagai responden.

Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis kuantitatif. Pendekatan model analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Menurut Martono (2010 : 177) rumus Regresi Linier Berganda. $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$

Kemudian diaplikasikan ke dalam penelitian maka model tersebut dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja guru

α = Konstanta

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Motivasi

X3 = Kepuasan Kerja

$b_1b_2 b_3$ = Koefisien Regresi

e = Kesalahan pengganggu (error)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan

komputer SPSS For Wind Release 16,0 diperoleh hasil-hasil penelitian:

Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Dependen Variabel Y = Kinerja Guru				
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t	Sig
C Constanta =	1,600	0,290	5,519	0,000
X ₁ Lingkungan Kerja =	0,237	0,079	2,998	0,005
X ₂ = Motivasi Kerja	0,276	0,065	4,219	0,000
X ₃ Kepuasan Kerja =	0,176	0,065	2,694	0,010
R-	= 0,798			
R-Square = 22,725	= 0,636			F-Statistik
Adjusted R-Square = 0,000	= 0,608			Sig. F

Sumber: Hasil Regresi.

Analisa Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian di SMP Negeri di Kecamatan Dolo Barat Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah terlihat bahwa Lingkungan kerja dalam sekolah ini penting dan belum di perhatikan oleh manajemen sekolah yang mengelolah sekolah tersebut. Karena penyusunan suatu sistem pendidikan yang baik tidak akan di laksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam sekolah tersebut. Segala peralatan yang dipasang dan di pergunakan di dalam sekolah tersebut, tidak akan banyak berarti, apabila para guru tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan, karena faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Berkaitan dengan lingkungan kerja pada pada SMP Negeri di Kecamatan Dolo Barat Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah dalam penelitian ini memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Upaya sekolah dalam mengatur lingkungan kerja pada SMP Negeri di Kecamatan Dolo Barat Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah belum maksimal sehingga adanya lingkungan

kerja menghambat dengan pembuatan perencanaan yang baik dalam melibatkan seluruh guru dalam mencegah hal-hal yang tidak diinginkan. Lingkungan kerja pada pada SMP Negeri di Kecamatan Dolo Barat Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah dalam penelitian ini yang diukur dengan penerangan, suhu udara, suara bising belum memadai sehingga belum mempengaruhi kinerja para guru di sekolah tersebut. Secara fitrah, manusia memerlukan interaksi sosial sesamanya. Oleh karena itu manusia yang normal pasti membutuhkan hubungan dengan manusia lainnya seperti lingkungan kerja untuk bekerja, berdiskusi, bersenda gurau ataupun penyaluran bakat dan minat para guru di sekolah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Prasetya (Tesis 2015), yang menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Pasundan 6 dan SMK Pasundan 3 Bandung Provisni Jawa Barat.

Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Dolo Barat Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh guru maka kinerja guru akan meningkat atau sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah kinerja guru. Hal yang diperhatikan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh guru perlu keahlian untuk melakukannya, karena setiap guru belum tentu dapat menguasai tentang pekerjaan yang dikerjakan di sekolah.

Guru yang merupakan sumber daya aparatur dapat menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya

tujuan organisasi dapat dicapai. Masyarakat modern menunjukkan perhatian yang sangat tinggi terhadap aspek manusia. Nilai-nilai manusia (*human values*) semakin diselaraskan dengan aspek teknologi maupun ekonomi. Guru yang masih berada pada tingkatan pemenuhan kebutuhan fisik pola motivasinya tentu saja berbeda dengan guru yang sudah sampai tahap kebutuhan berafiliasi.

Setiap guru memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hirarkhi dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Setiap kali kebutuhan pada tingkatan paling rendah telah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi. Pada tingkat yang paling bawah dicantumkan berbagai kebutuhan dasar yang bersifat kesuksesan, kemudian pada tingkatan yang lebih tinggi dicantumkan berbagai kebutuhan dasar yang bersifat sosial. Pada tingkatan yang paling tinggi dicantumkan kebutuhan untuk mengaktualisasi diri. Bagi mereka yang memiliki tingkat kebutuhan aktualisasi diri sangat besar, bekerja telah berubah menjadi sebuah kesenangan dan bekerja bukan lagi dirasakan sebagai sebuah beban. Namun dengan demikian berarti tugas besar dalam kepemimpinan ialah sejauhmana para pemimpin dalam suatu organisasi mampu memindahkan posisi mereka yang dipimpin itu, dari tahap hirarkhi yang rendah menuju hirarkhi yang tinggi.

Berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan prestasi kerja, dalam penelitian ini terlihat bahwa guru SMP Negeri di Kecamatan Dolo Barat Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah. sudah memberikan pemenuhan kebutuhan prestasi kerja dengan cara: (1) memberikan kesempatan seluas-luasnya pada mereka yang memang ingin berkembang. Peluang pimpinan untuk mendorong peningkatan motivasi kerja guru dengan berlandaskan kepada pemberdayaan guru serta pemberian kesempatan yang lebih luas kepada guru untuk bertindak atas inisiatif sendiri., dan (2)

mengupayakan menghindari dan mencegah adanya lingkungan yang suka menghambat dengan pembuatan perencanaan yang baik dengan melibatkan seluruh guru untuk mencegah hal-hal yang tidak diinginkan. Kebutuhan afiliasi yang merupakan alat ukur dari motivasi dalam penelitian ini dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini berarti, kebutuhan sosial yang meliputi hubungan dengan sesama pegawai, hubungan dengan atasan, hubungan dengan instansi lain, hubungan dengan guru lain pada bagian lain. Secara fitrah, manusia memerlukan interaksi sosial sesamanya. Oleh karena itu manusia yang normal pasti membutuhkan hubungan dengan manusia lainnya, kebutuhan untuk berkumpul, berdiskusi, bersenda gurau ataupun penyaluran bakat dan minat adalah hal yang menjadi perhatian dalam suatu organisasi.

Dalam memenuhi kebutuhan afiliasi, kebutuhan penghargaan yang meliputi penghargaan atau sanjungan atau pujian dari atasan, penghargaan berupa promosi jabatan, penghargaan berupa insentif barang dan penghargaan berupa piagam penghargaan/lencana/piala dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja.

Kebutuhan kekuasaan yang merupakan alat ukur dari motivasi kerja guru menyangkut soal bagaimana guru menangani suatu hubungan kerja. Dua unsur terpenting untuk menilai kebutuhan kekuasaan seorang guru adalah: *pertama*, empati. Ini menyangkut kemampuan untuk memahami orang lain, perspektif orang lain, dan berminat terhadap kepentingan orang lain, juga kemampuan mengantisipasi, mengenali, dan berusaha memenuhi kebutuhan pengguna, mengatasi keragaman dalam membina pergaulan, mengembangkan orang lain, dan kemampuan membaca arus emosi sebuah kelompok dan hubungannya dengan kekuasaan, dan *Kedua*, keterampilan sosial, termasuk dalam hal ini adalah taktik-taktik untuk meyakinkan orang (persuasi), berkomunikasi secara jelas dan meyakinkan,

bernegoisasi dan mengatasi saling pendapat, dan menciptakan sinergi kelompok dalam memperjuangkan kepentingan bersama.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Endi Eros 2014 yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah.

Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru tidak disertai oleh peningkatan kinerja. Hal yang diperhatikan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh guru perlu keahlian untuk melakukannya, karena setiap guru belum tentu dapat menguasai tentang pekerjaan yang dikerjakan di sekolah.

Berkaitan dengan kepuasan kerja, dalam penelitian ini terlihat bahwa sekolah SMP Negeri di Kecamatan Dolo Barat Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah. sudah memberikan pemenuhan kebutuhan untuk kepuasan kerja dengan cara: (1) memberikan kesempatan seluas-luasnya pada mereka yang memang ingin berkembang. Peluang pimpinan untuk mendorong peningkatan kepuasan guru dengan berlandaskan kepada pemberdayaan guru serta pemberian kesempatan yang lebih luas kepada guru untuk bertindak atas inisiatif sendiri. (2) Mengupayakan menghindari dan mencegah adanya lingkungan yang suka menghambat dengan pembuatan perencanaan yang baik dengan melibatkan seluruh guru untuk mencegah hal-hal yang tidak diinginkan. Kepuasan kerja guru dalam penelitian ini dapat meningkatkan kinerja guru. Hal ini berarti, kepuasan kerja yang baik melalui hubungan dengan sesama guru, hubungan dengan atasan, hubungan dengan instansi lain, hubungan dengan guru lain pada bagian lain. Secara fitrah, manusia memerlukan interaksi sosial sesamanya. Oleh karena itu manusia

yang normal pasti membutuhkan hubungan dengan manusia lainnya, kebutuhan untuk berkumpul, berdiskusi, bersenda gurau ataupun penyaluran bakat dan minat adalah hal yang menjadi perhatian dalam suatu organisasi. Dalam meningkatkan kepuasan kerja, kebutuhan penghargaan yang meliputi penghargaan atau sanjungan atau pujian dari atasan, penghargaan berupa promosi jabatan, penghargaan berupa insentif barang dan penghargaan berupa piagam penghargaan/lencana/piala dapat mendorong guru untuk meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Prasetya 2015 yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Pasundan 6 dan SMK Pasundan 3 Bandung Jawa Barat.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Dolo Barat Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan maka saran dalam penelitian ini yaitu: Kepada Kepala Sekolah SMP Negeri di Kecamatan Dolo Barat Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah agar terus memupuk kerjasama yang baik dengan para guru serta memberikan pengarahan maupun pengawasan yang bersifat mendidik sehingga kinerja guru dapat ditingkatkan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis telah mendapatkan saran dan bimbingan dari dosen pembimbing, untuk itu penulis ucapkan terima kasih kepada Prof. Dr. Syahir Natsir SE, M.Si selaku Ketua Tim Pembimbing dan Dr. Sulaiman Miru, SE. M.Si selaku Anggota Tim Pembimbing.

DAFTAR RUJUKAN

- Anoraga, Pandji. 2006, *Psikologi Kerja*, Penerbit: PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2004. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Baedowi, 2010, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru*,
- McClland, David. 2003. *Competency Managemen (Edisi Indonesia)*: PPM Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prasetya Agni, 2015, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru Pada SMP pasundan 6 Bandung dan SMK pasundan 3 Bandung*. Tesis. Univeritas Komputer Indonesia, www.unikom.ac.id
- Sardiman. 2014. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2006, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Tabrani Rusyan dkk. 2000, *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV. Dinamika. Karya Cipta.
- Umar, Husein, 2001, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Undang-undang No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Uno, Hamzah B. 2010. *Teori Motivasi dan Pengukurannya; Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wawan, 2012, *Pengembangan Kinerja.Guru Guna Peningkatan Kualitas Pendidikan*.