

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA MADRASAH ALIYAH DINIYYAH PUTRI LAMPUNG

Bella Shandy ^{1*}, Stefanus Rumangkit²

^{1,2}Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, Jl. Z.A. Pagar Alam No. 93
Telp. (0721) 787214 Fax (0721) 700261

^{1,2}Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, IIB Darmajaya, Bandarlampung
e-mail : bellashandy7@gmail.com¹, kit20187@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat motivasi dan sejauh mana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung yaitu sebanyak 42 orang. Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel non probabilitas. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Pengujian hipotesis secara parsial menghasilkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung. Pengujian secara simultan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung.

Kata Kunci : *Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja, Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung*

1. PENDAHULUAN

Mencerdaskan kehidupan bangsa yang tercantum dalam pembukaan Undang Undang Dasar 1945, menjadi visi luhur yang tidak bisa diabaikan, khususnya bagi guru yang bertugas sebagai pengajar dan pendidik. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan, setiap individu atau kelompok pastilah memiliki tujuan yang sama, yaitu mewujudkan hasil tugas atau pekerjaan yang baik dan berdampak pada kemajuan pencapaian visi dan misi. Dalam suatu sekolah, guru merupakan ujung tombak terdepan dalam proses mengajar dan mendidik, sehingga menjadi hal yang penting untuk mengkaji aspek-aspek yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru sebagai salah satu upaya peningkatan kualitas pendidikan.

Salah satu sekolah yang ingin terus memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru adalah Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung, yang merupakan salah satu dari 5 sekolah yang dimiliki oleh Yayasan Pendidikan Perguruan Diniyyah Putri Lampung. Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung ini mempunyai siswa sebanyak 400 orang, dengan guru sebanyak 42 orang, yang meliputi guru PNS sebanyak 5 orang, guru yayasan sebanyak 15 orang, dan guru honor sebanyak 22 orang. Seluruh guru mendapatkan penilaian yang sama. Berikut adalah data kinerja guru Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung dari tahun 2015 dan 2016 :

Tabel 1.1. Kinerja Guru Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung Tahun 2015 dan 2016

Jumlah Guru	Tahun 2015	Banyaknya Guru	Presentase	Tahun 2016	Banyaknya Guru	Presentase	Jumlah penurunan
42	Padagogik			Padagogik			
	4	19	45,24	4	12	28,57	16,67 %
	3	23	54,76	3	30	71,43	
	2	0	0,00	2	0	0,00	
	1	0	0,00	1	0	0,00	
	Kepribadian			Kepribadian			
	4	32	76,19	4	26	61,90	14,29 %
	3	10	23,81	3	16	38,10	
	2	0	0,00	2	0	0,00	
	1	0	0,00	1	0	0,00	
	Sosial			Sosial			
	4	15	35,71	4	17	40,48	-4,77 %
	3	27	64,29	3	25	59,52	
	2	0	0,00	2	0	0,00	
	1	0	0,00	1	0	0,00	
	Profesional			Profesional			
	4	13	30,95	4	10	23,81	7,14 %

3	26	61,90	3	30	71,43
2	3	7,14	2	2	4,76
1	0	0,00	1	0	0,00
Jumlah					33,33 %

Sumber : Diniyyah Putri Lampung 2017

Berdasarkan tabel 1.1 penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung itu sendiri. Adapun penilaian tersebut meliputi padagogik, kepribadian, sosial, profesional. Dari hasil data tersebut penilaian kinerja guru mengalami penurunan. Dilihat dari keterangan penilaian, bahwa nilai terbaik kinerja adalah 4 yaitu sangat baik, maka pada tahun 2016 kinerja guru mengalami penurunan sebanyak 33,33 %. Adanya penurunan kinerja guru di Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung tersebut disebabkan oleh kurangnya pengembangan kurikulum baru, belum memiliki rasa tanggung jawab dalam mengajar, kurangnya komunikasi antar sesama guru, dan masih rendahnya sarana untuk menunjang pembelajaran. Jika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung.

Variabel yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja, Pramudyo (2010). Dari beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja seperti disebutkan di atas, maka peneliti mengambil dua faktor yaitu motivasi dan lingkungan kerja. Diduga kedua faktor tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja pada Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung. Hal ini didukung dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada kepala sekolah dan guru pada Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung, yaitu kurangnya kelengkapan fasilitas untuk menunjang pengajaran, laboratorium yang masih membutuhkan kelengkapan, serta proyektor yang harus bergantian saat memakainya, yang menjadikan sistem pengajaran yang di lakukan tidak sesuai dengan kurikulum terbaru, dan membuat guru menjadi malas untuk mengajar, kurangnya mutu guru dalam proses mengajar menjadikan murid membuat keributan dan mengganggu proses belajar mengajar yang lain.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Menurut Purwanto (2013) motivasi adalah kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhannya. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif, keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain, karena pentingnya motivasi maka dalam suatu sekolah diperlukan adanya motivasi yang baik demi tercapainya tujuan sekolah.

Sama seperti motivasi, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor terbentuknya kinerja yang baik. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana guru melakukan pekerjaannya sehari-hari, baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para guru dapat mengajar dengan optimal. Menurut Nitisemito dalam Oktaviani dan Nainggolan (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung yang berjumlah 42 orang. Sampel yang digunakan teknik sampling yaitu *non probability sampling* khususnya menggunakan sampling jenuh dimana seluruh guru dijadikan sampel yaitu 42 orang. Uji persyaratan instrument penelitian yang digunakan yaitu uji validitas dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dan uji reabilitas menggunakan rumus *alpha cronbach's*. Dalam penelitian ini yang diukur adalah variabel X_1 yaitu *motivasi* X_2 lingkungan kerja dan Y kinerja guru. Uji persyaratan instrument penelitian menguji normalitas, validitas dan reabilitas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Uji Persyaratan Instrumen

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *product moment*. Jika probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid jika probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid. Hasil uji validitas untuk variabel motivasi (X_1) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai r_{tabel} adalah 0.304, sehingga pertanyaan variabel motivasi (X_1) dinyatakan valid. Hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja (X_2) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai r_{tabel} adalah 0.304, sehingga pertanyaan variabel kepuasan kerja (X_2) dinyatakan valid. Hasil uji validitas untuk variabel kinerja guru (Y) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai r_{tabel} adalah 0.304 sehingga pertanyaan variabel kinerja guru (Y) dinyatakan valid. Dan berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan nilai tertinggi adalah lingkungan kerja sebesar 0,765 dan nilai reliabilitas terendah adalah kinerja guru sebesar 0,732.

3.2. Analisis Data

Tabel 3.1. Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std.Error
Konstanta (Kinerja)	3,252	4.335
Motivasi	0,256	0,077
Lingkungan Kerja	0,667	0,071

Sumber : Data diolah tahun 2017

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 3,252 + (0,256X_1) + 0,667X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Guru a = Konstanta b= Koefisien Regresi et = Error trem/ unsur kesalahan

X1 = Motivasi X2 = Lingkungan Kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

(a) Konstanta a sebesar 3,252 menyatakan bahwa kinerja guru pada Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung sebesar 3,252 apabila motivasi dan lingkungan kerja bernilai = 0. (b) Koefisien regresi untuk X₁ = 0,256 menyatakan bahwa setiap penambahan motivasi maka akan meningkatkan kinerja pada guru Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung adalah sebesar 2,56 %. (c) Koefisien regresi untuk X₂ = 0,667 menyatakan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pada guru Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung adalah sebesar 6,67 %.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X₂) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 6,67 %.

3.3. Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 3.2. Hasil Uji t

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Keterangan
Motivasi	0,002	0,05	Sig<alpha	3,332	1,684	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak
Lingkungan kerja	0,000	0,05	Sig<alpha	9,420	1,684	t _{hitung} >t _{tabel}	Ho ditolak

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Pengaruh Motivasi (X₁) terhadap Kinerja Guru (Y) Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada variable Motivasi (X₁) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,332 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk (dk=42-2=40) adalah 1.684 jadi t_{hitung} (3,332) > t_{tabel} (1,684) dan

nilai sig (0,002) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Motivasi (X₁) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) di Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lamping. (2) Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y) Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada variable Lingkungan Kerja (X₂) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9,420 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk (dk=42-2=40) adalah 1.684 jadi t_{hitung} (9,420) > t_{tabel} (1,684) dan nilai sig (0,000) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja guru (Y) di Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lamping.

Tabel 3.3. Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi dan Lingkungan Kerja	45,494	3,24	F _{hitung} > F _{tabel}	0,000	0,05	Sig<Alpha	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Motivasi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap variabel Kinerja (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar k – 1 yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan digunakan n-k, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X₁, X₂ dan Y sedangkan jumlah sampel = 42. Jadi derajat kebebasan pembilang 3 – 1 = 2 dan derajat kebebasan penyebut sebesar 42 – 3= 39 dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh f_{tabel} sebesar 3,24 dan f_{hitung} 45,494.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 45,494 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,24. Dengan demikian F_{hitung} > F_{tabel} maka H₀ ditolak, dan H_a diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,000 yaitu < 0,05 maka keputusannya juga H₀ ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa antara

Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y) di Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung.

3.4. Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis didapat hasil motivasi berpengaruh terhadap kinerja, sehingga semakin baik motivasi maka berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung. Oleh karena itu motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan kinerja guru, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa sekolah pada suatu tujuan yang baik. Hasil pengujian tentang motivasi mengenai penghargaan atau reward yang diberikan sekolah meningkatkan motivasi kerja dan gaji yang layak dapat meningkatkan kinerja guru, hal ini menjadi pendorong terpenting untuk meningkatkan kinerja guru. Manfaat untuk guru yang termotivasi dia akan lebih percaya diri, dari rasa percaya diri tersebut akan membuat potensi yang maksimal, sehingga pekerjaan akan terselesaikan dengan baik.

3.5. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung artinya segala sesuatu yang ada disekitar guru yang dapat menimbulkan sebuah reaksi kinerja guru Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung. Reaksi tersebut dapat ditunjukkan melalui sikap positif dan negative yang dilakukan guru terhadap pekerjaan mereka. Hasil pengujian tentang lingkungan kerja tentang kebersihan tempat kerja membuat kerja menjadi nyaman dan kelengkapan fasilitas mengajar menunjang pembelajaran mendapat respon tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif, maka salah satu faktor yang harus diperhatikan sekolah adalah lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya potensi sumber daya seperti kebersihan dan kelengkapan dalam menunjang proses pembelajaran.

3.6. Pengaruh Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru Guru (Y)

Variabel motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) di Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung. Hal ini menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja menjadikan kinerja menjadi lebih baik pada guru Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung. Sumber motivasi seseorang berbeda-beda, karena tidak ada manusia yang sama satu sama lain. Akan tetapi yang terpenting adalah bahwa dengan motivasi yang dimilikinya itu, orang tersebut akan lebih mempunyai ketahanan dan kekuatan untuk mencapai apa yang diinginkan. Seperti penghargaan atau reward yang diberikan sekolah meningkatkan motivasi kerja dan gaji yang layak dapat meningkatkan kinerja guru.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) pada Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

(1) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung. (2) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung. (3) Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung.

5. SARAN

(1) Berdasarkan hasil penelitian melalui pengujian hipotesis menunjukan bahwa variabel motivasi berpengaruh pada variabel kinerja guru. Oleh sebab itu kebijakan yang harus diambil oleh sekolah agar mencapai target yang diinginkan, memberikan penghargaan atau reward yang sesuai dengan apa yang telah dicapai oleh guru, dan memberikan gaji yang layak sehingga guru akan terus meningkatkan kinerja. Sekolah harus memberikan ucapan selamat dan memberikan penghargaan kepada guru yang telah membuat murid

dapat mengikuti kegiatan diluar sekolah, sehingga guru termotivasi untuk terus memberikan yang terbaik untuk anak didik dan sekolah. (2) Sekolah lebih memperhatikan kembali lingkungan kerja yang dapat mengganggu guru dalam proses pembelajaran dan keamanan kerja yang diberikan untuk guru sehingga guru akan merasakan kenyamanan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini ditunjukkan dari hasil jawaban responden dengan pernyataan mengenai kebersihan dan kelengkapan fasilitas kerja menunjang proses belajar mengajar belum memenuhi standar sekolah. Oleh sebab itu, lingkungan kerja lebih diperbaiki lagi seperti kebersihan diruang kelas dan halaman sekolah, prasarana untuk menunjang kegiatan belajar mengajar lebih diperlengkap sehingga saat mengajar guru dapat fokus menjalankan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Pramudyo, A. (2010). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Teori & Implementasi*, 1(1), 1-11.
- Purwanto, S. B. (2013). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia). *Jurnal Aplikasi Manajemen-Journal of Applied Management*, 11(1), 139-144.
- Oktaviani, R., dan Nainggolan, K. (2016). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Klaten. *Jurnal Ecodemica*, 4(2), 136-145.
- I Wayan Arta Permana Putra dan Ayu Desi Indrawati. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Agung Motor I Di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 4. No. 10.
- Sunyoto, Danang. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. Buku Seru, Jakarta.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Lestari, T. P., dan Setiawan, I. R. (2015). Analisis Penerapan Disiplin Kerja Dan Pengelolaan Lingkungan Kerja Guna Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Terpadu Darur Roja' Srengat. *RITMIK*. Vol. 2, No. 3.
- Ahmad, R. A. (2014). Kinerja Guru Tersertifikasi Di SMA Negeri 2 Gorontalo (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Gorontalo).
- Kompri. (2015). Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa. Cetakan Pertama. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Murti, H., dan Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA/ Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 10-1.