

## ANALISIS KINERJA GURU MELALUI MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA DI SMK NEGERI 1 LANGOWAN

Viktory Nicodemus Joufree Rotty \*, Oliviane Oroh

Universitas Negeri Manado, Tomohon, Indonesia

Corresponding Author: [viktoryrotty@unima.ac.id](mailto:viktoryrotty@unima.ac.id)

Diterima (Received): 03 Oktober 2022; Disetujui (Accepted): 17 November 2022; Diterbitkan (Published): 30 November 2022

**Abstract.** *This study aims to analyze the influence of motivation and work environment on teacher performance at SMK Negeri 1 Langowan. The population in the study was 39 people who became teachers at SMK Negeri 1 Langowan. Sampling with a precision level set at 0.05 or 5%. From a population of 39, a sample size of 35 respondents was obtained. This research is a quantitative research with a survey method. The analysis used to test the hypothesis in this study is using regression analysis techniques and multiple correlations and calculated through the SPSS program. The results of the analysis show that the variable studied is positive behavior towards the teacher performance variable. The regression equation obtained  $\hat{Y} = 15,163 + 0,202X_1 + 0,881X_2$  is a regression equation that has been tested for significance. The results of the analysis also show that the multiple or multiple relationships of motivation and work environment variables with teacher performance are significant. The results of the analysis show that the multiple correlation of the variables studied has a relationship with this teacher's performance of  $R_{y123} = 0,759$  with a degree of determination of  $R^2_{y123} = 0,576$ . Information that can be obtained through the results of this correlation analysis is that the relationship between motivation and work environment variables and teacher performance is a positive relationship and cannot be ignored.*

**Keywords:** *Motivation, Work Environment, Teacher Performance*

### PENDAHULUAN

Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama dunia Pendidikan dalam hal ini sekolah adalah mengenai bagaimana menjaga agar kinerja guru semakin baik. (Oentoe, 2005:19). Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Peningkatan kinerja guru dalam institusi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh sekolah dapat direalisasikan dengan baik. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain: motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pemberian gizi guru, pelatihan, dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh ada yang dominan ada juga yang tidak (Munparidi, 2012).

Pada dasarnya, motivasi dapat menjadi stimulan yang baik bilamana terdapat kemauan optimal dalam menuntaskan suatu tujuan. Dalam hal ini, suatu institusi, apabila ingin mencapai tujuan dengan efektif dan optimal, sudah selayaknya mempunyai motivasi yang jelas. Selain itu, motivasi tersebut bisa ditemukan pada institusi secara satu kesatuan atau bisa pula tersusun atas motivasi-motivasi di dalamnya, yang terwakili oleh motivasi tiap guru. Persoalan motivasi pada guru bukanlah hal mudah, karena dalam diri guru terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu guru dengan guru lain. Jadi apabila sekolah, lewat manajemen sumber daya manusia dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka sekolah akan mendapatkan kinerja guru yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan demi tercapainya tujuan sekolah itu sendiri. Selain motivasi, faktor lain yang mendukung peningkatan kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja tentunya penting untuk menciptakan keamanan dan kenyamanan pada guru pada saat bekerja. Menurut Nitisemito (2012:182) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Artinya, lingkungan sekitar pekerja baik secara fisik ataupun non fisik dapat mempengaruhi kinerjanya. Oleh sebab itu, sebaiknya diusahakan agar lingkungan kerja dalam keadaan baik dan kondusif sehingga dapat menjadikan guru menjadi merasa lebih nyaman melaksanakan tugas-tugasnya dengan lebih baik sehingga terbentuk suatu rasa puas pada guru dan sejalan dengan kinerjanya yang meningkat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kinerja guru pada SMK Negeri 1 Langowan serta untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Langowan. Manfaat dari penelitian ini adalah agar dapat dijadikan sebagai masukan tambahan atau memberi informasi dan bahan pertimbangan bagi para pengambil keputusan terhadap kebijakan tentang pengembangan kinerja guru serta dapat digunakan sebagai informasi atau referensi bagi peneliti-peneliti yang ingin mengkaji masalah yang berkaitan dengan motivasi, lingkungan kerja dan kinerja guru.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 1 Langowan. Jangka waktu penelitian berlangsung selama 6 bulan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei di mana peneliti menggunakan alat bantu kuesioner untuk pelaksanaan penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah guru di SMK Negeri 1 Langowan yang berjumlah 39 guru. Pengambilan sampel dengan tingkat presisi ditetapkan sebesar 0,05 atau 5%, maka diperoleh ukuran sampel sebesar 35 responden. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini mencakup tiga variabel penelitian yaitu: (1) Instrumen untuk variabel motivasi; (2) instrumen untuk variabel lingkungan kerja; (3) instrumen untuk variabel kinerja guru. Instrumen penelitian yang disusun untuk masing-masing variabel dari skala pengukuran yaitu skala Likert. Masing-masing pernyataan yang diajukan untuk setiap item memiliki lima kemungkinan jawaban yang diharapkan dapat dipilih oleh responden sesuai dengan kondisi yang dirasakan masing-masing responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran Kuisisioner (angket) kepada responden yang sudah ditetapkan menjadi sampel pada penelitian ini, yaitu variabel X1 (motivasi), X2 (lingkungan kerja) dan variabel Y (kinerja guru). Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik analisis regresi dan korelasi berganda. Dan dihitung melalui program SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Langowan

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Langowan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru merupakan pengaruh yang positif dan signifikan. Persamaan regresi diperoleh  $\hat{Y} = 15,815 + 0,671X_1$  adalah signifikan dan berbentuk linier. Hasil analisis tentang korelasi antara motivasi dengan kinerja guru diperoleh koefisien korelasi sebesar  $r_{YX_1} = 0,732$ . Dengan besaran koefisien korelasi ini maka diperoleh derajat determinasi sebesar  $r^2_{YX_2} = 0,535$ . Untuk menguji keberartian koefisien korelasi dilakukan dengan uji t. Berdasarkan analisis data diperoleh t hitung sebesar

6,164 sedangkan t tabel pada derajat kebebasan 35 diperoleh  $t = 1,697$  pada  $\alpha 0,05$  sedangkan pada  $\alpha = 0,01$  diperoleh  $t = 2,457$ .

## 2. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Langowan

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru merupakan pengaruh yang positif. Persamaan regresi sederhana berikut ini  $\hat{Y} = 34,757 + 0,276X_2$  dapat digunakan dalam menjelaskan peningkatan kinerja guru yang dapat terjadi melalui lingkungan kerja yang mendukung. Persamaan regresi ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan satuan skor variabel lingkungan kerja akan mengakibatkan peningkatan pada variabel kinerja guru sebesar 0,276. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian bahwa hubungan lingkungan kerja dengan kinerja guru yaitu sebesar  $r_{YX_2} = 0,417$ . Dengan besaran koefisien korelasi ini maka diperoleh derajat determinasi sebesar  $r^2_{YX_1} = 0,174$ . Berdasarkan analisis data diperoleh t hitung sebesar 2,634 sedangkan t tabel pada derajat kebebasan 35 diperoleh  $t = 1,697$  pada  $\alpha 0,05$ .

## 3. Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Langowan

Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel yang dipelajari perilakunya terhadap variabel kinerja guru adalah positif. Persamaan regresi yang diperoleh  $\hat{Y} = 15,163 + 0,202X_1 + 0,881X_2$  merupakan persamaan regresi yang telah diuji keberartiannya. Persamaan regresi ini memberi informasi bahwa peningkatan satuan skor pada lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja guru. Besar peningkatan kinerja guru dapat dijelaskan oleh persamaan regresi ganda yaitu:  $\hat{Y} = 15,163 + 0,202X_1 + 0,881X_2$ .

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, semakin tinggi motivasi guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian bahwa hubungan motivasi dengan kinerja guru tak dapat diabaikan karena t hitung sebesar 6,164 lebih besar t tabel pada  $= 1,697$ . Motivasi kerja yang tinggi yang dimiliki seorang guru, akan memudahkan guru tersebut dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru di SMK Negeri 1 Langowan. Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Oleh karena itu tidak berlebihan jika dikatakan bahwa peningkatan kinerja guru dapat terjadi melalui pengelolaan lingkungan kerja yang baik. Koefisien korelasi yaitu sebesar  $= 0,486$  dengan daya penentu  $r^2 = 0,306$ . Sedangkan r tabel yaitu sebesar  $= 0,002$ . Dengan hasil uji ini maka hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja guru, dapat diterima. Memperhatikan hasil analisis ini maka diperoleh informasi bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya terjadi secara parsial atau secara masing-masing variabel namun dapat terjadi secara serentak oleh dua variabel bebas yang diteliti yaitu motivasi dan lingkungan kerja. Hasil penelitian menginformasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan motivasi dalam diri guru SMK Negeri 1 Langowan. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa hubungan secara berganda atau jamak dari variabel motivasi dan lingkungan kerja dengan kinerja guru merupakan hubungan yang signifikan. Hasil analisis menunjukkan bahwa korelasi ganda dari variabel-variabel yang dipelajari hubungannya dengan kinerja guru ini sebesar  $R_{y123} = 0,759$  dengan derajat determinasi sebesar  $R^2_{Y123} = 0,576$ .

## REFERENSI

- Arista, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pt. Fastfood Indonesia. *Jmm Online Vol. 4 No. 7, 4*, 1074-1087.
- Hasibuan, Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan Sembilan Pt. Bumi Aksara Jakarta.
- Hasibuan, M. Sp. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Lubis, M. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Divisi SDM Dan Divisi Umum Pada PDAM Tirtanadi Medan*. Skripsi Universitas Sumatera Utara Medan .

- Masitoh, I. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru . *Vol. 2, No. 3, Agustus 2019*, 301-317 .
- Putrima, E. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada Bank BNI Syariah Bengkulu*. Skripsi Institut Agama Islam Negeri (Iain)Bengkulu.
- Sanjaya, R. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)*. Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman Vol.13, No. 1, Januari 2020*, 10-16.
- Subekhi, Akhmad, Dan Jauhar, Mohammad. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Pustaka Karya.
- Sugiyono. (2018). Pengertian Skala Likert Dan Contoh Cara Hitung Kuesionernya. *Diedit.com: Artikel*