



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SD NEGERI SE-KECAMATAN WARUNGASEM
KABUPATEN BATANG**

SKRIPSI

**diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Pendidikan**

**Oleh
Noviana Indriyani
1401415457**

**JURUSAN PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2019**



UNNES

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SD NEGERI SE-KECAMATAN WARUNGASEM
KABUPATEN BATANG**

SKRIPSI

**diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Pendidikan**

**Oleh
Noviana Indriyani
1401415457**

**JURUSAN PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2019**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Guru SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang” karya,

nama : Noviana Indriyani

NIM : 1401415457

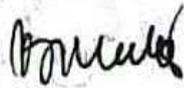
Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar

telah disetujui pembimbing untuk diajukan ke panitia ujian proposal skripsi.

Tegal, 27 Mei 2019

Mengetahui,

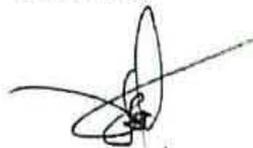
Koordinator PGSD UPP Tegal,



Drs. Utoyo, M.Pd.

NIP 19620619 198703 1 001

Pembimbing,



Drs. Suhardi, M.Pd.

NIP 19570201 198103 1 006

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang" karya,

nama : Noviana Indriyani

NIM : 1401415457

Program Studi : Pendidikan Guru Sekolah Dasar

telah dipertahankan dalam Panitia Sidang Ujian Skripsi Program Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang pada hari Rabu, tanggal 19 Juni 2019 dan disahkan oleh Panitia Ujian.

Semarang, Juli 2019

Panitia Ujian

Ketua,



Dr. Achmad Rafai RC, M.Pd.

NIP 19590821 198403 1 001

Penguji I,



Mur Fatimah, S.Pd., M.Pd.

NIP 19761004 200604 2 001

Sekretaris,



Drs. Utoyo, M.Pd.

NIP 19620619 198703 1 001

Penguji II,



Drs. Yuli Witanto, M.Pd.

NIP 19640717 198803 1 002

Penguji III,



Drs. Suhardi, M.Pd.

NIP 19570201 198103 1 006

PERNYATAAN KEASLIAN

Peneliti yang bertanda tangan di bawah ini,

nama : Noviana Indriyani

NIM : 1401415457

jurusan : Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Fakultas Ilmu Pendidikan,
Universitas Negeri Semarang.

judul : *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang.*

menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar karya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat pada skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Tegal, 27 Mei 2019



Noviana Indriyani

NIM 1401415457

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

1. “Menuntut ilmu itu adalah kewajiban bagi setiap orang islam.” (HR Ibn Majah)
2. “Sesungguhnya di dalam kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai dari suatu urusan kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain, dan hanya pada Rabb-mulah hendaknya kamu berharap.” (QS. Al-Insyirah, ayat: 6-8)
3. “Jadilah yang terbaik tetapi jangan merasa yang paling baik.” (Peneliti)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk kedua orang tua saya Ibu Mislikha dan Bapak Darimun, serta kakak saya Anik Riningsih, Eli Susanti, Ela Suryani, dan seluruh keluarga besar.

PRAKATA

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang.” Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberi kesempatan kepada peneliti untuk belajar di Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Achmad Rifai RC, M.Pd., Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah mengizinkan dan mendukung dalam penelitian ini.
3. Drs. Isa Ansori, M.Pd., Ketua Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah memberi kesempatan kepada peneliti untuk memaparkan gagasan dalam bentuk skripsi ini.
4. Drs. Utoyo, M.Pd., Koordinator PGSD UPP Tegal Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah mengizinkan dan mendukung dalam penelitian ini.
5. Drs. Suhardi, M.Pd., dosen pembimbing yang telah membimbing, mendukung, dan memotivasi peneliti, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Mur Fatimah, S.Pd., M.Pd., dosen penguji satu yang telah memberi masukan dan saran dalam penyusunan skripsi.

7. Drs. Yuli Witanto, M.Pd., dosen penguji dua yang telah memberi masukan dan saran dalam penyusunan skripsi.
8. Dosen Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar UPP Tegal Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah banyak membekali peneliti dengan ilmu pengetahuan.
9. Staf Tenaga Kependidikan UPP Tegal Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar UPP Tegal Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah membantu dalam hal administrasi.
10. Kepala Kesatuan Bangsa, Politik, dan Perlindungan Masyarakat (Kesbangpolinmas), Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA), Kepala Dinas Pendidikan, Kepala Korwil Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang yang telah mengizinkan pelaksanaan penelitian.
11. Kepala SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang.
12. Guru dan staf administrasi SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu peneliti dalam melaksanakan penelitian.
13. Teman-teman seperjuangan mahasiswa PGSD UPP Tegal Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang angkatan 2015 yang saling berbagi ilmu pengetahuan, dukungan, dan doa.
14. Teman-teman kos, satu bimbingan, dan sahabat yang selalu menyemangati, membantu, mendoakan, memberi masukan dan saling berbagi ilmu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga semua pihak yang telah membantu peneliti dalam penyusunan skripsi ini mendapatkan pahala dari Allah SWT. Peneliti berharap skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak khususnya bagi peneliti sendiri.

Tegal, 27 Mei 2019



Peneliti

ABSTRAK

Indriyani, Noviana. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang*. Sarjana Pendidikan. Universitas Negeri Semarang. Drs. Suhardi, M.Pd. 326 halaman.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa Kepala Sekolah dan Guru SD Negeri se-Kecamatan Warungasem, diperoleh informasi bahwa kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Warungasem tergolong rendah. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kurang baik. Ada dua faktor yang memengaruhi kinerja guru, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal salah satunya adalah motivasi kerja, faktor eksternal salah satunya adalah lingkungan kerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: “Adakah pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang?”.

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian *ex post facto*. Populasi dalam penelitian ini yaitu guru SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang berjumlah 195 guru dengan sampel penelitian sejumlah 131 guru. Metode analisis data penelitian ini meliputi uji prasyarat analisis terdiri atas uji normalitas, linearitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas serta analisis akhir berupa analisis korelasi sederhana, regresi sederhana, korelasi berganda, regresi berganda, koefisien determinan dan uji F.

Hasil uji hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,607 > 1,979$), berarti H_0 ditolak. Hasil uji hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,592 > 1,979$), berarti H_0 ditolak. Hasil uji hipotesis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru secara bersama-sama diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,681 > 3,067$), berarti H_0 ditolak. Besar sumbangan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 11,9%. Kesimpulan hasil penelitian ini yaitu ada pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang. Saran peneliti harus ada kerjasama yang baik antara guru, pihak sekolah, dan orang tua, tentang motivasi kerja yang dimiliki guru dalam kegiatan pembelajaran serta tentang lingkungan kerja yang memadai untuk menunjang pelaksanaan pembelajaran yang efektif dan efisien.

DAFTAR ISI

	Halaman
Judul	i
Persetujuan Pembimbing	ii
Pengesahan.....	iii
Surat Pernyataan Keaslian	iv
Motto dan Persembahan	v
Prakata	vi
Abstrak	ix
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar	xvi
Daftar Lampiran	xvii
BAB	
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Pembatasan Masalah	11
1.4 Rumusan Masalah	11
1.5 Tujuan Penelitian	12
1.5.1 Tujuan Umum	12
1.5.2 Tujuan Khusus	12
1.6 Manfaat Penelitian	13

		Halaman
1.6.1	Manfaat Teoritis	13
1.6.2	Manfaat Praktis	13
II.	KAJIAN PUSTAKA	15
2.1	Kajian Teori	15
2.1.1	Kinerja Guru	15
2.1.2	Lingkungan	27
2.1.3	Motivasi Kerja Guru.....	31
2.2	Kajian Empiris	40
2.3	Kerangka Berpikir	58
2.4	Hipotesis Penelitian	60
III.	METODE PENELITIAN	61
3.1	Desain Penelitian	61
3.2	Waktu dan Tempat Penelitian	62
3.2.1	Waktu Penelitian	63
3.2.2	Tempat Penelitian.....	63
3.3	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	64
3.3.1	Variabel Penelitian	64
3.3.2	Definisi Operasional Variabel	65
3.4	Populasi dan Sampel Penelitian	67
3.4.1	Populasi	67
3.4.2	Sampel	69
3.5	Data Penelitian	72

	Halaman
3.5.1 Jenis Data	72
3.5.2 Sumber Data	72
3.6 Teknik Pengumpulan Data	73
3.6.1 Wawancara	73
3.6.2 Angket atau Kuesioner	74
3.6.3 Dokumentasi	75
3.7 Instrumen Penelitian	76
3.7.1 Pedoman Wawancara Tidak Terstruktur	77
3.7.2 Angket	77
3.7.3 Uji Validitas Instrumen	81
3.7.4 Uji Reliabilitas Instrumen	84
3.8 Teknik Analisis Data	86
3.8.1 Analisis Deskriptif	87
3.8.2 Uji Prasyarat Analisis	88
3.8.3 Analisis Akhir/Uji Hipotesis	91
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	97
4.1 Hasil Penelitian	97
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	97
4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	99
4.1.3 Hasil Uji Prasyarat Analisis	113
4.1.4 Analisis Akhir/Uji Hipotesis	118
4.1.5 Hasil Pengujian Hipotesis	132

	Halaman
4.2 Pembahasan	136
4.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	140
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru	141
4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru.....	143
4.3 Impikasi Penelitian	145
4.3.1 Implikasi Teoritis	145
4.3.2 Implikasi Praktis	147
V. PENUTUP	149
5.1 Simpulan	149
5.2 Saran	151
5.2.1 Bagi Kepala Sekolah	151
5.2.2 Bagi Guru	152
5.2.3 Bagi Peserta Didik	152
5.2.4 Bagi Peneliti Lanjutan	152
DAFTAR PUSTAKA	154
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Populasi Penelitian.....	68
3.2 Proporsi Pengambilan Sampel Penelitian.....	71
3.3 Kriteria Skala <i>Likert</i> Angket Kinerja Guru dan Angket Motivasi Kerja ...	79
3.4 Kriteria Skala <i>Likert</i> Angket Lingkungan Kerja	79
3.5 Populasi Guru Uji Coba.....	80
3.6 Sampel Guru Uji Coba.....	80
3.7 Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Guru	83
3.8 Hasil Uji Validitas Angket Motivasi Kerja	83
3.9 Hasil Uji Validitas Angket Lingkungan Kerja	84
3.10 Hasil Uji Reliabilitas Angket Kinerja Guru.....	85
3.11 Hasil Uji Reliabilitas Angket Motivasi Kerja.....	85
3.12 Hasil Uji Reliabilitas Angket Lingkungan Kerja.....	86
3.13 Rentang Nilai Indeks (<i>Three Box Method</i>).....	88
3.14 Kategori Koefisien Korelasi	92
3.15 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	94
4.1 Alamat SD Tempat Penelitian	98
4.2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	100
4.3 Kriteria <i>Three Box Method</i>	104
4.4 Indeks Variabel Motivasi Kerja	108
4.5 Indeks Variabel Lingkungan Kerja.....	109

Tabel	Halaman
4.6 Indeks Variabel Kinerja Guru.....	112
4.7 Hasil Uji Normalitas	114
4.8 Hasil Uji Linieritas Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru.....	115
4.9 Hasil Uji Linieritas Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru	115
4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	116
4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	117
4.12 Hasil Penghitungan Analisis Regresi Sederhana X_1 -Y	119
4.13 Hasil Penghitungan Analisis Regresi Sederhana X_2 -Y	121
4.14 Hasil Pengujian Analisis Regresi Berganda	123
4.15 Hasil Penghitungan Analisis Korelasi Sederhana X_1 -Y.....	125
4.16 Hasil Penghitungan Analisis Korelasi Sederhana X_2 -Y.....	125
4.17 Hasil Penghitungan Analisis Korelasi Berganda X_1 dan X_2 -Y.....	126
4.18 Hasil Koefisien Determinasi X_1 -Y	127
4.19 Hasil Koefisien Determinasi X_2 -Y	128
4.20 Hasil Koefisien Determinasi X_1 dan X_2 -Y.....	130
4.21 Hasil Uji Koefisien Regresi secara Bersama-sama (Uji F)	131

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Bagan Kerangka Berpikir.....	59
4.1 Rekapitulasi Persentase Indeks Variabel Motivasi kerja.....	108
4.2 Rekapitulasi Persentase Indeks Variabel Lingkungan Kerja.....	110
4.3 Persentase Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.....	127
4.4 Persentase Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru.....	129
4.5 Persentase Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru.....	130

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Daftar Nama Guru Populasi Penelitian.....	161
2. Daftar Nama Guru Penelitian.....	168
3. Daftar Nama Guru Sampel Uji Coba	174
4. Pedoman Wawancara Tidak Terstruktur	175
5. Kisi-kisi Angket Uji Coba Kinerja Guru.....	176
6. Kisi-kisi Angket Uji Coba Motivasi Kerja.....	177
7. Kisi-kisi Angket Uji Coba Lingkungan Kerja.....	178
8. Angket Uji Coba Kinerja Guru.....	179
9. Angket Uji Coba Motivasi Kerja.....	186
10. Angket Uji Coba Lingkungan Kerja	191
11. Deskriptor Penskoran Angket.....	195
12. Lembar Validitas Ahli 1 Angket Kinerja Guru.....	196
13. Lembar Validitas Ahli 1 Angket Motivasi Kerja	199
14. Lembar Validitas Ahli 1 Angket Lingkungan Kerja.....	202
15. Lembar Validitas Ahli 2 Angket Kinerja Guru.....	204
16. Lembar Validitas Ahli 2 Angket Motivasi Kerja	207
17. Lembar Validitas Ahli 2 Angket Lingkungan Kerja.....	210
18. Tabel Pembantu Analisis Angket Uji Coba Kinerja Guru.....	212
19. Tabel Pembantu Analisis Angket Uji Coba Motivasi Kerja	216
20. Tabel Pembantu Analisis Angket Uji Coba Lingkungan Kerja.....	220
21. <i>Output</i> Uji Validitas Uji Coba Kinerja Guru.....	222

Lampiran	Halaman
22. <i>Output</i> Uji Validitas Uji Coba Motivasi Kerja.....	224
23. <i>Output</i> Uji Validitas Uji Coba Lingkungan Kerja.....	226
24. <i>Output</i> Uji Reliabilitas Uji Coba Kinerja Guru	227
25. <i>Output</i> Uji Reliabilitas Uji Coba Motivasi Kerja.....	229
26. <i>Output</i> Uji Reliabilitas Uji Coba Lingkungan Kerja.....	230
27. Kisi-kisi Angket Penelitian Kinerja Guru.....	231
28. Kisi-kisi Angket Penelitian Motivasi Kerja	232
29. Kisi-kisi Angket Penelitian Lingkungan Kerja.....	233
30. Angket Penelitian Kinerja Guru.....	234
31. Angket Penelitian Motivasi Kerja	237
32. Angket Penelitian Lingkungan Kerja.....	240
33. Tabel Pembantu Analisis Angket Kinerja Guru	243
34. Tabel Pembantu Analisis Angket Motivasi Kerja.....	249
35. Tabel Pembantu Analisis Angket Lingkungan Kerja.....	255
36. Surat-surat Bukti Penelitian.....	261
37. Surat Izin Penelitian UNNES	284
38. Surat Rekomendasi Permohonan Izin Riset (KESBANGPOL)	285
39. Surat Rekomendasi Permohonan Izin Riset (BAPPERLITBANGDA)...	286
40. Dokumentasi.....	287
41. Hasil Uji Normalitas Data	314
42. Hasil Uji Linieritas Data.....	315
43. Hasil Uji Multikolinearitas Data	316

Lampiran	Halaman
44. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	317
45. Hasil Uji Korelasi Sederhana.....	318
46. Hasil Uji Regresi Sederhana.....	319
47. Hasil Uji Korelasi Ganda dan Regresi Ganda.....	320
48. Daftar Jurnal.....	321

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan dijelaskan mengenai hal-hal yang mendasari penelitian. Bab pendahuluan yang merupakan bab pertama dalam skripsi dapat mengantarkan pembaca untuk mengetahui apa yang diteliti, mengapa dan untuk apa penelitian dilakukan. Dengan adanya bab pendahuluan diharapkan dapat mempermudah pembaca untuk memahami inti dari pelaksanaan penelitian ini. Uraian mengenai bab pendahuluan akan dijelaskan sebagai berikut:

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan faktor penting yang berperan pada pendidikan dan kemajuan bangsa. Kemajuan anak bangsa dapat menjadikan kualitas pendidikan yang baik dan tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia. Salah satu hal yang menentukan kualitas sumber daya manusia itu sendiri adalah pendidikan. Pendidikan yang berkualitas sangat diperlukan untuk membentuk bangsa yang beradab sesuai dengan falsafah hidup suatu bangsa. Melalui pendidikan, manusia dapat memperoleh pengalaman yang bermakna bagi dirinya, masyarakat, atau pembangunan bangsa.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 Ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual

keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan manusia untuk mewujudkan sumber daya manusia yang lebih baik. Dengan demikian, salah satu usaha pemerintah untuk memajukan suatu bangsa yaitu dengan melakukan perbaikan untuk meningkatkan mutu atau kualitas pendidikan secara menyeluruh. Tidak hanya pemerintah saja, melainkan seluruh bangsa wajib ikut berpartisipasi dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Melalui pendidikan, seseorang dapat mengenal dan mengembangkan segala aspek bentuk potensi dan bakat yang ada dalam dirinya demi menunjang kehidupan untuk masa depan. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi keberhasilan kualitas pendidikan yaitu guru.

Guru memiliki peran penting dalam pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lain yang memadai sering kali kurang berarti apabila tidak disertai dengan kualitas atau mutu guru yang memadai. Dengan kata lain, guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan. Sebagai salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, guru memiliki tugas dan tanggung jawab besar yang harus dilakukan. Tugas dan tanggung jawab guru tersebut secara formal tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Bab 1 Pasal 1 Ayat 1 tentang Guru dan Dosen yaitu, “Guru adalah pendidikan profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Sardiman (2011:125) mengemukakan bahwa guru merupakan salah satu komponen manusiawi yang berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan dalam proses belajar mengajar. Sedangkan Mulyasa (2012:5) menjelaskan bahwa guru adalah komponen yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung dengan adanya guru yang profesional dan berkualitas.

Oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas pendidikan harus bersamaan dengan peningkatan mutu atau kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Berdasarkan pernyataan yang telah dikemukakan mengenai guru, dapat disimpulkan bahwa guru adalah salah satu komponen yang memiliki pengaruh paling besar dalam proses dan hasil pendidikan yang berkualitas serta dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional. Berhasil tidaknya guru dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas dapat dilihat dari prestasi atau kinerja guru.

Menurut Rachmawati & Daryanto (2013:16) kinerja dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan dan kemampuan individu atau kelompok orang pada saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan dan standar yang telah ditentukan. Supardi (2014:45) menyatakan, "Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan". Susanto (2014:27) mengungkapkan bahwa kinerja adalah prestasi/kemampuan dalam bekerja yang ingin diperlihatkan, ataupun melaksanakan tugas yang ingin dicapai sesuai

bidangnya dan memperoleh hasil yang optimal. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja yaitu prestasi/kemampuan kerja seseorang untuk melaksanakan kewajiban atau tanggung jawab sesuai bidang dengan hasil yang baik atau optimal.

Kaitannya dengan kinerja guru, Rachmawati & Daryanto (2013:16) menjelaskan bahwa kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Supardi (2014:54) mengemukakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didik di bawah bimbingannya. Hal mengenai kinerja guru juga dikemukakan oleh Susanto (2014:29) menyatakan, “Kinerja guru dapat diartikan sebagai prestasi, hasil, atau kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan oleh guru dalam melaksanakan tugas pendidikan atau pengajaran”. Natawijaya (1999:22) dalam Susanto (2014:29) menjelaskan bahwa kinerja guru dapat dilihat pada saat proses pembelajaran di kelas yang meliputi proses persiapan hingga evaluasi. Dari beberapa pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja guru adalah pencapaian yang diperlihatkan oleh guru dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat dilihat dari persiapan, saat melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas, dan mengevaluasinya.

Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor yang berasal dari dalam (*intern*) maupun faktor yang berasal dari luar (*ekstern*). Kinerja guru dalam pembelajaran dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu lingkungan kerja. Menurut laporan produktivitas *International Labour Office* (ILO) dalam Barnawi & Arifin (2017:54), hal pertama yang harus diusahakan untuk

memperbaiki kinerja guru adalah menjamin agar guru dapat melaksanakan tugasnya dalam keadaan memenuhi syarat. Seperti halnya yang dikemukakan oleh Pramudyo (2010) dalam Barnawi & Arifin (2017:54) bahwa guru dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan atau dengan kata lain pemerintah harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi guru.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalamnya, karena lingkungan akan memengaruhi kepuasan individu dalam bekerja. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedikitnya diperlukan dua hal, yaitu guru itu sendiri serta hubungan baik antara guru dengan orang tua dan masyarakat di sekitarnya (Mulyasa 2013:193). Lingkungan kerja dibagi menjadi dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sedarmayanti (2011:26) menjelaskan bahwa lingkungan fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang memengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang terdapat di sekeliling guru yang dapat dilihat dan dirasakan kemudian memberikan efek samping baik negatif maupun positif terhadap hasil dari pekerjaan.

Selain lingkungan kerja, kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh dorongan-dorongan yang berasal dari dalam diri (*intern*) guru itu sendiri untuk berprestasi atau bisa disebut dengan motivasi. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Sedarmayanti (2011) dalam Supardi (2014:19), yang menyatakan:

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) sarana prasarana; (10)

teknologi; (11) kesempatan berprestasi.

Maslow (1970) dalam Sutomo (2012:84) menyatakan, “Motivasi merupakan tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha memenuhi kebutuhannya”. Donald dalam Sardiman (2011:73) menjelaskan bahwa motivasi merupakan perubahan energi dari dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan dan didahului dengan tanggapan terhadap tujuan yang ingin dicapai. Masnur dalam Hamdani (2011:290) menyatakan, “Motivasi adalah daya atau perbuatan yang mendorong seseorang; tindakan atau perbuatan merupakan gejala sebagai akibat dari adanya motivasi tersebut”. Motivasi yang ada dalam diri individu akan mendorong dan memberikan rangsangan untuk melakukan usaha guna memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan yang dikehendakinya. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Majid (2016:38) yang menjelaskan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang menjadi pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Sardiman dalam Majid (2016:309) motivasi memiliki fungsi untuk: (1) mendorong manusia untuk berbuat, sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Jadi, motivasi adalah sebagai penggerak dari setiap kegiatan yang akan dilakukan; (2) menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak tercapai. Motivasi memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuan; (3) menyeleksi perbuatan, yaitu dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan-tujuan tersebut.

Uno (2017:71) menyatakan, “Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang”. Karena besar kecilnya pengaruh motivasi seseorang tergantung pada banyaknya intensitas motivasi yang diberikan. Infodiknas (199) dalam Kompri (2016:65) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong guru memiliki kemauan/kebutuhan dalam mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja pada guru merupakan proses yang memberikan dorongan guru untuk melaksanakan pekerjaannya mulai dari merencanakan kegiatan pembelajaran hingga mengevaluasi pembelajaran. Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam memengaruhi kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Semakin tinggi motivasi seseorang maka akan semakin tinggi pula kinerjanya, begitupun sebaliknya. Apabila guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka mereka akan terdorong untuk meningkatkan kemampuannya sehingga hasil kerja yang diperoleh akan maksimal.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti melalui kegiatan wawancara tidak terstruktur dengan beberapa kepala sekolah dan guru SD Negeri di Kecamatan Warungasem, diperoleh beberapa informasi mengenai kinerja guru yang tergolong masih rendah atau kinerjanya masih perlu ditingkatkan. Berdasarkan wawancara juga didapatkan persentase sebanyak 36% kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang yang terbilang rendah. Kepala sekolah beranggapan bahwa yang termasuk dalam kinerja rendah adalah guru yang dalam hal penguasaan dan pengelolaan kelasnya masih sangat kurang, dalam hal ini guru tidak bisa mengelola kelas dengan baik. Dalam hal persiapan

yang menyangkut pembelajaran seperti RPP, guru juga masih memanfaatkan RPP yang sudah ada pada tahun-tahun sebelumnya. Proses pembelajaran yang dilakukan guru masih monoton yaitu masih berpusat pada guru, dalam hal ini guru lebih sering menggunakan metode ceramah saja tanpa menggunakan variasi dengan metode lain sehingga kurang memberikan tempat untuk peserta didik dalam mengaktualisasikan dirinya. Dalam penggunaan media dan sumber belajar pada pembelajaran juga masih kurang bervariasi serta kurangnya persiapan guru dan peserta didik saat kegiatan pembelajaran. Dalam evaluasi pembelajaran yang dilakukan guru pada peserta didik hanya menggunakan LKS yang sudah tersedia tanpa guru membuatnya. Kepala sekolah juga menyebutkan guru yang kinerjanya rendah lebih banyak adalah Guru Tidak Tetap (GTT). Hal tersebut dikarenakan kurangnya pengalaman, meskipun tidak semua GTT kinerjanya rendah. Selain itu masih adanya guru dengan kinerja yang rendah dikarenakan oleh kurangnya motivasi. Terdapat beberapa guru yang kurang antusias dalam pengembangan pengetahuan dan wawasan melalui *workshop* atau pelatihan di bidang pendidikan. Tingkat motivasi kerja guru satu sama lain berbeda-beda. Ada beberapa guru yang perlu ditingkatkan lagi mengenai motivasi kerjanya. Selain itu, keterbatasan sarana dan prasarana dalam pembelajaran juga sangat memengaruhi motivasi kerja guru. Lokasi dari dua puluh tiga SD di Kecamatan Warungasem antara satu sama lain berbeda. Terdapat beberapa SD yang letaknya di tepi jalan raya utama, jalan raya penghubung, dan di tepi sawah. Dengan adanya perbedaan lokasi tersebut dapat memengaruhi kualitas dari masing-masing kinerja guru yang berdampak pada kegiatan pembelajaran karena kondisi lingkungan fisiknya yang berbeda-beda.

Penelitian yang telah dilakukan terkait variabel yang hampir sama yaitu dengan judul *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja* oleh Sugiyono & Rahadhini (2011) dari Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia volume 5, nomor 2. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,614 yang artinya persentase sumbangan pengaruh pelatihan, pendidikan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 61,4%.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru juga telah dilakukan oleh Ristiana (2011) dengan judul *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT)* dari Universitas Diponegoro Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja GTT. Selain itu, variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja GTT. Variabel motivasi kerja (X_3) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja GTT.

Penelitian lain mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru juga telah dilakukan oleh Iskandar (2012) dari Universitas Negeri Semarang dengan judul *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri se-Kecamatan Kudus*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 21,1% terhadap kinerja guru; (2) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 28% terhadap kinerja guru; (3) secara simultan motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan

sebesar 35,4% terhadap kinerja guru. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial maupun simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang meliputi dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran di SMA Negeri se-Kabupaten Kendal.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, disusunlah sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang meliputi:

- (1) Kinerja guru di Kecamatan Warungasem sudah baik, namun perlu dikembangkan.
- (2) RPP yang digunakan untuk pembelajaran masih memanfaatkan RPP yang sudah tersedia dari tahun sebelumnya tanpa ada pengembangan dari guru.
- (3) Evaluasi pembelajaran menggunakan LKS yang sudah tersedia.
- (4) Penggunaan media pembelajaran dan sumber belajar masih kurang maksimal dan kurang bervariasi.
- (5) Kurangnya persiapan guru dan peserta didik pada saat kegiatan pembelajaran.
- (6) Pengkondisian peserta didik dalam pelaksanaan pembelajaran masih kurang dengan persentase 36%.
- (7) Tingkat motivasi kerja guru satu sama lain berbeda-beda, masih ada

beberapa guru yang perlu ditingkatkan lagi mengenai motivasi kerjanya.

- (8) Kurangnya antusias dalam pengembangan pengetahuan dan wawasan melalui *workshop* atau pelatihan di bidang pendidikan.
- (9) Keterbatasan sarana dan prasarana dalam pembelajaran memengaruhi motivasi kerja.
- (10) Kerjasama antarguru dalam melaksanakan tanggung jawabnya masih kurang dengan persentase 45%.

1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari kesalahpahaman maksud dan tujuan penelitian terhadap masalah yang akan diteliti. Dengan demikian, peneliti perlu membatasi masalah terkait masalah yang diteliti agar permasalahan tersebut tidak meluas. Peneliti membatasi masalah sebagai berikut:

- (1) Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja guru dan lingkungan kerja fisik SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang.
- (2) Variabel kinerja guru yang diteliti adalah kinerja mengajar guru.
- (3) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang baik yang sudah PNS maupun yang non-PNS.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah digunakan untuk mengetahui apa yang akan diteliti dan

dapat dijadikan pedoman penelitian. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- (1) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang?
- (2) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang?
- (3) Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berisi tentang suatu pernyataan informasi (data) apa yang akan dicari (diketahui) melalui penelitian. Tujuan penelitian terdiri dari dua tujuan, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Uraian selengkapnya adalah sebagai berikut:

1.5.1 Tujuan Umum

Tujuan umum adalah gambaran mengenai penelitian secara umum. Tujuan umum dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsi pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang.

1.5.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus berisi tentang hal-hal lebih rinci yang ingin dicapai oleh peneliti. Tujuan khusus merupakan uraian yang lebih detail dari tujuan umum. Tujuan khusus dalam penelitian ini mengacu pada rumusan masalah yang telah dibuat oleh peneliti. Uraianya sebagai berikut:

- (1) Menganalisis dan mendeskripsi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

guru SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang.

- (2) Menganalisis dan mendeskripsi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang.
- (3) Menganalisis dan mendeskripsi pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian menggambarkan kegunaan yang dapat diambil dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan. Manfaat dalam penelitian ini meliputi dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Uraian mengenai manfaat teoritis dan praktis yaitu:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini yaitu diharapkan dapat memberi gambaran tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang serta diharapkan mampu memberikan sumbangan informasi yang nantinya dapat memberi motivasi penelitian mengenai masalah sejenis guna penyempurnaan penelitian ini.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis adalah manfaat dalam bentuk praktik yang diterima langsung oleh seseorang maupun suatu lembaga dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Manfaat praktis penelitian ini ditujukan bagi guru, sekolah, peserta didik, dan peneliti. Uraianya adalah sebagai berikut:

1.6.2.1 Bagi Guru

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi guru untuk meningkatkan motivasi kerja dalam setiap proses pembelajaran, sehingga tingginya motivasi kerja yang dimiliki guru akan meningkatkan kinerja guru itu sendiri, terutama kinerja guru dalam mengajar. Selain itu diharapkan penelitian ini juga dapat dijadikan acuan guru untuk menciptakan kondisi kerja yang nyaman dengan lebih memerhatikan lingkungan kerjanya, sehingga hasil kerja dapat baik dan optimal.

1.6.2.2 Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan dapat dijadikan sebagai acuan dan motivasi dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan motivasi kerja dan perbaikan manajemen lingkungan kerja.

1.6.2.3 Bagi Peserta Didik

Penelitian ini diharapkan sebagai sumber informasi mengenai acuan dasar tindakan peserta didik untuk berperan aktif dalam penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga mampu menumbuhkan kinerja dan motivasi guru yang optimal.

1.6.2.4 Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan mengenai manajemen pendidikan, sehingga dapat menjadi bekal peneliti untuk terjun ke dunia pendidikan ketika menjadi seorang guru atau pendidik. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lanjutan dalam bidang manajemen pendidikan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Pada kajian pustaka akan dibahas mengenai kajian teori, kajian empiris, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian. Uraian selengkapnya akan dijelaskan sebagai berikut:

2.1 Kajian Teori

Pada bagian ini berisi berbagai teori yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu:

2.1.1 Kinerja Guru

Keberhasilan pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu guru. Perbaikan kualitas pendidikan tidak akan berhasil apabila tidak diikuti dengan perbaikan dari kualitas atau mutu guru itu sendiri. Kualitas seorang guru dapat dilihat dari hasil kerjanya. Berikut ini akan dijelaskan mengenai uraian dari kinerja guru yang meliputi: hakekat guru, pengertian kinerja guru, kinerja mengajar guru, faktor yang memengaruhi kinerja guru, dan penilaian kinerja guru.

2.1.1.1 Hakekat Guru

Guru merupakan komponen penting dalam pendidikan. Guru sebagai pendidik mempunyai kewajiban atau tanggung jawab dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional dan upaya peningkatan kualitas atau mutu pendidikan. Guru sebagai pendidik profesional harus berperan aktif dalam peningkatan mutu atau kualitas pendidikan, karena guru merupakan salah satu faktor penting untuk

menunjang terselenggaranya pendidikan yang berkualitas dan juga dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional yang sudah ditetapkan. Sardiman (2011:125) mengemukakan bahwa guru merupakan salah satu komponen manusiawi yang berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan dalam proses belajar mengajar. Sedangkan Mulyasa (2012:5) menjelaskan bahwa guru adalah komponen yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Guru dalam konteks pendidikan mempunyai peranan yang besar dan strategis karena gurulah yang berada di barisan terdepan dalam pelaksanaan pendidikan karena guru berhadapan langsung dengan peserta didik untuk menyalurkan ilmu pengetahuan dan teknologi sekaligus mendidik. Upaya perbaikan yang telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan pengaruh besar tanpa didukung oleh kualitas guru.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat 1 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru adalah seorang pendidik yang bertugas untuk mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih, menilai, dan juga mengevaluasi peserta didik melalui jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, serta pendidikan menengah. Kompri (2016:30) menjelaskan bahwa guru adalah tenaga kependidikan yang pekerjaan utamanya yaitu mengajar yang berorientasi tidak hanya pada kecakapan terhadap dimensi ranah cipta saja, melainkan juga berdimensi terhadap ranah rasa dan karsa. Seorang guru tidak mungkin memberikan sesuatu kepada orang lain jika ia sendiri tidak memilikinya. Apa yang akan ia ajarkan harus dikuasai terlebih dahulu oleh pendidik, baru diberikan kepada orang

lain. Menurut Priansa (2018:35) guru adalah seseorang yang bertugas untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dalam segala aspek melalui usaha pengoptimalan dari berbagai potensi *multiple intelegence* yang dimiliki oleh peserta didik. Guru memiliki banyak peran penting sebagai komponen pendidikan terutama dalam proses belajar mengajar. Mulyasa (2012:19) menjelaskan bahwa peran guru dalam proses pembelajaran yaitu (1) sebagai pendidik dan pengajar; (2) sebagai anggota masyarakat; (3) sebagai pemimpin; (4) sebagai administrator; dan (5) sebagai pengelola pembelajaran. Guru memiliki peranan besar dalam kegiatan pendidikan. Oleh karena itu guru harus selalu mengembangkan pengetahuan dan keterampilan dirinya untuk menunjang kegiatan pembelajaran.

Berdasarkan dari beberapa pengertian mengenai guru yang telah dikemukakan, dapat diartikan bahwa guru sebagai seseorang yang memiliki kemampuan di bidang pendidikan khususnya dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Guru merupakan komponen utama dalam berlangsungnya pendidikan. Guru memiliki peran dan tugas penting dalam mencerdaskan anak bangsa, sehingga guru harus senantiasa mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Guru sebagai seseorang yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang dalam bidang pendidikan atau lebih tepatnya dalam pembelajaran di lembaga pendidikan formal, mempunyai kewajiban dalam pencapaian tujuan unit kerjanya yang ditunjukkan dengan kinerjanya.

2.1.1.2 Pengertian Kinerja Guru

Rachmawati & Daryanto (2013:16) menjelaskan bahwa kinerja merupakan

tingkat keberhasilan dan kemampuan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Supardi (2014:45) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Hal berbeda mengenai kinerja diungkapkan oleh Priansa (2018:79) bahwa kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan melainkan merupakan perwujudan yang muncul dari bakat atau kemampuan itu sendiri.

Susanto (2014:27) mengemukakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja yang diemban, melaksanakan tugas sesuai dengan bidang sehingga memperoleh hasil yang baik. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau kemampuan kerja yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan kewajiban atau tanggung jawab sesuai bidang dengan hasil yang baik atau memuaskan. Fatah (1996) dalam Rachmawati & Daryanto (2013:16) menjelaskan bahwa kinerja merupakan ungkapan kemajuan yang dimiliki seseorang atas dasar pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan. Menurut Mulyasa (2013:88) bahwa kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang diperlihatkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimilikinya.

Dari beberapa penjelasan mengenai kinerja, dapat dipahami bahwa kinerja adalah hasil atau pencapaian prestasi kerja, kemampuan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan harapan

dan tujuan yang telah ditetapkan dalam sebuah unit kerja atau organisasi. Guru sebagai salah satu bentuk profesi, mempunyai tanggung jawab dan wewenang dalam sebuah unit kerja yaitu sekolah. Hasil atau prestasi kerja guru dalam pembelajaran dapat dilihat dari kinerja guru.

Rachmawati & Daryanto (2013:16) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Lebih lanjut Supardi (2014:54) menjelaskan bahwa kinerja guru adalah kemampuan dan tanggung jawab seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah. Sedangkan Mulyasa (2013:88) mengungkapkan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai usaha guna memperoleh gambaran yang meliputi pengetahuan, keterampilan, serta nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan melalui penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.

Susanto (2014:29) berpendapat bahwa kinerja guru dapat diartikan sebagai prestasi, hasil, atau kemampuan yang ingin dicapai atau diperlihatkan oleh guru melalui pelaksanaan tugas pendidikan dan pengajaran. Sementara Priansa (2018:79) menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

Berdasarkan pendapat dari para ahli, dapat diartikan bahwa kinerja guru merupakan hasil atau prestasi yang diperlihatkan oleh guru dalam kewajiban dan tanggung jawabnya melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran. Kinerja guru dapat dilihat dari kemampuannya dalam mengajar, mulai dari bagaimana seorang

guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

2.1.1.3 Kinerja Mengajar Guru

Kinerja mengajar guru merupakan prestasi, hasil, atau kemampuan yang dicapai atau ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran (Susanto 2014:29). Hal senada juga dikemukakan oleh Supardi (2014:45), yang menyatakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik untuk meningkatkan prestasi belajarnya. Sutomo (2012:44) mengungkapkan bahwa guru adalah pengelola dalam kegiatan belajar mengajar, yaitu sebagai perancang pembelajaran, pelaksana dalam pengajaran, serta penilai/evaluator mengenai hasil belajar yang sekaligus juga sebagai supervisor/pembina yang mencakup di dalam seluruh kegiatan belajar mengajarnya. Berdasarkan pendapat dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dapat dilihat dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran atau pada saat guru mengajar.

Sardiman (2011:48) menyatakan, “Mengajar diartikan sebagai suatu aktivitas mengorganisasi atau mengatur lingkungan sebaik-baiknya dan menghubungkan dengan anak, sehingga terjadi proses belajar”. Dapat dikatakan bahwa mengajar merupakan upaya menciptakan kondisi yang kondusif dalam berlangsungnya kegiatan belajar bagi peserta didik. Guru dalam mengajar hanya sebagai pembimbing dan peserta didiklah yang berupaya mencari, menemukan, dan memecahkan masalah yang ada. Adapun yang dimaksud kinerja mengajar yaitu

seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh guru sesuai dengan tugasnya sebagai pengajar (Susanto 2014:29).

Mengajar adalah usaha dalam mewariskan kebudayaan pada masa lampau untuk generasi baru secara turun temurun sehingga terjadi konservasi kebudayaan. Mengajar juga dapat diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh guru dengan memanfaatkan bahan pelajaran sebagai media untuk membawa anak-anak dalam pembelajaran pribadi termasuk kegiatan pembentukan kejasmanian. Guru sebagai pengajar adalah menyampaikan materi pelajaran dalam perspektif material (Nasrul 2014:22).

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai kinerja guru dalam mengajar, dapat disimpulkan bahwa kinerja mengajar guru merupakan prestasi atau hasil kerja yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam membimbing dan membantu peserta didik dalam belajar. Kinerja guru dalam mengajar dapat dilihat dari kemampuan guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian dari proses belajar mengajar yang telah dilakukan. Kinerja guru dalam mengajar juga dapat diketahui dari seberapa besar kemampuan guru dalam menguasai bahan pelajaran.

2.1.1.4 Faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru sebagai hasil atau prestasi yang diperlihatkan oleh guru dalam kewajiban dan tanggung jawabnya melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut T.R Mitchell (1978) dalam Rachmawati & Daryanto (2013:137) teori dasar yang digunakan sebagai landasan menilai kinerja guru adalah *Perfomance = Motivation x Ability*. Dari formula tersebut dapat

dikatakan bahwa, motivasi dan abilitas adalah unsur-unsur yang berfungsi membentuk kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai guru. Dengan kata lain bahwa faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Sedarmayanti (2011) dalam Supardi (2014:19) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru yaitu: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) sarana prasarana; (10) teknologi; dan (11) kesempatan berprestasi. Rachmawati & Daryanto (2013:19) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru, diantaranya: (1) kepribadian dan dedikasi; (2) pengembangan profesi; (3) kemampuan mengajar; (4) antarmubungan dan komunikasi; (5) hubungan dengan masyarakat; (6) kedisiplinan; (7) kesejahteraan; dan (8) iklim kerja.

Tempe (1992) dalam Supardi (2014:50) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja atau kinerja seseorang antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kerja, umpan balik, dan administrasi pengupahan. Barnawi & Arifin (2017:43) mendefinisikan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal kinerja guru yaitu faktor memengaruhi kinerja guru yang berasal dari dalam diri guru itu sendiri, seperti kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, serta latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal kinerja guru yaitu faktor yang dapat

memengaruhi kinerja guru yang berasal dari luar guru, seperti halnya gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, serta kepemimpinan.

Berdasarkan pengertian mengenai kinerja guru, dapat dipahami bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor dari dalam diri guru (faktor internal) maupun faktor dari luar guru (faktor eksternal). Faktor internal yang mampu memengaruhi kinerja guru adalah disiplin kerja, pendidikan, keterampilan atau kemampuan mengajar yang di dalamnya berisi mengenai kompetensi yang harus dimiliki oleh guru, motivasi, kepuasan kerja, sedangkan faktor eksternal yang mampu memengaruhi kinerja guru adalah manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial (kesejahteraan), iklim kerja, lingkungan, sarana prasarana, teknologi, serta kesempatan dalam berprestasi.

2.2.1.5 Penilaian Kinerja Guru

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar sesuai dengan apa yang telah ditetapkan (Rachmawati & Daryanto 2013:16). Seberapa besar kinerja seseorang dapat diukur melalui kegiatan penilaian kinerja. Apabila penilaian kinerja atau prestasi kerja dilaksanakan dengan baik, maka dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus dapat meningkatkan kompetensinya.

Menurut Priansa (2018:355) penilaian kinerja guru adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan memetakan sifat-sifat yang berkaitan dengan perilaku, pekerjaan, serta hasil kerja yang dicapai

guru terkait dengan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Penilaian kinerja guru dirancang agar guru dapat mengidentifikasi kemampuan yang dimiliki melalui pengukuran kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil unjuk kerja. Hasil dari penilaian unjuk kerja tersebut dapat digunakan oleh guru, kepala sekolah, dan juga pengawas untuk melakukan refleksi terkait dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka memberikan layanan kepada masyarakat serta meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru.

Dalam hal ini, penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan guru, sangat menentukan tercapainya proses pembelajaran atau pembimbingan peserta didik. Penilaian kinerja guru (PKG) dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi guru yang akan berpengaruh terhadap tingkat kinerja guru. Mulyasa (2013:88) menjelaskan bahwa penilaian kinerja guru adalah suatu usaha dalam memperoleh gambaran mengenai pengetahuan, keterampilan, nilai, serta sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan melalui penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.

Gaffar (2005) dalam Supardi (2011:69) menjelaskan bahwa penilaian kinerja dapat dilihat dari beberapa aspek yang meliputi aspek penguasaan *content knowledge, behavioural skill*, serta *human relation skill*. Hal berbeda dikemukakan oleh Rachmawati & Daryanto (2013:121-6), di mana indikator penilaian kinerja guru dilakukan melalui tiga kegiatan pembelajaran di kelas, yang meliputi kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, serta evaluasi/penilaian hasil pembelajaran.

Tujuan penilaian kinerja guru dijelaskan dalam Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG) (2012:5), yaitu:

Pada dasarnya sistem penilaian kinerja guru bertujuan: (1) menentukan tingkat kompetensi seorang guru; (2) meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah; (3) menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau kurang efektifnya kinerja guru; (4) menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru; (5) menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta mempertahankan sikap-sikap positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasinya; (6) menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya.

Indikator penilaian kinerja guru dijelaskan oleh Kemendikbud dalam Pedoman Penilaian Kinerja Guru (2012:21) bahwa penilaian kinerja guru kelas/mata pelajaran mencakup tiga dimensi tugas utama dengan indikator kerjanya masing-masing. Ketiga dimensi utama guru tersebut meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif, serta penilaian dari hasil proses pembelajaran.

Pertama, perencanaan pembelajaran. Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran yaitu tahap yang berkaitan dengan kemampuan guru dalam penguasaan bahan ajar. Kemampuan guru pada tahap ini dapat dilihat dari cara atau proses guru dalam menyusun program kegiatan pembelajaran, yaitu pengembangan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

Kedua, pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif. Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti dari penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengolahan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, penggunaan metode, serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya

menuntut kemampuan guru. Kemampuan yang dituntut dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran meliputi pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, serta penggunaan metode dalam pembelajaran.

Ketiga, penilaian pembelajaran. Penilaian hasil belajar merupakan kegiatan atau cara yang dilakukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan dan proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan untuk merancang alat evaluasi, memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik, serta memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik mengenai kemajuannya.

Berdasarkan uraian mengenai penilaian kinerja guru, dapat diartikan bahwa penilaian kinerja guru adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bidang pendidikan, khususnya di sekolah dan di dalam kegiatan pembelajaran. Indikator kinerja guru dapat dilihat dari perencanaan kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, evaluasi/penilaian hasil pembelajaran, serta hubungan antarpribadi. Manfaat dari penilaian kinerja guru yaitu dapat menjadi acuan bagi guru untuk refleksi diri guna mengetahui kekurangan dan kelebihan pada dirinya dan juga untuk meningkatkan perkembangan sekolah. Melalui penilaian tersebut, dapat diketahui kondisi riil guru yang terlihat dari kinerjanya serta diharapkan guru akan berusaha meningkatkan kompetensinya agar penerapan dari kompetensi tersebut dapat menghasilkan pengaruh yang positif bagi kinerjanya. Selain itu, diharapkan pula adanya kebijakan untuk melakukan kegiatan pengembangan keprofesionalan guru bagi pihak-pihak yang terkait.

2.1.2 Lingkungan

Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar individu, kelompok maupun organisasi. Lingkungan jika ditata dengan baik maka akan dapat menjadi keadaan/kondisi yang bernilai positif dalam membangun dan mempertahankan sifat positif (Heryati & Muhsin 2014:177). Begitupun apabila lingkungan tidak ditata dengan baik, maka lingkungan dapat menjadi keadaan/kondisi yang negatif bagi individu, kelompok maupun organisasi. Umam (2014:226) menyatakan, "Lingkungan adalah segala sesuatu yang berada di luar sistem".

Lingkungan dibagi menjadi dua yaitu lingkungan luar dan lingkungan dalam. Heryati & Muhsin (2014:78) menjelaskan bahwa lingkungan luar dapat diartikan sebagai gabungan dari faktor geografis dan sosial ekonomi yang memengaruhi hubungan individu, kelompok, maupun organisasi. Sedangkan lingkungan dalam merupakan bahan pokok bangunan dan ketersediaan peralatan sebagai penunjang tugas individu, kelompok, maupun organisasi. Dari uraian mengenai lingkungan, dapat dipahami bahwa lingkungan yang menguntungkan harus dijaga dengan baik karena hal tersebut dapat memacu kelangsungan dari kegiatan individu, kelompok, ataupun organisasi. Sedangkan lingkungan yang merugikan haruslah dikendalikan agar tidak mengganggu kelangsungan dari kegiatan individu, kelompok ataupun organisasi.

2.1.2.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi harus benar-benar diperhatikan dan diatur sedemikian rupa, sehingga dapat menciptakan suasana yang nyaman dan menyenangkan yang akan mendorong semangat dan melaksanakan pekerjaannya

dengan lebih giat. Barnawi & Arifin (2017:54) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai faktor situasional yang memiliki pengaruh dengan kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harus memerhatikan dua hal yang meliputi: guru itu sendiri, serta hubungan yang baik antara guru dengan orang tua dan guru dengan masyarakat sekitarnya (Mulyasa 2013:193). Menurut Sedarmayanti (2011:26), jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu: (1) lingkungan kerja fisik dan; (2) lingkungan kerja non fisik.

2.1.2.2 Lingkungan Fisik

Sedarmayanti (2011:26) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi seseorang baik secara langsung maupun tidak langsung. Scott (1981) dalam Torang (2016:27) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua bentuk ketergantungan hubungan yang dapat membuat organisasi bertahan hidup di sekitar sistem di mana dia berada. Sedarmayanti (2011:26) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua, antara lain: (1) lingkungan kerja yang secara langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya); (2) lingkungan kerja perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kondisi manusia, seperti: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, warna, dan lain sebagainya. Barnawi & Arifin (2017:54) menerangkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi lingkungan fisik, yaitu meliputi pencahayaan, pewarnaan, udara, kebersihan, kebisingan, serta keamanan.

(1) Pencahayaan

Barnawi & Arifin (2017:54) menjelaskan bahwa pencahayaan di tempat kerja dapat membantu dalam memperlancar proses pekerjaan sehingga perlu diupayakan adanya pencahayaan yang baik di tempat kerja. Pencahayaan yang kurang jelas (redup) dapat mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga akan memperlambat pekerjaan tersebut. Pencahayaan dapat dibuat secara alami (matahari) maupun buatan (lampu).

(2) Pewarnaan

Pemilihan warna ruangan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja guru. Menurut Barnawi & Arifin (2017:56) warna dapat memberikan efek psikologis bagi seseorang yang ada di sekitarnya. Pemberian warna tidak hanya pada tembok-tembok sekolah saja, tetapi peralatan sekolah juga dapat diberi warna yang tidak mencolok dan disesuaikan dengan keinginan.

(3) Udara

Keadaan suhu udara di dalam ruang kerja harus diperhatikan dan diatur sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan efek negatif bagi pegawai. Udara yang sehat akan terasa sejuk dan segar sehingga dapat mempercepat pemulihan tubuh akibat kelelahan. Guru dapat melakukan pekerjaan dengan nyaman dan senang dalam kondisi udara yang sehat .

(4) Kebersihan

Lingkungan kerja harus diperhatikan kebersihannya baik lingkungan kerja yang ada di dalam maupun di luar ruang kerja. Lingkungan kerja yang bersih akan memberikan rasa nyaman bagi pegawai. Sebaliknya, tempat kerja yang kotor tidak

akan nyaman dijadikan tempat untuk bekerja karena dapat mengganggu konsentrasi pada saat bekerja.

(5) Kebisingan

Barnawi & Arifin (2017:62) menjelaskan bahwa kebisingan adalah terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja atau bahkan berakibat terhadap kesehatan. Di sekolah, kebisingan dapat berasal dari aktivitas bermain peserta didik, kegiatan transportasi, serta lokasi lingkungan sekitar sekolah.

(6) Keamanan

Terjaminnya keamanan di tempat kerja akan menimbulkan ketenangan dalam bekerja. Ketenangan sangat dibutuhkan bagi pegawai untuk mengoptimalkan hasil kerja. Apabila keamanan pegawai tidak terjamin, maka timbullah kegelisahan dan kekhawatiran yang berdampak buruk terhadap kinerja.

2.1.2.3 Lingkungan non Fisik

Sedarmayanti (2011:26) menjelaskan bahwa lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan ataupun dengan semua rekan kerja. Sekolah hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antarguru dengan atasan maupun dengan rekan kerja lainnya. Kondisi yang perlu diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, serta pengendalian diri.

Dengan demikian, lingkungan kerja harus diperhatikan dan didesain agar menjadi kondusif bagi pekerja untuk melaksanakan kegiatan dalam suasana yang aman dan nyaman (Zaenal dan Suharyo 2009:219) dalam (Barnawi & Arifin

2017:54). Lingkungan kerja dalam organisasi harus diperhatikan dan diatur dengan baik, sehingga dapat menciptakan suasana menyenangkan yang selanjutnya dapat mendorong semangat dalam bekerja agar lebih giat, tetap terpelihara, tidak hanya kepada pegawai yang bersangkutan tetapi juga ke seluruh pegawai dalam organisasi tersebut. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, sedikitnya diperlukan dua hal, yakni guru itu sendiri serta hubungan baik antara guru dengan orang tua dan masyarakat di sekolah (Mulyasa 2013:193).

Dari beberapa pendapat tersebut disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan produktivitas kerja, dan ini perlu disadari dengan baik oleh setiap guru. Setiap guru mempunyai kewajiban yang sama, salah satunya yaitu menciptakan suasana yang nyaman dalam lingkungan kerjanya.

2.1.3 Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru adalah dorongan yang berasal dari dalam atau luar yang menggerakkan manusia untuk melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab. Dalam bagian ini akan dibahas teori-teori yang berhubungan dengan motivasi kerja guru yaitu pengertian motivasi, teori-teori motivasi, pengertian motivasi kerja guru, dan indikator motivasi kerja guru.

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Setiap individu memiliki dorongan dalam dirinya untuk melakukan dan mencapai suatu tujuan. Uno (2017:1) mengemukakan, “Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku”. Dorongan ini berasal dari diri individu untuk melakukan sesuatu sesuai dengan dirinya sendiri. Sardiman (2011:73) mendefinisikan bahwa motivasi berasal dari kata “motif”, diartikan

sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Dorongan-dorongan tersebut timbul dikarenakan adanya kebutuhan-kebutuhan atau tujuan yang ingin dicapai oleh manusia.

Robbins dan Judge (2007) dalam Kompri (2016:60) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, serta ketekunan usaha agar terciptanya suatu tujuan. Artinya perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah, dan bertahan lama. Individu yang memiliki motivasi maka perilakunya akan memiliki tujuan, dan untuk mencapai tujuan tersebut individu akan berusaha dengan semaksimal mungkin, walaupun nantinya akan mengalami kegagalan. Namun kegagalan tidak akan memberhentikan perilaku individu tersebut untuk mencapai tujuannya. Setelah tujuan tersebut tercapai, ia akan berusaha untuk mempertahankannya.

Menurut Eysenck dkk. (2000) dalam Slameto (2015:170), "Motivasi adalah suatu proses yang menentukan tingkatan kegiatan, intensitas, konsistensi, serta arah umum dari tingkah laku manusia, merupakan konsep yang rumit dan berkaitan dengan konsep-konsep lain seperti minat, konsep diri, sikap, dan sebagainya". Hal berbeda dikemukakan oleh Callahan dan Clark (1988) dalam Mulyasa (2012:58) yang menyatakan bahwa motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Menurut Maslow (1970) dalam Sutomo (2012:84) mengemukakan bahwa motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha memenuhi kebutuhannya.

Menurut Kompri (2016:3) motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan dari

energi seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan baik dari dalam diri individu maupun dari luar individu itu sendiri. Motivasi akan memengaruhi sikap dan tingkah laku individu. Motivasi akan memberikan dorongan pada individu untuk melakukan suatu hal dengan frekuensi yang diinginkan. Motivasi yang tinggi akan mendorong individu untuk melakukan sesuatu hal dengan frekuensi yang lebih sehingga tujuannya tercapai.

Berdasarkan uraian tentang motivasi, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dari dalam dan luar diri seseorang untuk mengadakan tingkah laku. Motivasi merupakan suatu dorongan yang ada dalam diri manusia untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang diinginkan. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu maka akan menentukan kualitas dan kuantitas perilaku yang ditampilkannya.

2.1.3.2 Teori Motivasi

Banyak teori yang mengemukakan tentang motivasi. Motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu hal. Purwanto (1998) dalam Kompri (2016:8) mengemukakan bahwa beberapa teori tentang motivasi yaitu teori hedonisme, teori naluri, teori reaksi yang dipelajari, dan teori kebutuhan. Menurut pandangan teori hedonisme manusia pada hakikatnya adalah makhluk yang mementingkan kehidupan yang penuh dengan kesenangan dan kenikmatan. Teori naluri berpandangan bahwa dalam diri manusia memiliki dorongan nafsu (naluri) untuk mempertahankan diri, mengembangkan diri, serta mengembangkan dan mempertahankan jenis. Teori reaksi yang dipelajari bertentangan dengan teori

naluri yang berpandangan bahwa tindakan atau perilaku manusia tidak berdasarkan naluri tetapi berdasarkan pola tingkah laku yang dipelajari dari kebudayaan orang itu hidup. Teori kebutuhan berpandangan bahwa tindakan yang dilakukan manusia pada hakikatnya adalah untuk memenuhi kebutuhannya.

Siagian (2012:146-179) mengemukakan bahwa beberapa teori tentang motivasi yaitu: (1) Teori kebutuhan sebagai hirarki; (2) Teori “X” dan “Y”; (3) Teori motivasi-higiene; (4) Teori “ERG”; (5) Teori tiga kebutuhan; (6) Teori evaluasi kognitif; (7) Teori penentuan tujuan; (8) Teori penguatan; (9) Teori keadilan; (10) Teori harapan. Uraian selengkapnya sebagai berikut:

Teori kebutuhan sebagai hirarki dengan Abraham H. Maslow sebagai teoritis yang mengemukakan pendapat bahwa terdapat lima tingkatan kebutuhan manusia yakni: kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan “esteem”, dan kebutuhan aktualisasi diri. Teori “X” dan “Y” yang dikemukakan oleh Douglas Mc Gregor yang menekankan bahwa persepsi para manajer, para karyawan dapat digolongkan pada dua tipe utama, yaitu: a) Mereka yang tidak senang bekerja dan apabila mungkin mengelakkannya dengan konsekuensi bahwa karyawan yang demikian perlu diawasi, dipaksa dan bahkan diancam karena apabila tidak diperlukan demikian mereka akan berusaha mengelak dari tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas masing-masing dan orientasinya dalam pemuasan kebutuhan pun lebih ditujukan kepada hal-hal yang sifatnya kebendaan. Kelompok ini tergolong tipe “X”. b) Sebaliknya, mereka yang tergolong tipe “Y” memiliki sifat-sifat yang bertolak belakang dari sifat tipe “X”.

Teori Motivasi-Higienia yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg di

mana inti dari teori ini terletak pada pemahaman dua sumber motivasi, yaitu yang bersumber dari dalam diri pekerja yang bersangkutan untuk mendatangkan kepuasan baginya dan yang bersumber dari organisasi berperan sebagai “katup pengaman” agar para pekerja menanti berbagai ketentuan yang berlaku dalam organisasi tersebut. Teori ERG (*Existence, Relatedness, dan Growth*) yang dikembangkan oleh *Clayton Alderfer* menekankan pada pentingnya pemuasan kebutuhan manusia yang berkisar pada keberadaan, hubungan dengan orang lain dan pertumbuhan yang harus terpenuhi secara simultan. Teori Tiga Kebutuhan biasa dikenal dengan istilah kebutuhan keberhasilan, kebutuhan akan kekuasaan atau pengaruh keberhasilan, dan kebutuhan afiliasi. Teori evaluasi kognitif, yang pada intinya bahwa untuk faktor-faktor motivasional yang bersifat ekstrinsik diperkenalkan sedangkan faktor-faktor motivasional yang bersifat intrinsik cenderung berkurang.

Teori penentuan tujuan, teori ini menekankan betapa pentingnya seorang manajer untuk mendorong para bawahannya agar mempunyai tujuan spesifik dalam kehidupan organisasionalnya karena dari berbagai penelitian yang telah dilakukan terbukti bahwa semakin spesifik tujuan seseorang, maka akan semakin besar pula dorongan dalam dirinya untuk mencapai tujuan tersebut. Teori penguatan, teori ini mengajarkan bahwa jika tindakan seorang manajer terhadap pegawainya dipandang mendorong perilaku positif, pegawai yang bersangkutan akan cenderung mengulangi tindakan tersebut dan sebaliknya, jika tindakan seorang manajer memberi petunjuk agar pegawai yang bersangkutan tidak mengulangi tindakan tertentu, para pegawai akan cenderung untuk mengelakkannya. Teori keadilan

mengemukakan pentingnya menumbuhkan persepsi di kalangan bawahan yaitu mereka diperlakukan secara adil dalam kehidupan organisasionalnya dibandingkan dengan perlakuan terhadap orang lain, perlakuan tersebut berdasarkan sistem yang berlaku dan dibandingkan dengan persepsi bawahan yang bersangkutan sendiri tentang keadilan.

Teori harapan pada intinya terletak pada ajaran yang berkata bahwa kuatnya kecenderungan seseorang dalam bertindak dengan cara tertentu sangat tergantung pada kekuatan harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh suatu hasil tertentu dan pada daya tarik dari hasil itu bagi orang yang bersangkutan. Teori ini mengandung tiga variabel, yaitu daya tarik, hubungan antarprestasi kerja dengan imbalan serta keterkaitan antara usaha dan prestasi kerja.

2.1.3.3 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Gibson, dkk. (1985) dalam Uno (2017:64) motivasi dapat diartikan sebagai konsep yang dapat digunakan untuk menggerakkan individu agar memulai dan berperilaku secara langsung sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pemimpin. Hal senada juga diungkapkan Sulistiyani dan Rosidah (2009) dalam Kompri (2016:60) mengemukakan, “Motivasi kerja merupakan proses memberikan dorongan kepada anak buah agar dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guru mencapai tujuan organisasi secara optimal”. Proses pemberian dorongan tersebut adalah aktivitas yang harus dilakukan untuk menumbuhkan dorongan kepada pegawai untuk bekerja sejalan dengan organisasi. Dalam hal ini, kepala sekolah yang ingin menggerakkan guru untuk mengerjakan tugasnya harus memotivasi guru tersebut sehingga guru akan mengerahkan seluruh tenaga dan

perhatiannya untuk mencapai hasil yang ditetapkan. Apabila ada permasalahan, maka harus cepat untuk diatasi sehingga tujuan pendidikan yang telah dibuat dapat tercapai.

Uno (2017:71) mendefinisikan bahwa motivasi kerja guru sebagai suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar tercipta perilaku yang dapat diarahkan dalam upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Seorang guru tidak hanya bertugas mendidik dan mengajar peserta didik, akan tetapi juga mempunyai kewajiban untuk memenuhi tugas-tugas dalam memajukan sekolah yang ditempatinya, dan menjalankan berbagai tugas sebagai proses menyejahterakan diri sendiri sebagai seorang guru yang profesional. Untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan dalam kesuksesan pekerjaannya, guru tersebut harus mampu memotivasi diri sendiri untuk selalu bersemangat dalam bekerja. Motivasi kerja guru merupakan faktor yang sangat penting untuk memengaruhi kinerjanya dalam mencapai tujuan pendidikan. Kompri (2016:65) mengungkapkan, "Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugas". Apabila guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka mereka akan berusaha dan terdorong untuk meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku di sekolah sehingga hasil kerja yang didapatkan akan maksimal. Motivasi kerja bisa naik turun bahkan hilang. Kehilangan motivasi kerja bisa disebabkan karena kita kekurangan alasan mengapa harus bekerja. Seseorang yang kehilangan motivasinya dalam bekerja jelas akan memengaruhi kinerjanya. Ia akan melakukan

pekerjaannya hanya sebagai rutinitas belaka, tidak bertujuan dan tidak akan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat dipahami bahwa motivasi kerja adalah pendorong semangat bagi seseorang untuk bekerja sesuai dengan bidangnya. Motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi untuk pemenuhan kebutuhan ekonomis saja melainkan juga kebutuhan akan psikisnya. Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu berusaha untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dapat tercapai dengan baik.

2.1.3.4 Indikator Motivasi Kinerja Guru

Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, untuk dapat menilai seseorang memiliki motivasi kerja, maka dapat dilihat dari tindak-tanduknya. Sardiman (2011:83) menjelaskan bahwa motivasi terdapat pada diri setiap orang yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (1) tekun menghadapi tugas (dapat bekerja keras, terus menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai); (2) ulet dalam menghadapi kesulitan (tidak mudah putus asa); (3) menunjukkan minat untuk sukses; (4) lebih senang bekerja sendiri; (5) cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif); (6) dapat mempertahankan pendapatnya; (7) tidak mudah melepaskan hal yang diyakini; dan (8) senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Berbeda dengan pendapat sebelumnya, Kenneth (1977) dalam Uno (2017:69) mengemukakan bahwa orang yang memiliki motivasi kerja tinggi bercirikan antara lain: (1) kinerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang

dimilikinya; (2) memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sulit; dan (3) seringkali terdapat umpan balik yang konkret tentang bagaimana seharusnya ia melaksanakan tugas secara optimal, efektif, dan efisien.

Newstroom (2013) dalam Kompri (2016:5) mengemukakan bahwa indikator dalam motivasi kerja adalah *engagement*, *commitmen*, *satisfaction*, dan *turnover*. *Engagement* adalah janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha meneruskan. Seorang guru memiliki janji kerja dalam menjalankan tugasnya yang terdapat pada kode etik guru. *Commitment* adalah tingkatan di mana pekerja mengikat dengan organisasi. Seorang guru yang memiliki komitmen dalam tugasnya akan melakukan tanggung jawabnya dengan sepenuh hati. Ia merasa terikat dengan lingkungannya, dan mengutamakan tugasnya di pendidikan dibandingkan dengan urusan pribadinya. *Satisfaction* merupakan refleksi pemenuhan kontrol psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja. Dalam melaksanakan tugasnya guru akan mengalami kepuasan tersendiri. Apa yang telah dijalankannya sesuai dengan keinginan dalam dirinya bukan paksaan dari pihak lain. *Turnover* merupakan kehilangan pekerja yang dihargai. Maksudnya adalah proses di mana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi. Karyawan yang meninggalkan organisasi akan memengaruhi motivasi kerja karyawan lain.

Uno (2017:72) mengemukakan bahwa motivasi kerja seseorang dalam hal ini seorang guru dapat dilihat dari apa yang dilakukannya baik dari dimensi internal maupun dimensi eksternal. Dalam setiap dimensi tersebut terdapat indikator yang dapat dijadikan sebagai patokan untuk menilai seberapa besar motivasi kerja seorang guru. Pada motivasi internal meliputi, tanggung jawab dalam bertugas,

bertugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik, senang dalam bekerja, berusaha selalu unggul, dan mengutamakan prestasi. Sedangkan pada motivasi eksternal meliputi, berusaha memenuhi kebutuhan, senang dipuji, berharap insentif, dan berharap perhatian dari teman dan atasan.

Dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa seseorang yang perilakunya menunjukkan ciri-ciri dan indikator motivasi seperti yang telah dijelaskan maka akan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Seseorang yang memiliki motivasi kerja tinggi pada dasarnya terlihat dari beberapa hal yaitu tanggung jawab dalam bekerja, prestasi yang dicapai, serta pengembangan diri. Dalam hal ini guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan terlihat dari tingkah lakunya. Guru akan menampilkan indikator-indikator di atas dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan mengerahkan semua kemampuannya sehingga pelaksanaan kegiatan belajar mengajar berjalan dengan baik sehingga hasil dari pembelajaran akan dirasakan manfaatnya. Sebaliknya, guru yang memiliki motivasi kerja rendah tidak akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan kurang mengerahkan semua kemampuannya.

2.2 Kajian Empiris

Penelitian yang relevan mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang dapat dijadikan kajian dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

- (1) Tartib (2013) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung* dari Universitas Komputer Indonesia. Hasil penelitiannya yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja guru pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung termasuk dalam kategori baik. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja pada SMP Pasundan 6 dan SMK Pasundan 3 Bandung. Variabel lingkungan kerja dan variabel kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja guru pada SMP Pasundan 6 dan SMK Pasundan 3 Bandung sebesar 65,5% dan sisanya 34,5% dari variabel lain yang tidak diteliti.
- (2) Arianto (2013) dari Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Hasil penelitiannya yaitu bahwa tidak adanya pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja, tidak adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Sementara itu budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, serta secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif antara kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. Dengan demikian beberapa hipotesis tidak berhasil dibuktikan dalam penelitian ini.
- (3) Usop, Askandar, & Kadtong (2013), jurnal internasional dalam penelitiannya yang berjudul *Work Performance and Job Satisfaction among Teachers*. Menunjukkan hasil penelitiannya sebagai berikut:

Therefore, the findings, concluded that the teachers of Division of Cotabato City displays a high level of performance. They were contented with their job satisfaction facets such as school policies, supervision, pay, interpersonal relations, opportunities for promotion and growth, working conditions, work itself, achievement, recognition, and responsibility. This implies that a teacher's satisfied with their job is also a productive one. Furthermore, if the teachers contented with their job, they will develop and maintain high level of performance.

Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa performa kinerja dan kepuasan kerja guru di Kota Cotabato cukup tinggi. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa hal, yang meliputi: kebijakan sekolah, pengawasan, gaji, hubungan interpersonal, peluang untuk promosi, kondisi kerja, kinerja personal, prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab. Hal ini berarti jika seorang guru puas dengan pekerjaannya, guru akan mengembangkan dan mempertahankan tingkat kinerjanya yang tinggi.

- (4) Wibowo & Handayani (2013) dari Program Studi Manajemen Universitas PGRI Adi Buana Surabaya. Dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Taman*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel bebas (motivasi dan lingkungan kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari F hitung $>$ F tabel ($14,147 > 3,35423$) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan melihat probabilitasnya (Sig)

yang lebih kecil dari taraf signifikan ($0,009 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan tersebut diterima dan berpengaruh.

- (5) Permansari (2013) dari Universitas Negeri Semarang dengan judul *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang*. Hasil penelitian menjelaskan bahwa: (1) secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja guru; (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan; (3) secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan dari penghitungan koefisien determinasi terdapat pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama sebesar 55,4% terhadap kinerja.
- (6) Riesminingsih (2013) dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bhakti Pembangunan Jakarta dengan judul *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMA Yadika 3 Karang Tengah*. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi, motivasi baik dengan sendirinya dan juga kesamaan.
- (7) Rahayu (2013) dari Program Studi Pendidikan Ekonomi, FKIP Universitas Muhammadiyah Purworejo dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kemampuan Karyawan Koperasi Anugerah di Purworejo*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama

memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari F hitung = 31,746; sig. 0,000 < 0,05 dan berpengaruh sebesar 90,5% dan sisanya 9,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

- (8) Sari (2013) dari Alumni Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana–Untag Surabaya dengan judul *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja; 2) tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru; dan 3) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa hipotesis yang tidak berhasil dibuktikan dalam penelitian ini.
- (9) Wiwin, Widiastuti, Haris, & Suharsono (2013) dari Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Ganesha dengan judul *Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Triatmaja Singaraja Tahun Ajaran 2012/2013*. Hasil penelitian menunjukkan: 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi profesional terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung (2,736) > t tabel (1,684); 2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung (4,690) > t tabel (1,684); 3) kompetensi profesional dan motivasi kerja memiliki

pengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai F hitung $(18,939) > F$ tabel $(3,23)$; 4) nilai koefisien determinasi sebesar 0,521 artinya 52,1% kinerja guru SMK Triatma Jaya Singaraja dipengaruhi oleh kompetensi profesional dan motivasi kerja.

- (10) Wiguna (2013) dari Pendidikan Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purworejo dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru di SMKN 1 Banyumas*. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, serta motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
- (11) Pujiyanti (2013) dari Universitas Negeri Yogyakarta dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru, serta motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
- (12) Pratiwi (2013) dari Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Sebelas Maret dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah menurut Persepsi Guru, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri*. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru; 2) terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru; 3) terdapat pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru terhadap kinerja guru; 4) terdapat pengaruh antara iklim sekolah terhadap kinerja guru; dan 5) motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru, dan iklim sekolah secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri.

- (13) Melati, Susilaningsih, & Sohidin (2013) dari Pendidikan Ekonomi Universitas Sebelas Maret dengan judul *Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMAN 5 Surakarta*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) sertifikasi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMAN 5 Surakarta; (2) motivasi kerja guru memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru SMAN 5 Surakarta; (3) terdapat pengaruh positif sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMAN 5 Surakarta.
- (14) Utami & Tarmudji (2014) dari Universitas Negeri Semarang dengan judul *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 7 Semarang pada Tahun 2013/2014*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) berdasarkan uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 5,147% dengan nilai signifikansi 0,003 sehingga H_0 ditolak, sehingga lingkungan kerja dan kompensasi kerja melalui motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru;

(2) berdasarkan uji parsial diperoleh $t_{hitung} = 1,622$ dengan signifikansi 0,011 untuk variabel lingkungan kerja (X_1) sehingga H_0 ditolak; (3) diperoleh $t_{hitung} = 2,641$ dengan signifikansi 0,021 untuk variabel kompensasi kerja (X_2) sehingga H_0 ditolak; (4) diperoleh $t_{hitung} = 1,940$ dengan signifikansi 0,050 untuk variabel motivasi kerja (Y_1).

- (15) Absah & Lumbanraja (2014) dari Program Pascasarjana Universitas Terbuka dengan judul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Pandan*. Hasil penelitiannya yaitu: 1) adanya pengaruh yang positif dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; 2) adanya pengaruh yang positif antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru; 3) terdapat pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.
- (16) Saputra (2014) dari Program Studi Pendidikan Geografi Fakultas Keguruan dan Ilmu Kependidikan Universitas Lampung dengan judul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingginya kinerja guru dipengaruhi oleh kekuatan dari gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru.

- (17) Taufiqurrahman & Indarti (2014) dari Fakultas Ekonomi dan Jurusan Manajemen Universitas Riau Pekanbaru dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di MTS Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, secara parsial terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, dan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru.
- (18) Widya & Rustiana (2014) dari Universitas Negeri Semarang dengan judul *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK PGRI 1 Mejubo Kudus*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan sebesar 43,6% terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Mejubo Kudus. Secara parsial variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh sebesar 14,5%, variabel kepuasan kerja berpengaruh sebesar 19,9%, dan variabel disiplin kerja berpengaruh sebesar 16,4%.
- (19) Ibrohim (2015) dari Program S2 Manajemen Sains PPS Unisbank Semarang dengan judul *Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (i) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi profesional terhadap kinerja guru, (ii) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru, (iii) Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, (iv)

Kepemimpinan kepala sekolah tidak memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru, (v) Kepemimpinan kepala sekolah tidak memoderasi pengaruh kinerja guru.

- (20) Widyastuti & Palupiningdyah (2015) dari Universitas Negeri Semarang dengan judul *Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening*. Hasil penelitiannya yaitu: 1) kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap OCB; 2) terdapat pengaruh antara kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan; dan 3) hubungan kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mampu dimediasi oleh OCB.
- (21) Yuliani, Sumarno, & Kartikowati (2015) dari Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Riau dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru SMK PGRI Pekanbaru*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru; 2) secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru; dan 3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja guru.
- (22) Mbogo (2015) dari *University of Nairobi* dengan judul *The Influence of Work Environment on Job Satisfaction among Teachers in Public Primary Schools Programmes in Nembure Divison, Embu West District, Kenya*. Menunjukkan hasil penelitiannya sebagai berikut:

The objectives of the study are: to establish how availability of teaching personnel influence job satisfaction, to investigate how school physical facilities influence job satisfaction, establish how parents involvement influence job satisfaction and establish how reward systems influence job satisfaction among public primary school teachers. The study was guided by Herzberg's motivation hygiene theory. The moderating and intervening variables were government policies and pupils' intellectual quotient respectively. The study used a descriptive survey design.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tujuan dari penelitian adalah untuk menetapkan bagaimana ketersediaan tenaga pengajar memengaruhi kepuasan kerja, menetapkan bagaimana keterlibatan orang tua memengaruhi kepuasan kerja dan menetapkan bagaimana sistem penghargaan memengaruhi kepuasan kerja diantara guru sekolah dasar umum. Penelitian ini menggunakan desain survei deskriptif.

- (23) Muhammad, Rehaman, & Ahmed (2015) dari *Mohammad Ali Jinnah University, Karachi* dengan judul *Impact of Work Environment on Teachers' Job Satisfaction a Case Study of Private Business Universities Pakistan*. Menunjukkan hasil penelitian sebagai berikut:

The results indicate that there is a positive relationship between all factors of work environment and job satisfaction in teachers. Research also found that the employer – employee relationships is most important factor of work environment in private business

universities of Pakistan. It is suggested that the universities' management should focus on favorable work environment particularly the factor of relationship between employer and employee to increase the job satisfaction amongst teachers, which may lead to higher performance.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara semua faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada guru. Penelitian juga menemukan bahwa hubungan antara majikan dan karyawan adalah faktor paling penting dari lingkungan kerja di Universitas Bisnis Swasta Pakistan. Disarankan bahwa manajemen Universitas harus fokus pada lingkungan kerja yang menguntungkan terutama faktor hubungan antara majikan dan karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja diantara guru, yang dapat menyebabkan kinerja yang lebih tinggi.

- (24) Mariana (2015) dari Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru Indonesia yang berjudul *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 18 Pekanbaru*. Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial nilai uji-t variabel motivasi adalah 13,451 dan nilai uji-t variabel kompetensi adalah 8,385 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat kepercayaan 5%. Nilai ini lebih besar dari t-tabel yaitu 1,99. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi dan kompetensi terhadap kinerja guru SMP Negeri 18 Pekanbaru.

- (25) Sitilmroatun & Sukirman (2016) dari Universitas Negeri Semarang yang berjudul *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo*. Penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang positif sebesar 16,65% antara lingkungan kerja dan kinerja guru; (2) terdapat pengaruh yang positif sebesar 21,25% antara kompensasi kerja terhadap kinerja guru; (3) terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 31,92%. Jadi, secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.
- (26) Raditya & Indrawati (2016) dari Universitas Udayana, Bali, Indonesia yang berjudul *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Bagian Tukang Jahit Yaha Garment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian tukang jahit Yaha Garment. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kepuasan kerja bagian tukang jahit Yaha Garment dapat meningkat jika adanya peningkatan kualitas lingkungan kerja dan kompensasi finansial.
- (27) Nefrida (2016) dari Program Pascasarjana Universitas Terbuka yang berjudul *Pengaruh Kompetensi Guru dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Kota Jambi*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kompetensi guru mempunyai pengaruh

terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Kota Jambi sebesar 53,6%; 2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Kota Jambi sebesar 69,6%; dan 3) kompetensi guru dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan 1 Kota Jambi sebesar 72,8%.

- (28) Apsiyah & Martono (2016) dengan judul *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja* dari Universitas Negeri Semarang. Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan pada produktivitas kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan disebabkan oleh semakin tingginya kedisiplinan karyawan serta semakin baiknya lingkungan kerja dan kualitas pelatihan.
- (29) Verawati (2016) dari Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Lubuk Alung*. Hasil penelitiannya yaitu: 1) adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen; 2) secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan, motivasi, dan komitmen terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Lubuk Alung; 3) kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Lubuk Alung berada pada kategori baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja guru baik secara langsung

dan tidak langsung dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi, dan komitmen yang saling terkait antara satu dengan yang lainnya.

- (30) Sumarsih (2016) dari Kepala SDN Karang Asih Cikarang Utara dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh langsung yang positif motivasi kerja terhadap kinerja pekerjaan, peningkatan motivasi kerja akan menyebabkan kinerja pekerjaan meningkat; (2) terdapat pengaruh langsung yang positif kompetensi profesional terhadap kinerja pekerjaan, peningkatan kompetensi profesional akan mengakibatkan prestasi kerja meningkat; (3) terdapat pengaruh langsung yang positif kompetensi profesional terhadap motivasi kerja, peningkatan kompetensi profesional akan menyebabkan motivasi kerja meningkat. Kinerja pekerjaan guru dapat ditingkatkan dengan perbaikan motivasi kerja dan kompetensi profesional.
- (31) Syamra (2016) dari Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat dengan judul *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Pariwisata di Kota Padang*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi finansial terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri Pariwisata di Kota Padang; 2) terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja guru SMK Negeri Pariwisata di Kota Padang; 3) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap

kinerja guru SMK Negeri Pariwisata di Kota Padang; 4) secara bersama-sama terdapat pengaruh kompetensi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri Pariwisata di Kota Padang.

- (32) Ahmadiansah (2016) dari Pascasarjana Magister Sains Psikologi UKSW yang berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga*. Hasil penelitiannya yaitu: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga; (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga; (3) skor rata-rata motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga termasuk dalam kategori tinggi.
- (33) Afandi & Supeno (2016) dari *University Bina Darma Palembang, Indonesia* dengan judul *The Influence of Competence, Organization Culture and Work Environment of Teacher's Performance As Well As Its Implication on Grad Competence of State Senior Islam Schools on Padang City*. Menunjukkan hasil penelitiannya sebagai berikut:

The result of data analysis show that during the descriptive analysis of teacher's competence is moderate to good, school organizational behavior moderate to good, work environment moderate to good, teacher's performance is moderate to good, grad competence is moderate to good. The result of verification analysis: There is a significant influence of teacher's competence towards teacher's performance (21 percent), school organizational behavior towards

teacher's performance (84 percent), work environment towards teacher's performance (56 percent), teacher's competence, school organizational behavior, work environment towards teacher's performance (83,6 percent), teacher's performance towards grad competence (71,2 percent) State Senior Islam Schools On City In Padang.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi guru terhadap kinerja guru sebesar 21%; 2) terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku organisasi sekolah terhadap kinerja guru sebesar 84%; 3) terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 56%; 4) secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi guru, perilaku organisasi sekolah, lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 83,6%; dan 5) terdapat pengaruh yang signifikan dari kinerja guru terhadap kompetensi lulusan Sekolah Tinggi Islam Negeri Kota Padang sebesar 71,2%.

- (34) Pujiastuti, Murwatingsih, & Rozi (2017) dari Universitas Negeri Semarang dengan judul *The Influence of Profesional Competence and Working Environment to The Teachers Performance of The Economic Teachers in Senior High School At Pemalang Regency Through Their Working Motivation*. Menunjukkan hasil penelitian sebagai berikut:

The results showed that there is a positive and significant influence of professional competence on teacher economic performance of

17.8%. Professional competence on teacher economy performance through work motivation is 28%. Working environment on teacher economics performance amounted to 41.2%. Work environment on teacher economy performance through work motivation of 77.7%. Motivation of work on teacher economic performance equal to 48,2%.

Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa: 1) adanya pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 17,8% antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru ekonomi; 2) adanya pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 28% antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru ekonomi melalui motivasi kerja; 3) adanya pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 41,2% antara lingkungan kerja terhadap kinerja ekonomi; 4) adanya pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 77,7% antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru ekonomi melalui motivasi kerja; dan 5) adanya pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 48,2% antara motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi.

Penelitian-penelitian yang telah diuraikan tersebut digunakan sebagai bahan rujukan atau referensi bagi peneliti untuk melakukan kegiatan penelitian tentang ‘Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang’. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, dan mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja bersama-sama terhadap kinerja guru. Penelitian tersebut memiliki kesamaan variabel yaitu tentang motivasi kerja, lingkungan kerja, dan

kinerja guru. Namun penelitian tersebut memiliki perbedaan pada tempat penelitian, subjek penelitian, dan waktu penelitian.

2.3 Kerangka Berpikir

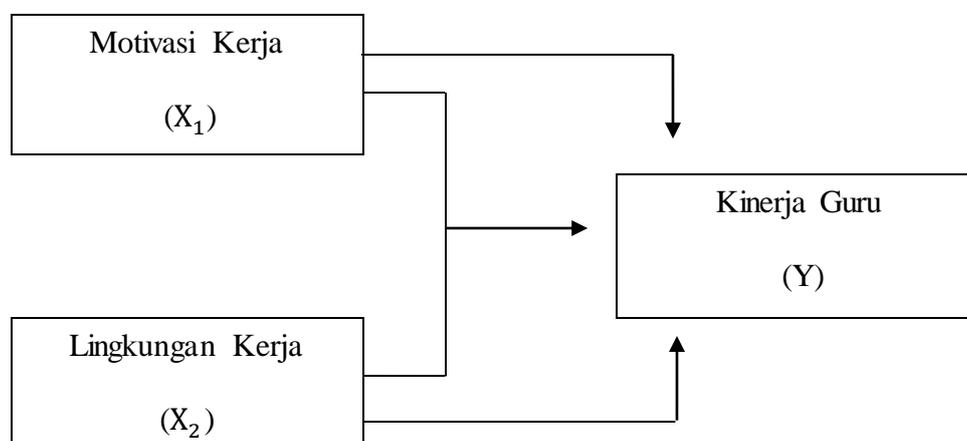
Mutu pendidikan sekolah dipengaruhi oleh banyak faktor pendukung. Diantara sekian banyak faktor pendukung yang ada, guru merupakan faktor dominan yang berpengaruh dan berkontribusi terhadap mutu pendidikan. Keberhasilan pendidikan membutuhkan guru yang profesional dalam menjalankan tugasnya. Sebagai tenaga yang profesional guru dituntut untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya dalam hal perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran.

Kinerja guru dalam praktiknya dapat dipengaruhi oleh banyak faktor baik dari segi internal maupun eksternal. Faktor internal antara lain yaitu kemampuan, kepribadian, motivasi, dan usaha. Faktor eksternal yang memengaruhi kinerja salah satunya yaitu lingkungan fisik. Dengan kondisi lingkungan fisik yang kondusif dan nyaman akan berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja, karena guru akan lebih giat dan bersemangat dalam bekerja. Apabila lingkungan kerja fisik tidak kondusif dan kurang mendukung akan mengakibatkan semangat guru dalam bekerja menurun yang berdampak pada menurunnya kinerja guru pada saat pembelajaran.

Selain lingkungan kerja fisik, kinerja guru juga dipengaruhi oleh dorongan dari dalam diri atau dapat disebut motivasi. Dalam hal ini peneliti membahas lebih dalam mengenai motivasi kerja guru. Motivasi kerja guru adalah dorongan yang

muncul dari dalam diri seorang guru untuk mencapai tujuan tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Besar kecilnya keinginan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dapat meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku di sekolah sehingga dapat diperoleh hasil kerja yang maksimal, dan juga dapat memengaruhi kinerja guru itu sendiri, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, terutama lingkungan kerja fisik dan kinerja guru dalam mengajar atau pembelajaran.

Penelitian ini akan membahas tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Keterkaitan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat dalam kerangka berpikir yang ditunjukkan oleh gambar berikut:



Keterangan:

X₁ : Motivasi Kerja Guru

X₂ : Lingkungan Kerja Fisik

Y : Kinerja Guru

2.4 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2016:99) menjelaskan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah yang mana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Uraianya sebagai berikut:

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang. ($\rho = 0$).

H_{a1} : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang. ($\rho \neq 0$).

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang. ($\rho = 0$).

H_{a2} : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang. ($\rho \neq 0$).

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang. ($\rho = 0$).

H_{a3} : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang. ($\rho \neq 0$).

BAB V

PENUTUP

Bab 5 merupakan bagian penutup yang berisi simpulan dan saran. Simpulan merupakan ringkasan hasil penelitian yang telah dianalisis. Simpulan tersebut berupa tiga hal pokok menyangkut hasil penelitian yang didasarkan pada pembahasan hasil uji hipotesis. Selain simpulan, pada bagian penutup terdapat saran. Saran merupakan bagian penutup yang berupa masukan bagi pembaca. Pada bagian ini saran dituliskan kepada kepala sekolah, guru, peserta didik, dan peneliti lanjutan. Penjelasan selengkapnya mengenai simpulan dan saran adalah sebagai berikut:

5.1 Simpulan

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang” telah selesai dilaksanakan. Dari hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dibuat sebuah simpulan. Simpulan dibuat berdasarkan pada hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan yang telah dikemukakan oleh peneliti. Simpulan pada penelitian diuraikan sebagai berikut:

- (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 3,607. Kriteria pengujian adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

($t_{\text{tabel}} = 1,979$) maka H_0 ditolak. Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan, dapat diketahui bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Adapun besaran pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu 9,2%. Temuan tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang.

- (2) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui besarnya nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja yaitu 3,592. Kriteria pengujiannya adalah jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($t_{\text{tabel}} = 1,979$) maka H_0 ditolak. Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan, dapat diketahui bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Adapun besaran pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah 9,1%. Temuan tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang.
- (3) Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang. Pernyataan ini dibuktikan dengan perolehan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($8,681 > 3,067$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja

dengan kinerja guru. Persentase sumbangan pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan variabel kinerja guru sebesar 11,9%, sisanya 88,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja (fisik) dapat memengaruhi kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang.

5.2 Saran

Saran termasuk bagian penutup yang berupa masukan bagi pembaca. Saran pada bagian ini merupakan masukan yang berkaitan dengan hasil penelitian. Saran tersebut diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran yang baik terhadap kemajuan pendidikan, khususnya yang menyangkut kinerja guru. Saran ini peneliti tunjukkan bagi kepala sekolah, guru, peserta didik, dan peneliti lanjutan.

5.2.1 Bagi Kepala Sekolah

- (1) Kepala sekolah perlu memantau kinerja guru agar guru selalu berusaha meningkatkan kinerjanya.
- (2) Kepala sekolah hendaknya dapat meningkatkan kualitas kinerja guru dengan cara membangkitkan motivasi kerja guru, misalnya dengan memberikan pujian/penghargaan terhadap segala tugas yang telah dilaksanakan oleh guru.
- (3) Kepala sekolah hendaknya memerhatikan lingkungan kerja pegawainya guna meningkatkan kualitas kinerja bagi guru secara optimal, karena akan bermanfaat bagi kenyamanan guru dalam bekerja yang berdampak pada

kinerjanya yang maksimal dan memuaskan.

5.2.2 Bagi Guru

- (1) Guru hendaknya harus lebih aktif dalam menggali berbagai informasi maupun sumber bacaan yang berhubungan dengan materi pelajaran dan berbagai sumber maupun media dan tidak hanya menggunakan buku pegangan guru sebagai satu-satunya sumber pembelajaran, sehingga pengetahuan yang diperoleh peserta didik lebih relevan dengan situasi kehidupan nyata.
- (2) Tingkat motivasi kerja guru juga harus ditingkatkan, karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka guru akan bekerja lebih sungguh-sungguh dan akan mampu meningkatkan kinerjanya, terutama kinerja guru dalam mengajar.
- (3) Guru perlu lebih memerhatikan lingkungan kerjanya agar tercipta kondisi kerja yang nyaman dan kondusif, karena akan bermanfaat bagi kenyamanan guru untuk bekerja dengan optimal sehingga berdampak pada hasil kinerjanya yang maksimal dan memuaskan.

5.2.3 Bagi Peserta Didik

Peserta didik hendaknya ikut berperan aktif dalam menciptakan lingkungan fisik yang nyaman dan kondusif sehingga dapat menumbuhkan kinerja guru secara optimal yang berdampak pada kegiatan pembelajaran. Dalam menciptakan lingkungan fisik yang nyaman dan kondusif, peran aktif peserta didik dapat ditunjukkan pada ikut serta dalam menjaga kebersihan baik kebersihan yang ada pada lingkungan kelas maupun kebersihan lingkungan sekolah. Hal ini akan

bermanfaat pada kenyamanan peserta didik maupun guru dalam kegiatan pembelajaran maupun aktivitas di lingkungan sekolah sehingga kegiatan tersebut dapat berjalan dengan baik.

5.2.4 Bagi Peneliti Lanjutan

Dengan adanya beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, kepada peneliti lain diharapkan untuk mengadakan penelitian sejenis lebih lanjut dengan mengambil wilayah penelitian yang lebih luas. Masih terdapat beberapa faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja guru yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Oleh karena itu, disarankan untuk peneliti selanjutnya agar dapat meneliti faktor lain yang memengaruhi kinerja guru, sehingga dapat menambah ilmu pengetahuan baru dan dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Absah, Y., & Lumbanraja, P. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Pandan*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif. Vol: 1, No: 1. Diperoleh dari pasca.ut.ac.id/journal/index.php/ JBME/ article/download/1/1 (diakses 11 Januari 2019).
- Afandi, P., & Supeno, B. 2016. *The Influence of Competence, Organization Culture and Work Environment to Teacher's Performance as Well as Its Implication on Grad Competence of State Senior Islam schools on Padang City*. International Journal of Business and Management. Vol: 11, No: 5, hlm: 283-295. Diperoleh dari <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/view/57840> (diakses 12 Januari 2019).
- Ahmadiansah, R. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga*. Interdisciplinary Journal of Communication. Vol: 1, No: 2, hlm: 223-236. Diperoleh dari <http://inject.iainsalatiga.ac.id/index.php/INJECT/article/view/652> (diakses 12 Januari 2019).
- Apsiyah, M., & Martono, S. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja*. Management Analysis Journal. Vol: 5, No: 4, hlm: 339-346. Diperoleh dari <http://maj.unnes.ac.id> (diakses pada 9 Januari 2019).
- Arianto, D.A.N. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Skripsi Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara, Jurnal Economia. Vol: 9, No: 2, hlm: 191-200. Diperoleh dari <https://media.neliti.com/media/publications/19725-ID-pengaruh-kedisiplinan-lingkungan-kerja-dan-budaya-kerja-terhadap-kinerja-tenaga.pdf> (diakses 11 Januari 2019)
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Barnawi, & Arifin, M. 2017. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Ferdinad, A. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: UNDIP.
- Hamdani. 2011. *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung: Pustaka Setya.
- Heryati, Y & Muhsin, M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Pendidikan*. Bandung: Pustakastia.

- Ibrohim. 2015. *Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jurnal PPS Unisbank Semarang. Diperoleh dari <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/download/4607/1342> (diakses 11 Januari 2019).
- Iskandar. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA se-Kabupaten Kendal*. Educational Management. Vol: 1, No: 2, hlm: 150-155. Diperoleh dari <http://journal.unnes.ac.id/index.php/eduman> (diakses 11 Januari 2019).
- Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan. 2012. *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Pusat Pengembangan Profesi Pendidik.
- Kompri. 2016. *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: Rosda Karya.
- Majid, A. 2016. *Strategi Pembelajaran*. Bandung: Rosda Karya.
- Mariana, R.H. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 18 Pekanbaru*. Jom FEKON. Vol: 2, No: 1, hlm: 1-13. Diperoleh dari <https://www.neliti.com/id/publications/34131/pengaruh-motivasi-dan-kompetensi-terhadap-kinerja-guru-smp-negeri-18-pekanbaru> (diakses 10 Januari 2019).
- Mbogo, G. 2015. *The Influence of Work Environment on Job Satisfaction Among Teachers in Public Primary Schools Programmes In Nembure Division, Embu West District, Kenya*. Diperoleh dari http://erepository.uonbi.ac.ke/bitstream/11295/90338/Mbogo_The%20influence%20of%20work%20environment%20on%20job%20satisfaction%20among%20teachers%20in%20public%20primary.pdf?sequence=1 (diakses 12 Januari 2019).
- Melati, F.K., Sulsilaningsih, & Sohidin. 2013. *Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMAN 5 Surakarta*. Jupe UNS. Vol: 2, No: 1, hlm: 71-82. Diperoleh dari <http://jurnal.fkip.uns.ac.id/index.php/view/2698> (diakses 10 Januari 2019).
- Muhammad, G., Rehaman, S., & Ahmed, N. 2015. *Impact of Work Environment on Teachers' Job Satisfaction a Case Study of Private Business Universities of Pakistan*. European Journal of Business and Management. Vol: 7, No: 13, hlm: 299-305. Diperoleh dari <https://www.researchgate.net/publication/282073249> (diakses 12 Januari 2019).
- Mulyasa. 2012. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Rosda Karya.
- Mulyasa. 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Rosda Karya.

- Nasrul, H.S. 2014. *Profesi & Etika Keguruan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Nefrida, Ar. 2016. *The Effect of Teacher Competence and Work Environment on Performance of Vocational High School Teachers in Jambi*. Jurnal Pendidikan dan Keguruan. Vol: 1, No: 1, hlm: 1-15. Diperoleh dari <https://media.neliti.com/media/publications/209685-pengaruh-kompetensi-guru-dan-lingkungan.pdf> (diakses 12 Januari 2019).
- Permansari, R. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang*. Management Analysis Journal. Vol: 2, No: 2, hlm: 1-9. Diperoleh dari <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj> (diakses 12 Januari 2019).
- Pratiwi, S.D. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah menurut Persepsi Guru, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri*. Jurnal Pendidikan Insan Mandiri. Vol: 1, No: 1, hlm: 89-100. Diperoleh dari <http://jurnal.fkip.uns.ac.id/index.php/view/1906> (diakses 12 Januari 2019).
- Priansa, D.J. 2018. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta
- Priyatno, D. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Media Kom.
- Pujiastuti, S., Murwatiningsih., & Rozi, F. 2017. *The Influence of Professional Competence and Working Environment to The Teachers Performance of The Economic Teachers in Senior High School at Pemalang Regency Through Their Working Motivation*. Journal of Economic Education, Vol: 6, No: 2, hlm: 151-160. Diperoleh dari <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jeec> (diakses 11 Januari 2019).
- Pujiyanti. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis*. Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia. Vol: 2, No: 1, hlm: 184-207. Diperoleh dari <https://journal.uny.ac.id/index.php/view/1191/1002> (diakses 12 Januari 2019).
- Rachmawati, T., & Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Raditya, K., & Indrawati, A.D. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Bagian Tukang Jahit Yara Garment*. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol: 5, No: 2, hlm: 1800-1828. Diperoleh dari <https://www.coursehero.com/file/34548127/raw-3doc/> (diakses pada 12 Januari (2019).
- Rahayu, W. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja*

terhadap Kemampuan Kerja Karyawan Koperasi “Anugerah” di Purworejo. OIKONOMIA. Vol: 2, No: 2, hlm: 151-156. Diperoleh dari <https://www.neliti.com/id/publications/27831/> (diakses 12 Januari 2019).

Riduwan. 2015. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti-Pemula*. Bandung: Alfabeta.

Riesminingsih. 2013. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMA Yadika 3 Karang Tengah*. Jurnal MIX. Vol: 3, No: 2, hlm: 263-271. Diperoleh dari publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/JurnalMix/article/view/91 (diakses pada 11 Januari 2019).

Ristiana, N. 2011. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) (Studi pada SD/MI Kabupaten Kudus)*. Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang. Diperoleh dari <http://eprints.undip.ac.id/36134/1/RISTIANA.pdf> (diunduh 11 Januari 2019).

Saputra, E. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru*. Diperoleh dari <https://media.neliti.com/media/publications/252390-pengaruh-gaya-kepemimpinan-kepala-sekolah-70fd419b.pdf> (diakses 12 Januari 2019).

Sardiman. 2011. *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sari, F.M. 2013. *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto*. Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen. Vol: 9, No: 2, hlm: 137-153. Diperoleh dari <http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/view/213> (dikases 11 Januari 2019).

Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Siagian, S.P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sitilmroatun & Sukirman. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi/ Akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo*. Economic Education Analysis Journal. Vol: 5, No: 1, hlm: 181-194. Diperoleh dari <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj> (diakses 11 Januari 2019).

Slameto. 2015. *Belajar dan Faktor-faktor yang Memengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono & Rahadhini, MD. 2011. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol: 5, No: 2, hlm: 1-10. Diperoleh dari <http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/586/518> (diakses 11 Januari 2019).
- Sumarsih. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi*. Jurnal Pendidikan Dasar. Vol:7, No: 2, hlm: 361-374. Diperoleh dari <http://pps.unj.ac.id/journal/jpd/article/view/392> (diakses 12 Januari 2019).
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Susanto, A. 2014. *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Jakarta: Kencana.
- Sutomo. 2012. *Manajemen Sekolah*. Semarang: Universitas Negeri Semarang Press.
- Syamra, Y. 2016. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Pariwisata di Kota Padang*. Journal of Economic and Economic Education. Vol: 4, No: 2, hlm: 258-268. Diperoleh dari <http://dx.doi.org/10.22202/economica.2016.v4.i2.628> (diakses 11 Januari 2019).
- Tartib, A.P. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung*. Skripsi Universitas Komputer Indonesia. Diperoleh dari <http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/650/jbptunikompp-gdl-agniprasety-32480-11-unikom-a-Lpdf> (diakses 11 Januari 2019).
- Taufiqurrahman, & Indarti, S., Dr. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di MTS Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan*. Jom Fekon. Vol: 1, No: 2, hlm: 1-10. Diperoleh dari <https://www.neliti.com/id/publications/33604/> (diakses 10 Januari 2019).
- Thoifah, I. 2015. *Statistika pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: Madani.
- Torang, S. 2016. *Organisai & Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Umam, K. 2014. *Manajemen Perkantoran Reverensi untuk Para Akademisi dan Praktisi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Diperoleh dari luk.staff.ugm.ac.id/atur/UU14-2005GuruDosen.pdf

(diakses 12 Januari 2019).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Diperoleh dari <https://kemenag.go.id/file/dokumen/PP1905.pdf> (diakses 12 Januari 2019).

Uno, H.B. 2017. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Usop, A. M., Askandar, D.K., Kadlong, M.L., & Usop, D.A.S.O. 2013. *Work Performance and Job Satisfaction Among Teachers*. International Journal of Humanities and Social Science. Vol: 3, No: 5, hlm: 245-252. Diperoleh dari www.ijhssnet.com/journals/vol-3-No-5-March-2013/25.pdf (diakses 11 Januari 2019).

Utami, R., S., & Tarmudji, T. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 7 Semarang pada Tahun 2013/2014*. Economic Education Analysis Jurnal. Vol: 3, No: 2, hlm: 311-318. Diperoleh dari <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj> (diakses 11 Januari 2019)

Verawati, R. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Lubuk Alung*. Journal of Economic and Economic Education. Vol: 4, No: 2, hlm: 296-307. Diperoleh dari <https://www.neliti.com/id/publications/54666/> (diakses 10 Januari 2019).

Wibowo, T.S., & Handayani, F. 2011). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Taman*. Diperoleh dari digilib.unipasby.ac.id/gdl.php.mod=browde&op=read&id=gdlhub-tonyusilo-311 (diakses 10 Januari 2019).

Widiastuti, K.W.S., Haris, I.A., & Suharsono, N. 2013. *Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Triatma Jaya Singaraja Tahun Ajaran 2012/2013*. Diperoleh dari <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/view/1280> (diakses 10 Januari 2019).

Widiastuti, N., & Palupiningdyah. 2015. *Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening*. Management Analysis Journal. Vol: 4, No: 1, hlm: 76-78. Diperoleh dari <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj> (diakses 12 Januari 2019).

Widya, B., & Rustiana, A. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK PGRI 1 Mejubo Kudus*. Management Analysis Journal. Vol: 3, No: 2, hlm: 227-231. Diperoleh dari <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj> (diakses 12 Januari 2019).

- Wiguna, P.D. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru di SMKN 1 Banyumas*. Diperoleh dari <https://media.neliti.com/media/publication/27874-ID-pengaruh-motivasi-kerja-dankepemimpinan-terhadap-kinerja-guru-di-smk-n-1-banyum.pdf> (diakses 12 Januari 2019).
- Yuliani, D., Sumarno, & Kartikowati, S. 2015. *Influence of Work Motivation and Organizational Climate on Performance of Teachers SMK Pgri Pekanbaru*. Diperoleh dari <https://media.neliti.com/media/publications/186853-ID-pengaruh-motivasi-kerja-dan-iklim-organi.pdf> (diakses 11 Januari 2019).