



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP MOTIVASI
KERJA GURU EKONOMI SMA DI KOTA CIREBON**

SKRIPSI

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
pada Universitas Negeri Semarang

Oleh:

Fina Ramadina Trijayanti

7101413343

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2017

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk di ajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada :

Hari : Selasa

Tanggal : 15 Mei 2017

Dosen Pembimbing I



Prasetyo Ari Bowo, S.E, M.Si
NIP. 197902082006041002

Dosen Pembimbing II



Wijang Sakitri, S.Pd., M.Pd.
NIP.198108262010122005

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi



Ade Rustiana
NIP. 196801021992031002

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini dipertahankan di depan Sidang Panitia Skripsi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : *Rabu*

Tanggal : *21 Juni 2017*

Penguji I

Dr. H. Muhsin, M.Si

NIP. 195411011980031002

Penguji II

Wijang Sakitri, S.Pd., M.Pd.
NIP. 198108262010122005

Penguji III

Prasetyo Ari Bowo, SE., M.Si.
NIP. 197902082006041002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Wahyono, M. M.

NIP 195601031983121001

iii

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fina Ramadina Trijayanti

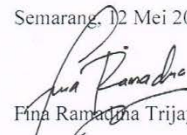
NIM : 7101413343

Tempat, Tanggal Lahir : Cirebon, 5 Maret 1993

Alamat : Komplek Bumi Kalijaga Permai Jl. Aster No 32 RT 04
RW 11 Kec.Harjamukti Kel.Kalijaga

Menyatakan bahwa yang tertulis didalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat di skripsi ini di kutip dan di rujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya menerima sanksi dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 12 Mei 2017

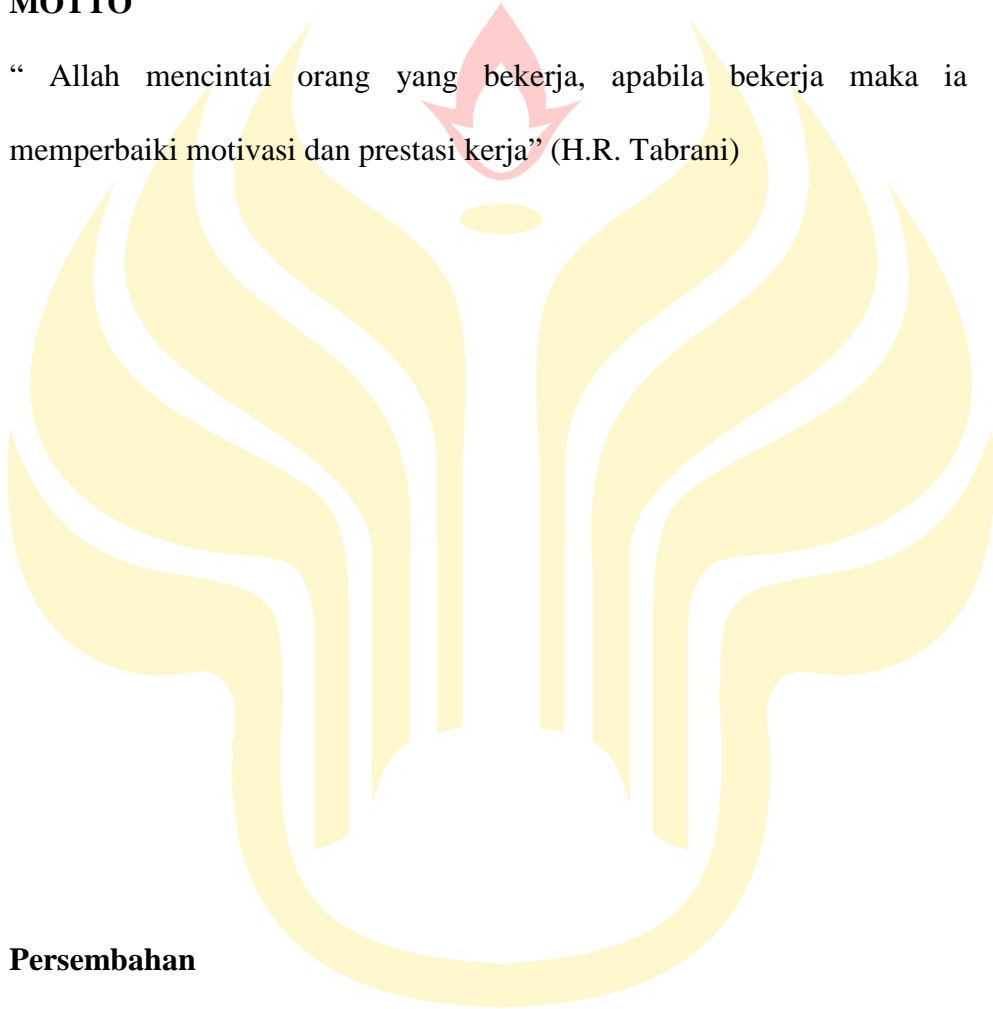

Fina Ramadina Trijayanti

NIM.7101413343

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“ Allah mencintai orang yang bekerja, apabila bekerja maka ia selalu memperbaiki motivasi dan prestasi kerja” (H.R. Tabrani)



Persembahan

Kupersembahkan Skripsi ini Untuk:

1. Kedua Orangtuaku Alm.Drs.H.Moh Farid Marzuki dan Ibu Sri Rachmawati.S.Pd beserta Kakak dan Adikku.
2. Almamaterku Universitas Negeri Semarang

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PRAKATA

Puji dan syukur penyusun panjatkan kehadiran ALLAH SWT atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Guru Ekonomi SMA Di Kota Cirebon”** dengan baik.

Penyusun memahami bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M. Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang atas kesempatan yang telah diberikan kepada penyusun untuk melakukan penelitian di Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Wahyono, M. M., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kemudahan administrasi perijinan selama pelaksanaan penelitian.
3. Dr. Ade Rustiana, M. Si., Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kemudahan administrasi perijinan selama pelaksanaan penelitian.
4. Prasetyo Ari Bowo, S.E, M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahannya dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab, terimakasih atas ilmu dan nasehat yang telah diberikan.

5. Wijang Sakitri, S.Pd., M.Pd. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab, terima kasih atas ilmu dan masukan yang telah diberikan.
6. Seluruh Dosen Universitas Negeri Semarang yang telah mendidik dan mengajar penyusun selama menjadi mahasiswa.
7. H. Ade Herry Haryanto, selaku ketua MGMP Kota Cirebon yang sudah memberi izin kepada mahasiswa untuk melakukan penelitian.
8. Yandriana FM, S.Pd selaku sekretaris MGMP Kota Cirebon yang telah memberi informasi kepada mahasiswa untuk melakukan penelitian pada kegiatan MGMP Kota Cirebon
9. Bapak Ibu Guru Ekonomi SMA Negeri dan Swasta di Kota Cirebon yang telah membantu menjadi responden dalam pengisian kuesioner penelitian.
10. Teman-teman seperjuangan Pendidikan Ekonomi Koperasi angkatan 2013 yang telah memberikan semangat dan dukungannya.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan memberikan inspirasi bagi pembaca dan peneliti-peneliti yang akan datang. Atas perhatiannya penulis menyampaikan terima kasih.

Semarang, 19 Mei 2017

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Penulis

SARI

Trijayanti, Ramadina, Fina. 2017. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Guru Ekonomi SMA Di Kota Cirebon*". Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Prasetyo Ari Bowo, S.E, M.Si, Wijang Sakitri, S.Pd., M.Pd.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Guru

Motivasi Kerja Guru adalah dorongan untuk menggerakkan semangat guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasil wawancara dengan guru di beberapa sekolah di Kota Cirebon mengindikasikan bahwa masih ada beberapa guru kurang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja guru Ekonomi SMA Di Kota Cirebon.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan teknik sampel jenuh, yakni mengambil seluruh anggota populasi untuk dijadikan sampel dengan jumlah 45 guru. Ada empat variabel yang akan dikaji dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), lingkungan kerja fisik (X3), dan Motivasi Kerja Guru (Y).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang dihitung dengan menggunakan program SPSS 21 diperoleh $Y = 21.532 + 0,211 X1 + 0,582 X2 + 0,246 X3 + e$. Hasil uji simultan diperoleh F hitung sebesar 25.828 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka berarti ada pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja guru Ekonomi SMA di Kota Cirebon.

Simpulan dalam penelitian ini yaitu secara parsial maupun secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja guru Ekonomi SMA di Kota Cirebon. Saran bagi penelitian ini adalah sebaiknya kepala sekolah apabila membuat kebijakan secara musyawarah dan memperhatikan masukan dari warga sekolah, pihak sekolah lebih memperhatikan kompensasi mengenai ketepatan waktu dalam pemberian tunjangan dan insentif pada guru, dan sekolah menerapkan kebijakan bahwa tidak membuat suara bising kendaraan di lingkungan sekolah pada saat kegiatan belajar mengajar di mulai sehingga tidak mengganggu konsentrasi guru maupun murid.

ABSTRACT

Trijayanti, Ramadina, Fina. 2017. The Influence of Leadership Styles, Compensation, and the Physical Work Environment to the Work Motivation of High School Economics Teachers in Cirebon. Final Project. Department of Economics Education. The Faculty of Economics. UNNES. Supervisor: Prasetyo Ari Bowo, S.E, M.Si , Wijang Sakitri, S.Pd., M.Pd.

Keywords : Leadership Styles, Compensation, Physical Working Environment, Work Motivation.

Teachers work motivation is the drive to move the spirit of teachers so that their behaviour can be directed at real effort to achieve the goals that have been set. The results of the interviews with the teachers in some schools in Cirebon indicate that there are still some teachers have less motivation to work-hard. Therefore, this research aims to find out whether there is the influence of leadership style, physical work environment and compensation to the work motivation of high school economics teachers in Cirebon.

Sampling technics in the research was saturated samples, technics it took the whole population with a total of 45 teachers. There are four variables that will be examined in this research they are leadership style (X1), compensation (X2), physical work environment (X3), and work motivation of teachers (Y).

After calculating using the SPSS program 21, it is resulted that $Y = 21.532 + 0,211 X1 + 0,582 X2 + 0,246 X3 + e$. Simultaneous test results obtained F count of 25.828 with $0.0000 < 0,05$. it means there is a simultaneous influence of leaderships styles, compensation, and physical work environment to the work motivation of high school economics teachers in Cirebon.

In short, partially and simultaneously there is a positive and significant influence among leadership style, compensation, and the physical work environment to the work motivation of high school economics teachers in Cirebon. The principal should make policies more conversationally then he should pay attention the school, staff the school should pay more attention to compensation regarding timeliness in the granting of allowances and incentives on teachers, and schools should policies that make no noise vehicles in the school environment at a time when teaching and learning activities at the start so as not to disturb the concentration of teachers as well as student.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
SARI	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	13
1.3 Cakupan Masalah	14
1.4 Perumusan Masalah	14
1.5 Tujuan Penelitian	15
1.6 Manfaat Penelitian	15
1.7 Orisinalitas Penelitian	16
BAB II Kajian Pustaka dan Hipotesis Penelitian	19
2.1 Kajian Teori Utama (<i>Grand Theory</i>)	19
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan	19
2.1.2 Fungsi Kepemimpinan	20
2.1.3 Syarat-syarat Pemimpin	21
2.1.4 Tipe Kepemimpinan	24
2.1.5 Pengertian Gaya Kepemimpinan	26
2.1.6 Indikator Gaya Kepemimpinan	27

2.2	Kompensasi	27
2.2.1	Pengertian Kompensasi	27
2.2.2	Tujuan Kompensasi	28
2.2.3	Indikator Kompensasi	31
2.3	Lingkungan Kerja	32
2.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja	32
2.3.2	Lingkungan Kerja Fisik	33
2.3.3	Indikator Lingkungan Kerja	33
2.4	Motivasi Kerja	36
2.4.1	Pengertian Motivasi Kerja	36
2.4.2	Teori Motivasi	37
2.4.2.1	Teori FW. Taylor	37
2.4.2.2	Teori Maslow	38
2.4.2.3	Teori McClelland	40
2.4.2.4	Teori Alderfer	41
2.4.2.5	Teori Herzberg	42
2.4.2.6	Teori X dan Y Mc. Gregor	43
2.4.3	Asas-asas Motivasi	44
2.4.4	Metode Motivasi	44
2.4.5	Proses Motivasi	45
2.4.6	Tujuan Motivasi	46
2.4.7	Indikator Motivasi Kerja Guru	48
2.5	Penelitian Terdahulu yang Relevan	49
2.6	Kerangka Berfikir	50
2.7	Hipotesis	53
BAB III METODE PENELITIAN		54
3.1	Jenis dan Desain Penelitian	54
3.2	Populasi dan Sampel	54
3.2.1	Populasi	54
3.2.2	Sampel	55

3.3	Variabel Penelitian	55
3.3.1	Variabel Bebas (X)	55
3.3.2	Variabel Terikat (Y)	57
3.4	Metode Pengumpulan Data	57
3.4.1	Kuesioner (Angket)	57
3.4.2	Dokumentasi	58
3.4.3	Wawancara	58
3.5	Instrumen Penelitian	59
3.5.1	Uji Validitas	59
3.5.2	Uji Reliabilitas	63
3.6	Tehnik Pengumpulan Data	64
3.6.1	Uji Regresi Berganda	64
3.6.2	Uji Hipotesis	64
3.6.2.1	Uji Kesamaan Dua Varians (Uji F).....	64
3.6.2.2	Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)	65
3.6.2.3	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	66
3.6.3	Uji Asumsi Klasik	67
3.6.3.1	Uji Multikolinieritas	67
3.6.3.2	Uji Heteroskedastisitas	67
3.6.3.3	Uji Normalitas	68
3.6.3.4	Uji Linearitas	68
3.6.4	Analisis Deskriptif Presentase	68
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	71
4.1	Hasil Penelitian	71
4.1.1	Analisis Regresi Linier Berganda	71
4.1.2	Uji Hipotesis	73
4.1.2.1	Uji Simultan (Uji F)	73
4.1.2.2	Uji Parsial (Uji t).....	74
4.1.2.3	Uji Koefisien Determinasi	75
4.1.3	Uji Asumsi Klasik	77

4.1.3.1 Uji Multikolonieritas	77
4.1.3.2 Uji Heteroskedastisitas	78
4.1.3.3 Uji Normalitas	79
4.1.3.4 Uji Linieritas	80
4.1.4 Analisis Deskriptif Persentase	81
4.1.4.1 Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	81
4.1.4.2 Variabel Kompensasi	82
4.1.4.3 Variabel Lingkungan Kerja Fisik	83
4.2 Pembahasan	85
BAB V PENUTUP	91
5.1 Simpulan	91
5.2 Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	93



UNINIEC

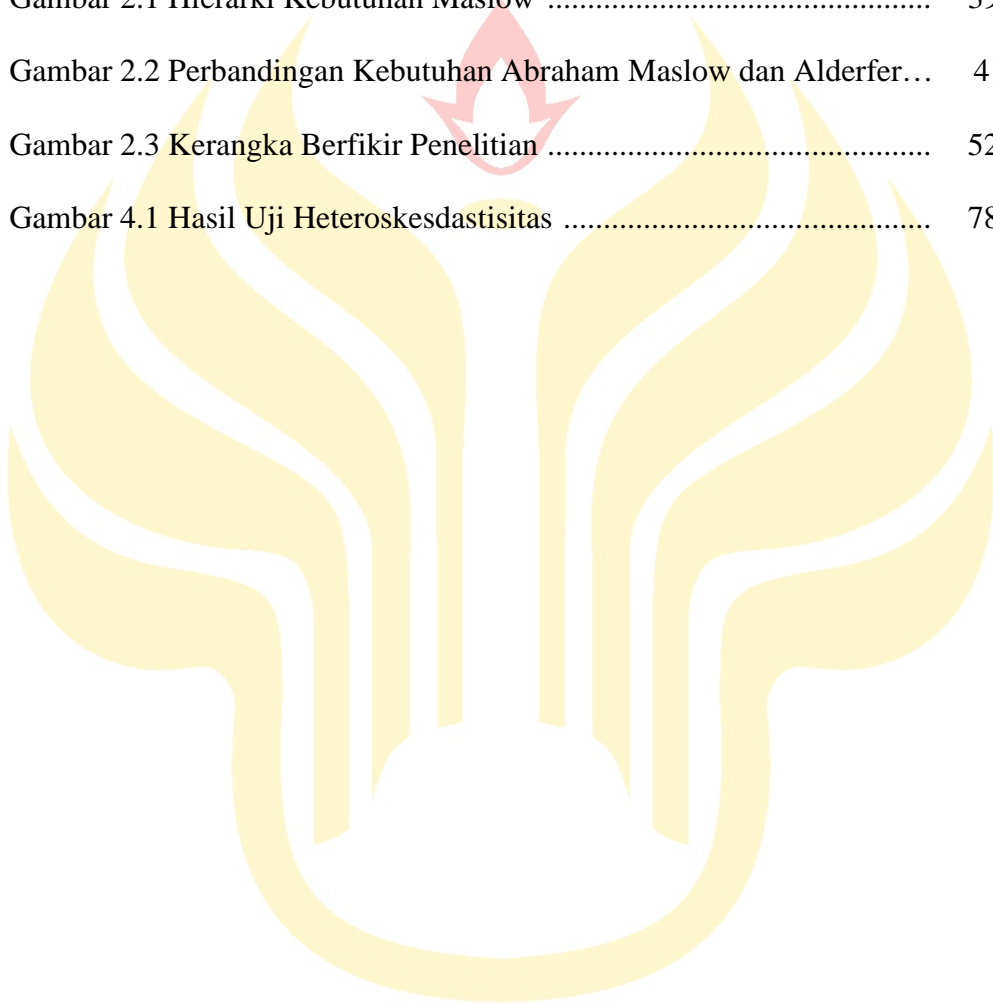
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Observasi	11
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	49
Tabel 3.1 Hasil Uji Coba Instrumen	60
Tabel 3.2 Hasil Uji Coba Reliabilitas Instrumen	63
Tabel 3.3 Kriteria Variabel	70
Tabel 4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	71
Tabel 4.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)	73
Tabel 4.3 Hasil Uji Parsial (Uji t)	74
Tabel 4.4 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Simultan	75
Tabel 4.5 Hasil Koefisien Determinasi Parsial	76
Tabel 4.6 Uji Multikolonieritas	77
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	79
Tabel 4.8 Hasil Uji Linearitas Variabel Gaya Kepemimpinan	80
Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas Variabel Kompensasi	80
Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik	81
Tabel 4.11 Hasil Deskriptif Variabel X1	82
Tabel 4.12 Hasil Deskriptif Variabel X2	83
Tabel 4.13 Hasil Deskriptif Variabel X3	83

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow	39
Gambar 2.2 Perbandingan Kebutuhan Abraham Maslow dan Alderfer...	41
Gambar 2.3 Kerangka Berfikir Penelitian	52
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	78



UNNES

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Ijin Observasi	97
Lampiran 2	Surat Keterangan Telah Melakukan Observasi	99
Lampiran 3	Surat Ijin Penelitian	101
Lampiran 4	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	108
Lampiran 5	Lembar Observasi Awal	109
Lampiran 6	Tabulasi Data Observasi	111
Lampiran 7	Hasil Wawancara	112
Lampiran 8	Data Populasi Penelitian	117
Lampiran 9	Kisi-Kisi Angket Uji Coba	119
Lampiran 10	Angket Uji Coba Instrumen	125
Lampiran 11	Hasil Uji Coba Instrumen	132
Lampiran 12	Tabulasi Uji Instrumen	134
Lampiran 13	Output Validitas	138
Lampiran 14	Hasil Reliabilitas	142
Lampiran 15	Angket Penelitian	144
Lampiran 16	Hasil Tabulasi Penelitian	152
Lampiran 17	Analisis Deskriptif Presentase	156
Lampiran 18	Analisis Regresi Berganda	166
Lampiran 19	Asumsi Klasik	169

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Proses globalisasi berkembang sangat pesat, hal ini menuntut sebuah negara untuk menciptakan sumber daya manusia yang kompeten. Sumber daya manusia yang berkompeten berdampak positif bagi perkembangan pembangunan suatu bangsa dalam berbagai aspek kehidupan. Tidak hanya dalam penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi tetapi juga sikap mental yang baik, setiap negara berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya terlebih lagi dalam bidang pendidikan. Pendidikan merupakan alat yang sangat penting untuk menciptakan manusia yang berkualitas, berprestasi dan bermoral tinggi. Pendidikan yang berkualitas akan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas pula, yang pada akhirnya dapat mendukung tercapainya target pembangunan nasional

Pendidikan menurut Undang-undang nomor 20 tahun 2003 adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan sarana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan yang terjadi di negara kita adalah pendidikan formal dan informal. Proses pendidikan yang terjadi secara formal merupakan kegiatan pokok pembelajaran, dimana penyelenggara pendidikan itu membutuhkan tenaga kependidikan supaya proses pembelajaran bisa berlangsung.

Daryanto (2013:1) menyatakan dalam dunia pendidikan peran dan fungsi guru merupakan salah satu faktor yang signifikan. Keberhasilan anak didik tidak lepas dari kinerja guru yang bersangkutan. Faktor yang berkaitan dengan keberhasilan kerja guru adalah kemampuan untuk mengukur hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Guru merupakan unsur pokok yang penting dalam pendidikan karena jika hanya ada murid tanpa adanya guru maka tidak akan terjadi kegiatan belajar mengajar, begitu pula sebaliknya. Guru sebagai salah seorang pelaksana kegiatan pendidikan di sekolah sangat diperlukan, tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melakukan tugasnya, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang ingin dicapai. Hal itu disebabkan berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja guru.

Motivasi kerja tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah laku seorang guru. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dari dalam diri seseorang yang ditandai munculnya perasaan, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Disamping itu, motivasi juga dapat dinilai sebagai suatu daya dorong yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Motivasi menunjuk pada gejala yang melibatkan dorongan perbuatan terhadap tujuan tertentu. Jika hal tersebut dikaitkan dengan dorongan setiap personal dalam melakukan kegiatannya maka tujuan yang ingin dicapai tidak dapat melepaskan dengan konsep apa yang dikehendaki pemimpin. Itulah sebabnya motivasi sebagai suatu konsep yang dapat

digunakan ketika menggerakkan individu untuk memulai dan berperilaku secara langsung, sesuai dengan apa yang dikehendaki pimpinan.

Dalam kaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah yang ingin menggerakkan guru untuk mengerjakan tugasnya, haruslah mampu memotivasi guru tersebut sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan. Peran kepala sekolah sangat dibutuhkan dalam usaha peningkatan kualitas pengajaran. Mulyasa (2013:18) berpendapat bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif yaitu mampu memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan serta seluruh warga sekolah lainnya untuk mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas, lancar, dan produktif. Kepala sekolah merupakan pihak yang paling bertanggung jawab dalam menyatukan subsistem-subsistem yang ada dan menciptakan harmoni di dalamnya, serta mendorong secara efektif menuju visi yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Bagi seorang guru ketetapan yang di buat oleh kepala sekolah seharusnya bisa menjadi tolak ukur motivasi kerja yang dimiliki. Pemberian motivasi pada seseorang guru merupakan suatu mata rantai yang di mulai dari kebutuhan yang dipenuhi, mencari jalan untuk memenuhi kebutuhan, perilaku yang berorientasi pada tujuan, pembangkitan kinerja yang akhirnya akan menimbulkan kompensasi.

Menurut Sutomo (2012:84) kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja yaitu dengan pembangkitan motivasi. Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik itu faktor dari dalam ataupun faktor lingkungan.

Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan faktor yang dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektivitas kerja.

Mulyasa dalam Sutrisno (2012:34) menyatakan bahwa secara umum kepemimpinan kepala sekolah melibatkan tiga macam gaya kepemimpinan, yaitu gaya otokratis, gaya demokratis, dan gaya *laissez faire*. Gaya otokratis yaitu gaya kepemimpinan yang semua keputusan mutlak ada pada tangan pemimpin. Pemimpin mendikte tugas yang harus dikerjakan bawahannya, pemimpin menilai bawahan secara subjektif, dan pemimpin mengambil sendiri seluruh langkah organisasi sehingga masa depan organisasi menjadi tidak pasti.

Gaya demokratis yaitu pemimpin dalam pengambilan keputusan sangat mementingkan musyawarah. Pemimpin dengan gaya ini memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti juga dirinya, sehingga ia menghargai kemauan, kehendak, kemampuan, gagasan, kreativitas dan inisiatif yang berbeda-beda serta wajar. Sedangkan gaya kepemimpinan *laissez fair* yaitu pemimpin dalam tipe ini memandang bahwa organisasi adalah orang-orang yang mengetahui tujuan organisasi, sasaran apa yang ingin dicapai, tugas apa yang harus ditunaikan oleh masing-masing anggota, sehingga seorang pemimpin tidak perlu terlalu sering mencampuri atau melibatkan diri dalam urusan organisasional.

Terdapat delapan belas SMA di Kota Cirebon dan seluruhnya terdapat guru mata pelajaran ekonomi untuk konsentrasi kejuruan IPS dengan jumlah 45 guru mata pelajaran Ekonomi. Pada saat observasi bulan Januari tanggal 19 tahun 2017 di SMA Negeri 1 Cirebon, penulis melakukan wawancara dan diketahui bahwa

gaya kepemimpinan kepala sekolah disekolah ini menggunakan gaya demokratis. Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk bisa berkembang dan melatih kemampuan yang dimilikinya serta memberikan kesempatan dalam melakukan inovasi pengajaran dan kinerja administrasi guru, selain itu kepala sekolah bergaya demokratis pada saat rapat dilakukan, dengan cara bermusyawarah dan pengambilan suatu keputusan juga diambil bersama-sama.

Berbeda halnya dengan kepala sekolah di SMA Negeri 9 yang diketahui pada saat observasi, bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah cenderung otoriter dengan jaranganya kepala sekolah berada di sekolah kecuali pada hari senin, rabu, dan jumat membuat kepala sekolah kurang melakukan pengawasan terhadap guru. Kepala sekolah juga terkesan apabila membuat kewenangan tidak meminta pendapat guru-guru dalam membuat kebijakan.

Peningkatan kualitas kerja guru perlu memperhatikan kesejahteraan guru. Kesejahteraan guru dapat diwujudkan dengan adanya gaji yang sesuai atau layak, kompensasi, bonus, dan asuransi kesehatan. Hal itu perlu diberikan untuk memotivasi guru agar bekerja lebih giat lagi. Winardi (2001:06) mengatakan bahwa:

Motivasi sebagai suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non-moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana yang tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang bersangkutan.

Kompensasi merupakan salah satu motivator yang menjadi penggerak kerja seorang guru. Kompensasi yang dimaksud adalah kompensasi atas prestasi yang

telah dicapai seorang guru didasarkan pada pengalaman kerja yang akan memberikan kepuasan batin dalam bentuk materi, uang, bonus maupun bentuk barang. Sedangkan imbal jasa dapat menjamin pemenuhan fisik minimum merupakan salah satu syarat mutlak untuk mengharapkan kerja yang baik. Peningkatan gaji untuk guru dalam masa sekarang ini diperlukan karena tugas gurupun semakin berat. Disisi lain, gaji yang tinggi mampu memotivasi seseorang guru untuk bekerja lebih giat lagi.

Pada saat observasi bulan Januari tanggal 19 tahun 2017 di SMA Negeri 1 Cirebon penulis melakukan wawancara dengan salah satu guru ekonomi dan diketahui bahwa guru PNS memperoleh gaji pokok, guru PNS juga mendapatkan tunjangan. Sedangkan untuk guru tidak tetap, mereka hanya mendapatkan gaji pokok berdasarkan nominal yang ditetapkan komite sekolah. Akan tetapi pada saat ini kompensasi yang diterima oleh guru-guru PNS khususnya 3-6 bln terakhir tidak lancar pembayarannya hal ini mengakibatkan guru sering tidak disiplin dalam menjalankan tugas.

Begitu pula dengan berita yang dilansir oleh media massa yakni Radar Cirebon . Asep (2016) menginformasikan mengenai ribuan guru yang resah dan gelisah menanti kabar turunnya tunjangan profesi atau yg biasa disebut sertifikasi. Uang tambahan sebesar gaji pokok setiap bulan itu belum juga dibayarkan oleh Pemerintah melalui Dinas Pendidikan (Disdik) Kota Cirebon. Ketua Persatuan guru Republik Indonesia (PGRI) Kota Cirebon, Menurut Djojo Sutarjo SE, MM (2016) mengakui ribuan anggota PGRI Kota Cirebon menunggu waktu kepastian tunjangan tersebut, selama triwulan kedua ini, dana segar bagi para guru itu belum

kunjung hadir. Dari beberapa kota/kabupaten di wilayah III Cirebon, hanya Kota Cirebon yang belum mencairkan tunjangan profesi guru tersebut. Disamping itu Yusuf (2017) menambahkan bahwa nasib PNS non-sertifikasi juga malang karena tunjangan yang berasal dari Dinas Pendidikan Kota Cirebon belum kunjung cair selama 13 bulan .

Tidak jauh berbeda dengan guru PNS, ratusan guru honorer swasta mengeluhkan status mereka yang masuk dan dikelola Provinsi Jawa Barat. Undang-undang pemerintah daerah menentukan pengelolaan guru SMA dan SMK di ambil alih pemerintah Provinsi Jawa Barat. Seluruh pendanaan, personel, dan perlengkapan daerah dalam hal ini pemerintah Kota Cirebon ditangani oleh Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Menurut Ketua Forum Tenaga Honorer sekolah Swasta Kota Cirebon Dede Permana dalam (Tempo, Jumat 18 November 2016) menuturkan guru honorer di sekolah swasta sejak 2007 mendapatkan tunjangan dari dana anggaran pendapatan dan belanja daerah Kota Cirebon. Awalnya tunjangan itu hanya Rp.100.000,. perbulan. Namun, setelah 8 tahun para guru honorer menanti kenaikan tunjangan akhirnya pada tahun 2015 tunjangan guru honorer naik menjadi Rp. 300.000,. perbulan tunjangan itu berasal dari dana hibah pemerintah Kota Cirebon.

Tunjangan tersebut sangat membantu guru-guru di sekolah swasta karena bisa meningkatkan pendapatan perbulan, di sisi lain guru swasta tidak bisa mengharapkan honor dari sekolah karena sebagian sekolah swasta di Kota Cirebon kekurangan murid, secara otomatis ini berdampak pada minimnya pendapatan guru swasta. Terutama guru swasta yang belum mendapat sertifikasi

per-jam hanya dibayar Rp 10.000 – Rp 25.000 dalam sebulan satu guru swasta hanya mengajar 8-12 jam. Setelah para guru menikmati tunjangan hanya dalam jangka waktu 2 tahun tunjangan tersebut akan dihilangkan pada awal 2017, hal tersebut di sebabkan tunjangan yang dihibahkan pemerintah Kota Cirebon dihapuskan karena seluruh pendanaan telah beralih ke provinsi Jawa Barat. Sekertaris Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kota Cirebon Ing Daiman (2017) mengatakan guru honorer tidak mendapatkan tunjangan dari dana pemerintah Kota Cirebon. Berdasarkan prinsip penyusunan anggaran, tidak boleh membiayai yang bukan urusannya tapi jika diberlakukan aturan baru, maka akan di anggarkan kembali.

Berita yang dilansir oleh media massa lainnya yakni Koran Sindo, Solehudin (2016) bahwa gaji dan tunjangan di Kota Cirebon belum di terima para guru, sebagian hanya menerima gaji pokok tanpa tunjangan biasanya para guru yang menerima gaji bersamaan dengan tunjangan profesi. Keterlambatan pembayaran gaji oleh Pemerintah Kota Cirebon membuat geram para guru dan meminta pejabat Disdik menangani hal ini.

Menurut Mangkunegara (2013:84) kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja serta hasil kerja. Besar kecilnya gaji seorang guru sangat berperan terhadap motivasi kerja guru. Semakin tinggi gaji seorang guru akan semakin tinggi pula semangat kerja dan berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan yang terbaik kepada anak didiknya. Namun sebaliknya jika gaji guru itu kecil maka akan meyusutkan semangat mereka untuk bekerja dan pekerjaan yang mereka lakukan biasanya

kurang maksimal. Bentuk kesejahteraan yang diberikan pemerintah kepada guru selain gaji adalah tunjangan, sertifikasi, jaminan hari tua, dan jaminan kesehatan.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Sutrisno dalam Soleh (2013) mengemukakan bahwa:

“Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat kerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Sehingga gairah para pekerja tersebut akan meningkat”

Keadaan lingkungan kerja yang baik akan menambah semangat karyawan atau guru dalam melakukan kinerjanya. Hal ini bisa saja dipengaruhi oleh hubungan karyawan atau guru yang satu dengan yang lainnya. Ketika terjadi lingkungan kerja yang kondusif maka proses motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kaitanya dengan tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai. Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, aman dan terfasilitasi dengan lengkap menjadi penunjang semangat kerja para karyawan.

Sedarmayanti (2011:26) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik yang terdapat disekolah yaitu mengenai penerangan cahaya, suhu udara, kelembaban, suara bising, dan keamanan kerja. Sedangkan lingkungan non fisik yaitu semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja. Wibowo (2014:70) menyatakan bahwa hubungan kerja meliputi hubungan manusia di dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun diantara rekan kerja. Penciptaan kerjasama

yang baik, relasi atasan dengan bawahannya dengan baik, citra organisasi di mata masyarakat baik, maka akan tercipta lingkungan kerja yang baik dan akan berperan pada semangat dan motivasi guru.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada bulan Januari tanggal 20 tahun 2017 di SMA Negeri 9 Cirebon, dapat diketahui keadaan ruangan guru di sekolah ini sudah cukup nyaman akan tetapi karena sekitar sekolah tanah lapang sehingga udara menjadi panas dan gersang terlebih kaca yang ada di ruang guru terlalu terang. *AC (Air Conditioner)* yang ada di ruang guru berfungsi kurang baik. Meja di dalam ruangan tersedia sesuai dengan jumlah guru yang ada di ruang guru. Selain itu di lingkungan SMA Negeri 9 Cirebon terdapat pos satpam yang menjamin keamanan selama proses kegiatan di lingkungan sekolah.

Motivasi kerja sangat dibutuhkan seorang guru dalam melakukan kinerjanya untuk mencerdaskan anak bangsa. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan mencapai kinerja sesuai standar yang telah ditetapkan. Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan (Robbins dalam Priansa, 2014). Motivasi yang tinggi akan berdampak pada keefektifan organisasi.

Mangkunegara (2013:93) menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan perusahaan. Hal ini berarti para guru harus memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan kinerjanya.

Namun pada kenyataannya berdasarkan wawancara yang dilakukan pada bulan Januari tanggal 20 tahun 2017 di SMA Negeri 9 di ketahui bahwa masih kurangnya motivasi kerja guru di SMA Negeri 9 Cirebon. Hal ini terindikasi

karena masih rendahnya kesadaran guru untuk mengumpulkan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) tepat pada waktunya. Selain itu ada beberapa guru yang masih tidak paham dengan RPP yang dibuat karena perubahan kurikulum yang terjadi dari kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP) menjadi kurikulum 2013 (KURTILAS).

Hasil Observasi dengan menyebarkan lembar observasi pada 8 responden yaitu guru ekonomi di SMA Kota Cirebon mengenai motivasi kerja guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Hasil Observasi

No	Keterangan	Ya		Tidak	
		Jml	(%)	Jml	(%)
1	Tanggung jawab				
	a. Tugas merupakan bagian dari hidup saya	6	75%	2	25%
	b. Guru selalu mengumpulkan RPP dan membuat administrasi untuk kepentingan guru tepat waktu	6	75%	2	25%
	c. Tidak apa-apa bila guru telat masuk kelas, asal ada guru pengganti	6	75%	2	25%
2.	Prestasi				
	a. Sebagai guru, saya berprestasi dalam bidang pekerjaan yang saya tekuni	7	87,5%	1	12,5%
	b. Saya selalu berusaha untuk menjadi guru berprestasi	6	75%	2	25%
	c. Bagi guru, tidak perlu unggul dalam melaksanakan tugas, yang terpenting tugas sudah terpenuhi	7	87,5%	1	12,5%

No	Keterangan	Ya		Tidak	
		Jml	(%)	Jml	(%)
3	Pengembangan diri				
	a. Guru selalu menggunakan media pembelajaran (minimal powerpoint) dalam pemberian materi kepada siswa	6	75%	2	25%
	b. Saya menggunakan metode yang berbeda setiap mengajar	7	87,5%	1	12,5%
	c. Guru memanfaatkan blog atau media sosial untuk menyampaikan materi ke siswa	2	25%	6	75%
4.	Kemandirian				
	a. Guru melaksanakan pekerjaan sendiri tanpa bantuan orang lain	6	75%	2	25%
	b. Dalam pembuatan RPP saya sering menyalin dengan RPP tahun lalu	5	62,5%	3	37,5%
	c. Guru keberatan jika diberikan tugas baru di luar tugas rutin	6	75%	2	25%

Sumber : data primer 2017

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa guru dapat masuk kelas tidak tepat pada waktunya asal ada guru pengganti sebesar 75% dan guru berpendapat bahwa tidak perlu unggul dalam melaksanakan tugas asal tugas sudah terpenuhi sebesar 87,5%. Masih terdapat beberapa guru yang belum memanfaatkan media sosial sebagai sarana untuk menyampaikan materi ke siswa sebesar 75%, hal ini dinilai masih adanya guru yang kurang mengembangkan diri untuk melakukan inovasi dalam menyampaikan inovasi dalam penyampaian materi pelajaran khususnya pelajaran ekonomi. Pada tabel di atas sebesar 62,5% dalam pembuatan

Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) masih sering menyalin dengan RPP tahun lalu sehingga terindikasi kurang adanya inovasi dalam kegiatan belajar mengajar.

Penulis juga mewawancarai siswa mengenai motivasi guru dilihat dari waktu kehadiran guru ketika masuk kelas yang belum sepenuhnya tepat waktu dan masih adanya guru yang mengajar hanya setengah jam dari jam pelajaran. Selain itu masih banyaknya guru yang kurang termotivasi untuk berinovasi dalam pengembangan model pembelajaran agar siswa tidak merasa bosan dengan metode belajar yang hanya menggunakan metode ceramah khususnya di mata pelajaran ekonomi.

Dari uraian di atas, maka fenomena bahwa motivasi kerja guru di SMA Kota Cirebon rendah dari tingginya persentase angket yang dibagikan pada guru serta dari hasil wawancara dengan beberapa siswa IPS di SMA Kota Cirebon maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU EKONOMI SMA DI KOTA CIREBON”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan wawancara dan berita yang di lansir media massa peneliti menemukan masalah dimana kompensasi yang di terima guru tidak sesuai dengan ketentuan dan waktu pembayaran yang terlambat. Selain itu masih ada guru yang tidak tepat waktu dalam mengajar dan dalam pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) beberapa guru masih sering menyalin dengan RPP tahun lalu sehingga terindikasi kurang adanya inovasi dalam kegiatan belajar mengajar.

Dalam angket observasi yang dibagikan dengan 8 responden pada guru di SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 9 diketahui bahwa guru dapat masuk kelas tidak tepat pada waktunya asal ada guru pengganti dan guru berpendapat bahwa tidak perlu unggul dalam melaksanakan tugas asal tugas sudah terpenuhi. Masih terdapat beberapa guru yang belum memanfaatkan media sosial sebagai sarana untuk menyampaikan materi ke siswa, hal ini dinilai masih adanya guru yang kurang mengembangkan diri untuk melakukan inovasi dalam menyampaikan inovasi dalam penyampaian materi pelajaran khususnya pelajaran ekonomi.

1.3. Cakupan Masalah

Agar penelitian ini bisa dilakukan secara lebih spesifik dan fokus, maka perlu adanya pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Masih ada beberapa guru Ekonomi di kota Cirebon yang memiliki motivasi kerja rendah.
2. Ada masalah mengenai keterlambatan kompensasi guru yang diterima.
3. Ada kecenderungan kurang sesuainya lingkungan kerja fisik yang membuat guru merasa tidak nyaman dalam bekerja.
4. Populasi dalam penelitian ini adalah guru Ekonomi di Kota Cirebon.
5. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja fisik dan variabel terikat yang diteliti yaitu motivasi kerja guru SMA di Kota Cirebon

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, timbul permasalahan:

1. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap motivasi kerja guru ekonomi SMA di Kota Cirebon?
2. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru ekonomi SMA di Kota Cirebon?
3. Adakah pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja guru ekonomi SMA di Kota Cirebon?
4. Adakah pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja guru ekonomi SMA di Kota Cirebon?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap motivasi kerja guru ekonomi SMA di Kota Cirebon.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru ekonomi SMA di Kota Cirebon.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja guru ekonomi SMA di Kota Cirebon.
4. Untuk mengetahui adakah pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja guru ekonomi SMA di Kota Cirebon.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini, diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dalam penelitian ini penulis akan memperoleh ilmu pengetahuan yang diperoleh dari praktek-praktek penelitian secara langsung dengan menerapkan teori-teori yang di dapat dari bangku kuliah dan bisa mentelaah kepustakaan.

2. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada pihak sekolah khususnya guru sebagai dasar kebijakan dalam memotivasi kerja guru ekonomi yang dapat ditinjau dari gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik.

3. Bagi Pihak lain

Sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini, dan sebagai sumbangan pemikiran dalam menyebarluaskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada masyarakat.

1.7. Orisinalitas Penelitian

Orisinalitas penelitian skripsi ini dimana peneliti menemukan pengembangan dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya diantaranya:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Mai Ngoc and Dang Thuy Hoang (2015) dengan judul “*The Effect of Leadership styles on Employee Motivation in Auditing Companies in Ho Chi Minh City, Vietnam*” . Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 64,5%. Perbedaan yang muncul adalah penambahan pada variabel kompensasi dan lingkungan kerja serta adanya indikator yang berbeda.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Maunia Lestari (2016) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja guru Di SMK 1 Pati” . Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh simultan antara gaya kepemimpinan kepala

sekolah, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru di SMK N 1 PATI sebesar 64,5%. Perbedaan yang muncul adalah pada lokasi penelitian, perbedaan variabel x dan perbedaan indikator.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Eldaa Cintia dan Alini Gilang (2016) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik terhadap Kinerja Karyawan pada KPPN Bandung I”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non-fisik (X2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 72,1% sedangkan sisanya 27,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Perbedaan yang muncul adalah penambahan variabel yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi terhadap motivasi kerja, tempat dan objek penelitian.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Tri Budi Marwanto dan Riyadi Nugroho (2014) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Disiplin kerja prajurit Di satuan kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur”. Hasil penelitian ini adalah dari variabel kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja ditemukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja prajurit di satuan kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. Perbedaan yang muncul adalah lokasi penelitian, penambahan variabel dan perbedaan indikator.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Yasser Mansour Almansour (2012) dengan judul “*The Relationship Between Leadership Styles and Motivation of Mangers Conceptual Framework*”. Hasil penelitian ini adalah terdapat

pengaruh antara gaya kepemimpinan manager terhadap motivasi konseptual dalam bekerja secara signifikan. Perbedaan yang muncul terdapat di indikator dan objek penelitian.



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Kajian Teori Utama (*Grand Theory*)

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Sutrisno, 2012:16). Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang (Rivai, 2006:3). Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu. Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok budayanya.

Menurut Handoko (2011:294) kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sedangkan Usman (2011:282) berpendapat bahwa kepemimpinan ialah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi aktivitas orang lain untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.2 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok/organisasi. Handoko (2011:299) menyatakan bahwa seorang pemimpin harus menjalankan dua fungsi utama, yaitu:

1. Fungsi-fungsi yang berhubungan dengan tugas (*task-related*) atau pemecahan masalah. Fungsi ini menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat
2. Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok (*group-maintenance*) atau sosial. Fungsi ini mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar dan penengahan perbedaan pendapat.

Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi yaitu *direction* atau mengarahkan dan *support* atau dukungan serta dibedakan dalam lima fungsi pokok menurut Rivai (2006:53), yaitu:

a. Fungsi instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

b. Fungsi konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin seringkali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan.

c. Fungsi partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

d. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan

e. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi kepemimpinan yaitu seorang pemimpin harus mempunyai fungsi yang berhubungan dengan jabatan sebagai pemimpin. Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi tersebut.

2.1.3 Syarat-Syarat Pemimpin

Pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan yang efektif ditentukan oleh adanya pemimpin yang memiliki

sifat dan kemampuan yang berperan besar dalam pelaksanaan kepemimpinannya.

Syarat-syarat pemimpin menurut Winardi (2004:317) meliputi:

1 Sifat-sifat serta kemampuan-kemampuan dalam bidang intelektual.

Perlu diingat bahwa seorang organisator yang tidak memiliki tingkat kecerdasan yang baik, tidak akan banyak berhasil dalam pekerjaannya. Seorang pemimpin harus memiliki ingatan yang baik, memiliki bakat yang terlatih dan diperkembangkan ke berbagai arah yang potensial.

2 Sifat-sifat yang berhubungan dengan watak (karakterologis).

Seorang pemimpin harus memiliki sifat yang menguntungkan bagi dirinya sendiri dan organisasi. Sifat tersebut antara lain percaya pada diri sendiri, bertanggung jawab, luwes dan keteraturan.

3 Sifat-sifat yang berhubungan dengan tempramen.

Syarat menjadi seorang pemimpin diantaranya pemimpin tidak boleh memiliki sifat apatis. Seorang pemimpin perlu memiliki sifat “menguasai diri sendiri” agar terhindar dari sifat tempramen.

4 Sifat-sifat dan kemampuan dalam bidang khusus:

a. Sehubungan dengan pergaulan manusia.

Seorang pemimpin hendaknya jangan menganggap bawahan sebagai “alat”. Pemimpin harus menunjukkan perhatian setulusnya terhadap mereka, apabila mereka sedang menghadapi kesulitan. Selain itu pemimpin harus bersikap adil kepada para bawahannya.

b. Sifat-sifat teknis dan kemampuan-kemampuan.

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam bidang administrasi dan menguasai bahasa.

Menurut (Rivai, 2006:123) setiap pemimpin akan berhasil memimpin suatu organisasi secara efektif apabila ia memenuhi syarat-syarat, yaitu:

- a. Mempunyai kecerdasan yang cukup tinggi untuk dapat memikirkan dan mencari cara-cara pemecahan setiap persoalan yang timbul dengan cara yang tepat, bijaksana serta mengandung kelengkapan dan syarat-syarat yang memungkinkan untuk dilaksanakan.
- b. Mempunyai emosi yang stabil, tidak mudah diombang-ambing oleh perubahan suasana yang senantiasa berganti-ganti dan dapat memisahkan antara mana yang persoalan pribadi, persoalan rumah tangga, dan mana persoalan organisasi.
- c. Mempunyai kepandaian dalam menghadapi manusia dan mampu membuat bawahan merasa betah, senang, dan puas dengan pekerjaan.
- d. Mempunyai keahlian untuk mengorganisasi dan menggerakkan bawahan secara bijaksana dalam mewujudkan tujuan organisasi serta mengetahui dengan tepat kapan dan kepada siapa tanggung jawab dan wewenang akan didelegasikan.
- e. Mempunyai ketrampilan manajemen untuk menghadapi persoalan masyarakat yang semakin maju

Syarat-syarat pemimpin diantaranya adalah mempunyai tingkat kecerdasan tinggi, mempunyai manajemen emosi yang baik, dapat mengendalikan bawahan dengan profesional serta mampu memecahkan persoalan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Selain itu seorang pemimpin juga harus memiliki kemampuan berinteraksi yang baik dalam hal berhubungan dengan lingkungan,

baik dengan bawahan maupun dengan relasi. Seorang pemimpin harus memiliki syarat-syarat tersebut agar dapat memimpin perusahaan atau organisasinya demi tercapainya tujuan organisasi secara maksimal.

2.1.4 Tipe Kepemimpinan

Kepala sekolah akan menerapkan sejumlah tipe kepemimpinan atau pola perilaku untuk mempengaruhi para guru, staf, dan siswa. Tipe kepemimpinan merupakan pola dasar yang terbentuk dari perilaku seorang pemimpin pada kategori kepemimpinannya.

Mulyasa dalam Sutrisno (2012:34) menuturkan ada tiga pola perilaku tipe kepemimpinan yaitu:

1. Tipe Otokratis

Tipe otokratis, semua keputusan mutlak berada pada tangan pemimpin. Pemimpin mendikte tugas yang harus dikerjakan oleh bawahannya, pemimpin menilai bawahan secara subjektif, dan pemimpin mengambil sendiri seluruh langkah organisasi sehingga masa depan organisasi menjadi tidak pasti.

2. Tipe Demokratis

Tipe ini terkenal dengan seorang pemimpin yang mengambil keputusan dengan mementingkan cara musyawarah. Perilaku pemimpin mendorong para pengikutnya atau bawahannya untuk tumbuh dan berkembang dengan segenap daya inovasi dan kreativitasnya.

3. Tipe *Laissez Fair*

Pemimpin yang memiliki tipe *laissez fair* adalah pemimpin yang menyerahkan semua urusan organisasional kepada para bawahan. Hal ini

dikarenakan karena pemimpin menganggap bawahan sudah mengetahui tugas dan tanggung jawab mereka di dalam perusahaan, sehingga pemimpin tidak perlu terlalu sering mencampuri atau melibatkan diri dalam urusan organisasional.

Seorang pemimpin akan mempunyai perilaku kepemimpinan yang berwujud pada kategori kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2007:205) tipe kepemimpinan ada 3 yaitu:

1. **Kepemimpinan Otoriter**

Falsafah pemimpin dalam kepemimpinan ini yaitu pemimpin berfikir bawahan adalah untuk atasan dan menganggap dirinya yang paling berkuasa, paling pintar dan mampu. Pengarahan bawahan dilakukan dengan cara instruksi atau perintah.

2. **Kepemimpinan Partisipatif**

Kepemimpinan ini jika seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi bawahannya. Pemimpin adalah untuk bawahan, dan bawahan diminta untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dengan memberikan informasi, saran-saran atau pertimbangan.

3. **Kepemimpinan Delegatif**

Tipe kepemimpinan ini, pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahannya sehingga bawahan itu dapat mengambil keputusan dengan

kebijakan-kebijakan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat dari tiga tipe kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa ada tiga tipe kepemimpinan, yaitu otoriter, kendali bebas (*laissez fair*) dan demokratis. Seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya tentu saja ingin tujuan perusahaannya atau organisasinya tercapai. Oleh karena itu, tipe kepemimpinan harus dengan jelas diterapkan oleh pimpinan agar berpola pada kepentingan hasil yang akan dicapai.

2.1.5 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah perilaku kepala sekolah ketika ia berusaha mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya. Sutrisno (2012:34) menjelaskan bahwa dalam menjalankan peran kepemimpinannya, seorang kepala sekolah akan menerapkan sejumlah pola sadar maupun tidak sadar dalam menggunakan kekuasaannya untuk mempengaruhi para guru, staf, siswa, dan juga masyarakat yang menjadi lingkungan sosial sekolah yang dipimpinnya.

Pemimpin bertanggung jawab mengarahkan yang baik bagi pegawainya dan dia sendiri harus berbuat baik. Pemimpin harus menjadi contoh, sabar dan penuh pengertian (Sutomo,2012:82). Sedangkan menurut Rivai (2006:64) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh pemimpin. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku untuk mempengaruhi

orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.6 Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan yang harus dipenuhi oleh seorang pemimpin menurut Handoko (2011: 297) yaitu:

- a. *Supervisory ability* yaitu kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
- b. Keinginan untuk sukses dalam pencapaian visi dan misi.
- c. Kecerdasan mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir seorang pemimpin.
- d. Ketegasan (*decisiveness*) atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
- e. Kepercayaan diri atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
- f. Inisiatif atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi.

2.2 KOMPENSASI

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut Sastrohadiwiryo dalam Priansa (2014) adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kompensasi yang memadai akan berperan dalam kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Mangkunegara (2013:83) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Berarti bahwa dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem imbalan tertentu, kepentingan organisasi dan kepentingan para karyawan mutlak perlu diperhitungkan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi (Wether dan Davis dalam Priansa, 2014). Sedangkan Mangkunegara (2013:83) megemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

Hasibuan (2013:118) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas kontribusi mereka terhadap hasil kerja pada sebuah organisasi.

2.2.2 Tujuan Kompensasi

Kompensasi sangat penting bagi pegawai maupun atasan. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi pegawai

(Mangkunegara, 2013:84). Pemberian kompensasi harus memiliki tujuan yang jelas. Menurut Kadarisman (2012:98) tujuan kompensasi adalah:

a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi.

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

b. Meningkatkan produktivitas kerja.

Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

c. Memajukan organisasi dan perusahaan.

Semakin berani suatu organisasi atau perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi semakin menunjukkan betapa makin suksesnya organisasi, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan organisasi/perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

d. Menciptakan keseimbangan dan keahlian.

Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara *input* (syarat-syarat) dan *output*.

Kompensasi harus memberikan dampak positif bagi pegawai maupun organisasi. Kompensasi yang memadai akan memberikan peran penting bagi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai (Priansa, 2014:319). Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji dan upah, gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkrit atas pemberian kompensasi. Martoyo dalam Priansa (2014:319) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai

baik yang secara langsung berupa uang (finansial) ataupun tidak langsung (nonfinansial).

Tujuan pemberian kompensasi menurut Werther dan Davis dalam Wibowo (2014:291) yaitu:

1. Memperoleh Personel Berkualitas.

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk mampu menarik pelamar. Tingkat pembayaran harus tanggap terhadap permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar kerja karena harus bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja.

2. Mempertahankan karyawan yang ada.

Pekerja dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran pegawai yang semakin tinggi.

3. Menjamin Keadilan.

Manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan organisasi lain di pasar kerja.

4. Menghargai Perilaku yang Diinginkan.

Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan. Rencana kompensasi yang efektif menghargai kinerja, loyalitas, keahlian, dan tanggung jawab.

5. Mengawasi Biaya.

Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memelihara dan mempertahankan pekerja pada biaya yang wajar. Tanpa manajemen kompensasi yang efektif, pekerja dapat dibayar terlalu tinggi atau terlalu rendah.

6. Mematuhi Peraturan.

Sistem upah dan gaji yang baik mempertimbangkan tantangan legal yang dikeluarkan pemerintah dan memastikan pemenuhan pekerja.

7. Memfasilitasi Pengaturan

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia (SDM), manajer operasi, dan para pegawai.

8. Meningkatkan Efisiensi Administrasi

Program kompensasi hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal.

Organisasi atau perusahaan yang tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai bagi pegawai serta cenderung tidak memberikan kepuasan bagi pegawainya akan rawan terhadap kegoncangan loyalitas yang rapuh. Kompensasi yang tidak memadai akan memungkinkan pegawai untuk meninggalkan organisasi dan organisasi akan kesulitan merekrut kembali pegawai yang sesuai kebutuhan.

2.2.3 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut (Hasibuan, 2013:118),(Suyatno, 2008:10)

adalah sebagai berikut:

a. Gaji

Pada dasarnya, gaji merupakan kompensasi sebagai kontra prestasi atas pengorbanan pekerja. Gaji pada umumnya diberikan atas kinerja yang telah dilakukan berdasarkan standart kinerja yang ditetapkan.

b. Insentif

Priansa (2014:336) menuturkan bahwa insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai.

c. Tunjangan

Di samping upah/gaji dan insentif, kepada guru atau karyawan dapat diberikan benefit atau tunjangan. Tunjangan adalah kompensasi lain di luar gaji dan insentif, tunjangan guru adalah tunjangan profesi yang lebih dikenal dengan sertifikasi. Suyatno (2007: 10) menuturkan tunjangan profesi adalah konsekuensi logis yang menyertai adanya kemampuan untuk dapat menunjukkan bahwa dia telah memiliki kompetensi sebagaimana disyaratkan dalam standar kompetensi guru.

2.3. Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya , serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011:2). Kondisi lingkungan yang sesuai akan berperan dalam

pelaksanaan kerja karyawan sehingga karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan secara maksimal.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan pengertian diatas, dapat kita simpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar dimana seseorang bekerja yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

2.3.2 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung atau secara tidak langsung. Lingkungan fisik juga bisa diartikan kedalam lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Sedarmayanti, 2011:26). Ketidaksesuaian lingkungan kerja fisik dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan fisik yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang tidak efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Setiap kantor mempunyai persyaratan lingkungan fisik yang pula perlu diperhatikan dan diatur sebaik-baiknya (Gie, 2000:211).

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Berikut ini beberapa faktor menurut Sedarmayanti (2011:27) yang dapat mempengaruhi

terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan/ pegawai, diantaranya:

a. Penerangan/Cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang akan tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan akan sulit dicapai.

b. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak nafas dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan. Sumber utamanya adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja dan pengaruh psikologis adanya tanaman di sekitar tempat kerja, akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

c. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, bunyi yang tidak dikehendaki telinga karena dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Bahkan menurut suatu penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu lamanya kebisingan, intensitas kebisingan, dan frekuensi kebisingan.

d. Bau-bauan di tempat kerja

Bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian AC yang tepat merupakan salah satu cara yang digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

e. Keamanan di tempat kerja

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, perlu diperhatikan keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan (Priansa, 2014:200). Motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi (Priansa, 2014:202). Menurut Robbins dan Couter dalam Priansa (2014:201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memnuhi kebutuhan individu tertentu.

Hasibuan dalam Sutrisno (2011:111) “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Abraham Sperling dalam Mangkunegara (2011:93) “*motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive* (Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri diadakan untuk memuaskan motif). Mangkunegara (2011:93) mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Priansa (2014:218) menyebutkan bahwa karakteristik dasar dari motivasi kerja, yaitu:

- a. Usaha (*effort*)
Merupakan kekuatan dari perilaku kerja seseorang atau seberapa besar upaya yang dikeluarkan seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaannya.
- b. Ketekunan (*Persistence*)
Ketekunan yang dijalankan individu dalam menggunakan usahanya pada tugas-tugas yang diberikan.
- c. Arah (*direction*)
Hal ini mengarah pada kualitas kerja seseorang dalam perilaku bekerjanya.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam maupun dari luar diri seseorang atau karyawan dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.4.2. Teori Motivasi

Pada pembahasan kali ini, akan dibahas mengenai teori motivasi yang mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Ada beberapa ahli yang merumuskan mengenai teori motivasi, diantaranya yaitu:

2.4.2.1. Teori FW. Taylor

FW. Taylor mengemukakan mengenai teori motivasi konvensional. Sutrisno (2011:122) menyebutkan bahwa teori motivasi konvensional ini termasuk *content theory*, karena FW. Taylor memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya menyebabkan orang mau bekerja keras. Dengan teori ini dapat disebutkan bahwa seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan. Oleh karena itu, seorang pemimpin haruslah berusaha memberikan imbalan berbentuk materi, agar bawahannya bersedia diperintah melakukan pekerjaan yang telah ditentukan.

Masalah pokok dengan pendekatan adalah pendekatan itu menganggap uang merupakan motivasi utama. Namun, perkembangannya memang berbeda pada setiap orang dan setiap pekerjaan. Orang yang bekerja pada jalur produksi atau melakukan pekerjaan yang tidak menyenangkan dan pekerjaan tangan yang sulit, biasanya tidak termotivasi oleh pekerjaan itu sendiri. Dalam keadaan seperti itu, uang merupakan pendorong semangat utama (Uno, 2012:39).

Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa pendekatan ini menganggap imbalan sebagai motivasi utama. Semakin tinggi imbalan seseorang atau karyawan atas kinerjanya maka akan semakin meningkat motivasi bekerja seseorang atau karyawan.

2.4.2.2. Teori Maslow

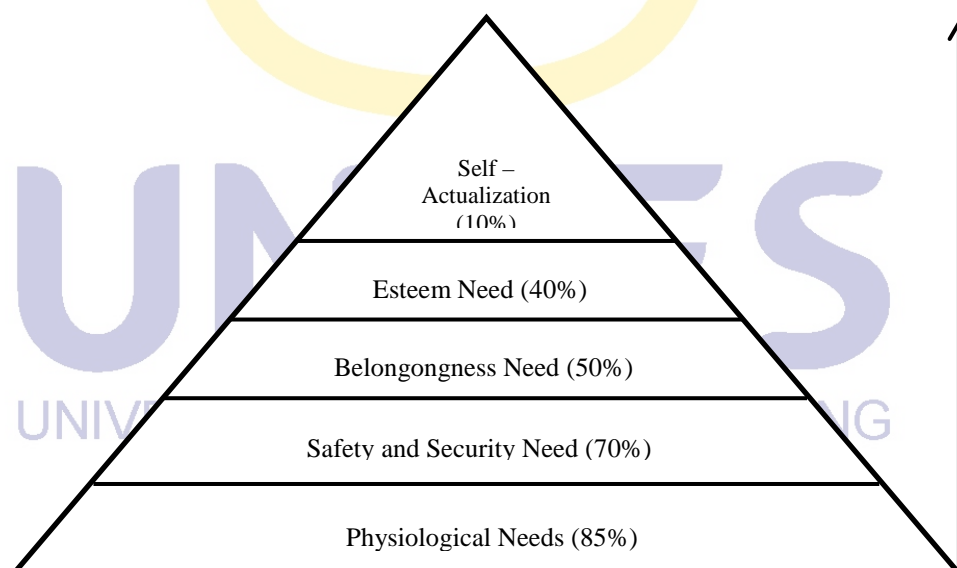
Teori motivasi Abraham Maslow (1943-1970) dinamakan dengan “*A theory of human motivation*”. Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi macam-macam kebutuhan (Priansa, 2014:206). Hierarki itu didasarkan pada anggapan bahwa pada waktu orang telah memuaskan satu tingkat kebutuhan tertentu, mereka ingin bergeser ke tingkat yang lebih tinggi (Uno, 2012:40). Menurut Hasibuan (2007:104) dasar dari teori ini adalah:

- a. Manusia adalah makhluk yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayat tiba
- b. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya; hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
- c. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang.

Priansa (2014:206) teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow terdiri atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)
Kebutuhan pada tingkat terendah atau disebut juga sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual.
- b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)
Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental dan psikologikal dan intelektual.
- c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)
Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*)
Kebutuhan ini berkaitan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*)
Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Berikut gambaran hierarki kebutuhan Teori Maslow yang dikutip dari Mangkunegara (2009:95)



Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow

Sutrisno (2009:128) menyimpulkan bahwa para karyawan membutuhkan gaji yang cukup untuk memberi makan, tempat berteduh, lingkungan kerja yang aman harus diciptakan sebelum manajer menawarkan perangsang yang dirancang guna memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh harga diri, rasa memiliki, atau peluang untuk berkembang. Kebutuhan akan rasa aman membutuhkan keamanan kerja, bebas dari paksaan, perlakuan sewenang-wenang, dan peraturan yang ditetapkan secara jelas. Kebutuhan untuk memiliki dan dicintai, yang paling kuat dirasakan dalam hubungan dengan keluarga, juga dapat dipuaskan dalam konteks sosial melalui persahabatan dan menjadi salah satu anggota kelompok dalam pekerjaan.

2.4.2.3. Teori McClelland

McClelland (1987) memperkenalkan teori kebutuhan berprestasi atau *Need for Achievement* yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi (Priansa, 2014:208). Mangkunegara (2011:97) mengemukakan teori McClelland ada tiga kebutuhan manusia yang meliputi:

- a. *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko.
- b. *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- c. *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Pada kehidupan sehari-hari, ketiga kebutuhan tersebut selalu muncul pada tingkah laku individu, hanya kekuatannya tidak sama antara kebutuhan-kebutuhan itu pada diri seseorang (Sutrisno, 2011:129).

2.4.2.4. Teori Alderfer

Clayton P. Alderfer mengemukakan teorinya dengan nama ERG (*Existence, Relatedness, Growth*). Teori ini merupakan kelanjutan dari teori Maslow. Uno (2012:43) menyebutkan bahwa ketiga kebutuhan tersebut yaitu:

- a. Kebutuhan akan keberadaan (*existence*) adalah semua kebutuhan yang berkaitan dengan keberadaan manusia yang dipertahankan dan berhubungan dengan kebutuhan fisiologis dan rasa aman pada hierarki Maslow
- b. Kebutuhan keterkaitan (*Relatedness*) berkaitan dengan hubungan kemitraan dan dalam berinteraksi dengan lingkungan kerja.
- c. Kebutuhan pertumbuhan (*Growth*) adalah kebutuhan yang berhubungan dengan perkembangan potensi perorangan dan dengan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri yang dikemukakan Maslow

Perbandingan antara teori kebutuhan Abraham Maslow dan Alderfer menurut Mangkunegara (2011:98) ditunjukkan pada gambar 2.2.

Gambar 2.2. Perbandingan Kebutuhan dari Abraham Maslow dan Alderfer

Need Hierarchy Theory (Maslow)	ERG Theory (Alderfer)
<i>Self Actualization Esteem</i>	<i>Growth</i>
<i>Self Interpersonal</i>	<i>Relatedness</i>
<i>Love-social</i>	
<i>Safety</i>	<i>Existence</i>
<i>Interpersonal</i>	
<i>Physical</i>	
<i>Physiological</i>	

Sumber: Ernest J. McCormick, 1985:272

Menurut teori ERG, semua kebutuhan itu timbul pada waktu yang sama. Kalau satu tingkat kebutuhan tertentu tidak dapat dipuaskan, seseorang kelihatannya kembali ke tingkat lain (Uno, 2012:43).

Teori ini lebih mendekati kenyataan hidup yang dihadapi sehari-hari, karena berbagai kebutuhan manusia yang kompleks itu di usahakan pemuasan secara simultan, meskipun tingkat intensitas setiap orang berbeda-beda (Sutrisno, 2009:137).

2.4.2.5. Teori Herzberg

Teori Herzberg yang dikenal dengan teori motivasi dua faktor atau teori motivasi kesehatan atau faktor higienis (Usman, 2011:259). Priansa (2014:212) menjelaskan teori dua faktor Herzberg, yaitu:

- a. Faktor Motivasional.
Hal-hal yang mendorong berprestasi sifatnya intrinsik, yang berarti faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain.
- b. Faktor *Hygiene* atau Pemeliharaan.
Faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Faktor-faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain status pegawai dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik ataukah yang bersifat ekstrinsik.

Segi menarik mengenai teori Herzberg adalah gaji tidak dianggap sebagai motivator (Uno, 2012:44). Implikasi teori ini ialah bahwa seseorang pekerja mempunyai persepsi berkarya tidak sekedar mencari nafkah, akan tetapi sebagai wahana untuk memuaskan berbagai kepentingan dan kebutuhannya, bagaimanapun kebutuhan itu dikategorisasikan (Sutrisno, 2009:134).

2.4.2.6. Teori X dan Y Mc. Gregor

Mengungkapkan dua cara yang dapat dilakukan dalam mendalami perilaku manusia, yang terkandung dalam teori X (teori konvensional) dan teori Y (teori potensial) menurut Sutrisno (2009:138).

Uno (2012:45) menjelaskan bahwa teori X oleh seorang manajer yang menganggap atau memandang para pekerja sebagai pemalas yang tidak dapat diperbaiki, dan oleh karena itu mereka cenderung menggunakan pendekatan “wortel dan tongkat” untuk menanganinya. Sedangkan teori manajer Y memandang bekerja harus seimbang dengan istirahat dan bermain, dan bahwa orang-orang pada dasarnya cenderung untuk bekerja keras dan melakukan pekerjaan dengan baik.

Menurut Priansa (2014:213-214) teori X berfokus pada pengawasan dalam pelaksanaan prosedur standar kerja, pengendalian aktivitas, delegasi tugas dan perintah dengan *deadline* serta memastikan hasil akhir yang di berikan kepada pegawai harus sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Teori Y mendorong perluasan wawasan pegawai dan perbaikan kualitas SDM yang berkelanjutan. Penerapan teori Y terbukti lebih menguntungkan daripada teori X khususnya dalam organisasi yang membutuhkan profesional berkeahlian tinggi.

Teori ini sangat bernilai untuk membantu para manajer menyadari bahwa motivasi itu berbeda setiap orang. Manajer memang tidak bisa mengubah karyawannya, tetapi manajer dapat mencoba menilai kebutuhan individu dan menggunakan pemahaman ini untuk melakukan pemberian tugas berdasarkan kekuatan motivasi yang ada (Sutrisno, 2009:140).

2.4.3. Asas-Asas Motivasi

Terdapat beberapa asas dalam memotivasi karyawan. Berikut ini beberapa asas motivasi menurut Hasibuan (2007:98) :

- a. Asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut serta berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan
- b. Asas komunikasi, artinya mmenginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi
- c. Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya
- d. Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan, dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
Misalnya: ini tugas anda dan saya berharap Anda mampu mengerjakannya
- e. Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas “keadilan dan kelayakan” terhadap semua karyawan. Misal pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.
- f. Asas perhatian timbal balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

2.4.4. Metode-Metode Motivasi

Ada 2 metode motivasi menurut Hasibuan (2007:100) yaitu :

- a. Metode langsung adalah motivasi (materiil dan non-materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.

- b. Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

Misalnya: kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja terang dan nyaman, suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik, penempatan karyawan yang tepat dan lain-lainnya.

Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

2.4.5. Proses Motivasi

Ada beberapa tahapan yang harus dilakukan pimpinan untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Hasibuan (2007:101) mengatakan ada 6 tahapan yang harus dilakukan untuk memberikan motivasi, yaitu:

- a. Tujuan, dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para bawahan dimotivasi kearah tujuan tersebut,
- b. Mengetahui kepentingan. Dalam proses motivasi penting mengetahui kebutuhan/keinginan karyawan dan tidak hanya melihatnya dari sudut kepentingan pimpinan dan perusahaan saja,
- c. Komunikasi efektif. Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dan efektif dengan bawahannya. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat-syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif itu diperolehnya.
- d. Integrasi tujuan. Dalam proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan perusahaan adalah *needs complex*, yaitu untuk memperoleh laba, perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi tujuan organisasi/perusahaan dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk ini penting adanya persesuaian motivasi.
- e. Fasilitas. Manajer dalam memotivasi harus memberikan fasilitas kepada perusahaan dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, misalnya memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.
- f. Team work. Manajer harus menciptakan team work yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. Team work (kerja sama) ini penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

Proses motivasi meliputi siklus yang disingkat AIDA, yaitu *attention* (perhatian), *interest* (tertarik), *desire* (keinginan), dan *action* (tindakan). Manusia termotivasi karena ada perhatian. Ada perhatian menimbulkan ketertarikan. Ketertarikan menimbulkan rangsangan. Rangsangan menimbulkan tindakan atau aksi (Usman,2011:253).

2.4.6. Tujuan Motivasi

Motivasi adalah proses pemberian motif (penggerak) kepada karyawan untuk dapat bekerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi secara efisien dapat tercapai. Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2007:97) adalah sebagai berikut:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.

Seorang karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan kinerjanya. Motivasi ditujukan untuk menghindarkan karyawan dari rasa malas sehingga semangat kerja dapat terpenuhi.

- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi tentu akan memiliki kinerja yang baik sehingga karyawan akan merasa puas ketika pekerjaan yang diselesaikan dapat selesai dengan hasil yang maksimal.

- c. Meningkatkan produktivitas karyawan.

Motivasi ditujukan untuk memberikan dorongan agar karyawan mau bekerja sesuai beban pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini diharapkan agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien guna meningkatkan produktivitas kerjanya.

d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.

Karyawan yang kurang termotivasi cenderung tidak ingin bekerja di perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja. Karyawan yang kurang termotivasi akan cenderung bosan dengan aktivitas yang dilakukan setiap harinya sehingga cenderung ingin keluar dari perusahaan. Motivasi diharapkan mampu menumbuhkan rasa loyalitas atau kesetiaan serta kestabilan karyawan dalam bekerja.

e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.

Adanya motivasi bertujuan untuk mengurangi tingkat absensi karyawan, sehingga kedisiplinan karyawan yang datang kerja tepat waktu akan meningkat.

f. Mengefektifkan pengadaan karyawan

Karyawan yang menjadi bagian dari perusahaan tentu akan dijaga agar tetap bekerja di perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi mampu mempertahankan karyawan agar tetap bekerja sehingga perusahaan akan tetap mempunyai karyawan yang bekerja sesuai dengan bidangnya masing-masing.

g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

Motivasi kerja yang baik mendorong seseorang untuk berinteraksi dengan karyawan yang lain atau dengan orang-orang sekitar di lingkungan perusahaan. Hal ini tentu dibutuhkan agar suasana kerja dapat tercipta secara nyaman sehingga mempunyai peran dalam pelaksanaan kinerja secara efektif dan efisien.

- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

Dalam hal pemberian motivasi, para karyawan perusahaan atau organisasi diberikan dorongan untuk bekerja sesuai kreativitas dan inovasi karyawan. Selain itu karyawan juga merasa harus berpartisipasi penuh terhadap kinerja yang ditampilkan.

- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik akan mencapai tingkat kinerja yang baik pula. Hal ini tentu saja berpengaruh terhadap penghargaan yang didapatkan sehingga kesejahteraan karyawan akan meningkat.

- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Motivasi diharapkan mampu membuat karyawan sadar akan tugas-tugas yang diberikan sehingga dapat melaksanakan secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

2.4.7. Indikator Motivasi Kerja Guru

Uno (2012:71) menyebutkan bahwa motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan motivasi kerja guru secara implisit akan tampak melalui indikator (1) tanggung jawab dalam melakukan kerja, (2) prestasi yang dicapainya, (3) mengembangkan diri, serta (4) kemandirian dalam bertindak. Keempat hal tersebut merupakan indikator penting untuk menelusuri motivasi kerja guru.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah perilaku atau dorongan dari dalam maupun dari luar diri seseorang atau karyawan

untuk mau bekerja dalam mencapai tujuan dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

2.5 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan dalam mendukung penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Nama	Judul Penelitian	Hasil/Kesimpulan	Perbedaan dengan Penelitian
Eldaa Cintia, Alini Gilang(2016)	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja karyawan pada KPPN Bandung I	Berdasarkan hasil perhitungan secara simultan, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non-fisik (X2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 72,1% sedangkan sisanya 27,9% dipengaruhi oleh variabel lain.	Penambahan variabel yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi terhadap motivasi kerja.
Tri Budi Marwanto dan Riyadi Nugroho (2014)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Disiplin kerja prajurit Di satuan kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur	Dari variabel kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja ditemukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap disiplin kerja prajurit di satuan kerja KRI X Armada RI Kawasan	Perbedaan pada lokasi penelitian, penambahan variabel dan perbedaan indikator

Nama	Judul Penelitian	Hasil/Kesimpulan	Perbedaan dengan Penelitian
Lestari, Maunia (2016)	Pengaruh Gaya kepemimpinan kepala sekolah, Kompensasi, dan Lingkungan kerja fisik terhadap Motivasi kerja guru di SMK 1 PATI	Hasil Penelitian ini adalah secara parsial dan simultan terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja guru di SMK 1 PATI	Perbedaan tempat penelitian, indikator, dan variabel penelitian
Mai Ngoc and Dang Thuy Hoang (2015)	<i>The Effect of Leadership styles on Employee Motivation in Auditing Companies in Ho Chi Minh City, Vietnam</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 64,5%	Penambahan variabel kompensasi dan lingkungan kerja serta adanya indikator yang berbeda.

Dari tabel 2.1 di atas dapat dilihat bahwa sudah banyak peneliti yang meneliti tentang motivasi kerja, akan tetapi yang membedakan dari tiap penelitian adalah variabel dan indikator yang digunakan sebagai pengukuran. Hal ini pula yang membedakan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya.

2.6 Kerangka Berfikir

Produktifitas kerja guru SMA di kota Cirebon khususnya guru ekonomi menuntut adanya motivasi kerja guru dengan memperhitungkan faktor-faktor yang berperan dalam motivasi kerja guru sehingga guru dapat bekerja secara efektif dan positif. Analisis yang cermat terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif perlu diciptakan di dalam sebuah sekolah, demi terciptanya suasana yang hangat dan menyenangkan antara pegawai, guru dan semua warga disekolah. Apabila guru senang dan puas terhadap gaya kepemimpinan dan kepemimpinan kepala sekolah maka motivasi kerja guru akan meningkat. Indikator gaya kepemimpinan meliputi *supervisory ability* (pengawasan), keinginan sukses, ketegasan, kepercayaan diri, dan inisiatif.

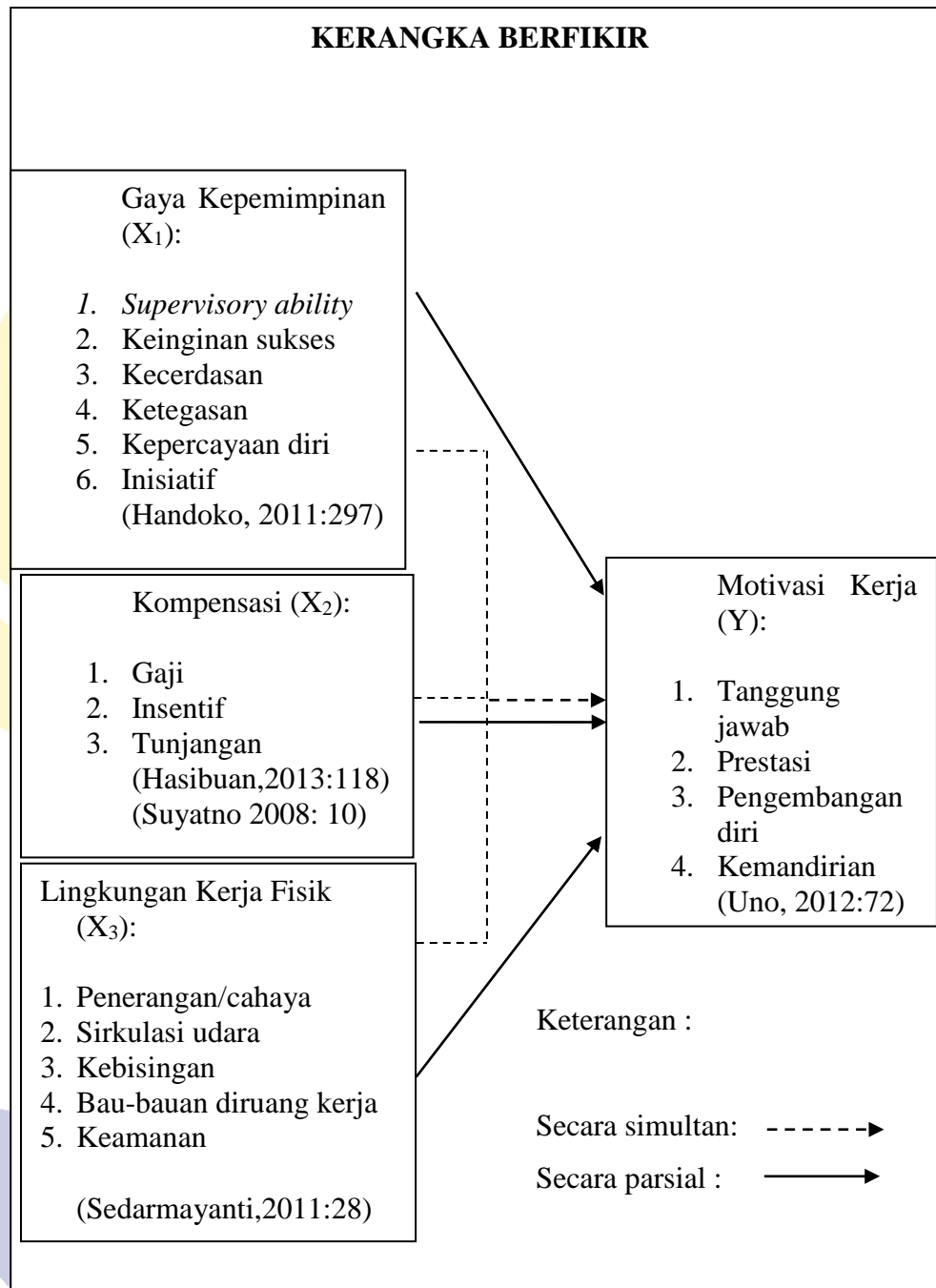
Kompensasi diberikan sebagai imbalan dari sebuah organisasi (sekolah) kepada karyawannya (guru) atas kinerja dalam menjalankan pekerjaannya. Kompensasi yang memadai dan diberikan tepat waktu akan meningkatkan motivasi kerja guru. Indikator dari kompensasi meliputi: gaji, insentif, dan tunjangan.

Lingkungan kerja fisik merupakan situasi yang memberikan kenyamanan bagi seorang pegawai (guru) bekerja sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan. Lingkungan kerja fisik yang baik akan mendorong pegawai (guru) untuk termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator dari lingkungan kerja fisik meliputi: penerangan/cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara, bau-bauan ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja, keamanan.

Secara sistematis, kerangka berfikir dapat digambarkan dalam gambar sebagai berikut:

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Gambar 2.3 Kerangka Berfikir



2.7 Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah.

Hipotesis berdasarkan permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

H₁: Ada pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja guru ekonomi SMA di kota Cirebon.

H₂: Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru ekonomi SMA di kota Cirebon.

H₃: Ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja guru ekonomi SMA di kota Cirebon.

H₄: Ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja guru ekonomi SMA di kota Cirebon.

:

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja guru Ekonomi SMA di Kota Cirebon.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara parsial terhadap motivasi kerja guru Ekonomi SMA di Kota Cirebon.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi secara parsial terhadap motivasi kerja guru Ekonomi SMA di Kota Cirebon.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja guru Ekonomi SMA di Kota Cirebon.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dalam simpulan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah, hendaknya kepala sekolah memberikan kebijakan dengan memperhatikan keinginan dan kebutuhan guru dan warga sekolah.
2. Berkaitan dengan kompensasi, hendaknya kompensasi diberikan tepat waktu dan memberikan insentif secara kontinyu/berkala.
3. Berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, hendaknya sekolah lebih memperhatikan fasilitas tempat kerja para guru dan membuat kebijakan bahwa tidak menyalakan kendaraan di lingkungan sekolah pada saat kegiatan belajar mengajar dimulai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. 2013. *Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung: Angkasa.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asep. (2016). *Guru Tunggu Tunjangan Sertifikasi*. <http://www.radarcirebon.com>. (diunduh tanggal 15 Januari 2017)
- Cintia, Elda. Gilang, Alini. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada KPPN Bandung I. *Jurnal*. Fakultas Komunikasi dan Bisnis. Universitas Telkom Bandung.
- Daryanto. 2013. *Standard Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : Undip.
- Handoko, T.Hani. 2011. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2007a. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- , 2007b *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hoang, Dang, Thung.2015. The Effect of Leadership Styles of Employee Motivation in Auditing Companies in Ho Minh City Vietnam. *Jurnal*. Economics and Finance. Vietnam
- Ivansyah.2016. *Guru Honorer SMA/SMK Keluhkan Hilangnya Tunjangan*. <http://www.tempo.co.id> (diunduh tanggal 11 April 2017).
- Kadarisman, M. 2012a. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- , 2012b. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuswanto, Agung. 2014. *Pendidikan Administrasi Perkantoran Berbasis Tik*. Jakarta : Salemba Infotek.

- Lestari, Maunia. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja Guru di SMK 1 Pati. *Jurnal*. Unnes Semarang.
- Mangkunegara, Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar. 2009. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marwanto, Tri Budi. Nugroho, Riyadi. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Prajurit di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. *Jurnal*. Fakultas Ekonomi. Universitas 17 Agustus 1945.
- Mulyasa. 2013. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priansa, Donni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Solehudin, Mochamad. (2017). *Gaji Cair tapi Tunjangan Hilang*. <http://www.sindonews.com>. (diunduh tanggal 11 April 2017)
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Suyatno. 2008. *Panduan Sertifikasi Guru*. Jakarta: Indeks.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sucianti, Siwi. Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Dabin I dan Dabin II Kecamatan Kuwarasan Kabupaten Kebumen. *Skripsi*. Unnes 2015.
- Sutomo. 2012. *Manajemen Sekolah*. Semarang: Unnes Pres.
- Sutrisno. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Insan Madani.
- Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media
- The Liang Gie. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Uno, Hamzah. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan.* Jakarta: Bumi Aksara.

Usman, Husaini. 2011. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan.* Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Winardi, J. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi.* Jakarta: Prenada Media.

Yusuf. 2017 . *Sudah 13 Bulan Tunjangan Guru PNS Belum Cair.*
<http://www.radarcirebon.com>. (diunduh tanggal 11 Mei 2017)