



**PENGARUH SARANA DAN PRASARANA, IKLIM KERJA, DAN
KOMPENSASI GURU TERHADAP KINERJA GURU MELALUI MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI SMK PALEBON SEMARANG**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan pada Universitas Negeri
Semarang**

Oleh

Maulida Ilhamna

7101416178

JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2020



**PENGARUH SARANA DAN PRASARANA, IKLIM KERJA, DAN
KOMPENSASI GURU TERHADAP KINERJA GURU MELALUI MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI SMK PALEBON SEMARANG**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan pada Universitas Negeri
Semarang**

Oleh

Maulida Ilhamna

7101416178

JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2020

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada

Hari : Selasa

Tanggal : 18 Agustus 2020

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi



Ahmad Nurkhin, S.Pd., M.Si.

NIP 19820132009121005

Pembimbing



Hengky Pramusinto, S.Pd., M.Pd

NIP 198010142005011001

PENGESAHAN KELULUSAN

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

Hari : Rabu

Tanggal : 02 September 2020

Penguji I



Fahrur Rozi, S.Pd., M.Pd., Ph.D.

NIP 197610222008121002

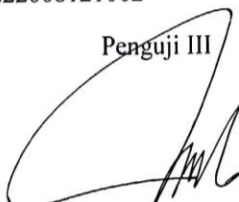
Penguji II



Ismiyati, S.Pd., M.Pd.

NIP 198009022005012002

Penguji III



Hengky Pramusinto, S.Pd., M.Pd.

NIP 198010142005011001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Heri Yanto, MBA., Ph.D.

NIP 196307181987021001

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Maulida Ilhamna

NIM : 7101416178

Tempat, Tanggal Lahir : Pekalongan, 25 Juli 1998

Menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 21 Juli 2020



Maulida ilhamna

NIP 7101416178

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

Tetap tegakkan bahu walaupun sudah jadi beban
tapi semesta ini tidak memandangmu beban tapi
kewajiban yang harus dijalankan .

(Maulida, 2020)

Persembahan

Atas rahmat dan ridho Allah SWT,
Saya berhasil menyelesaikan skripsi
ini dan saya persembahkan untuk
orang tua dan almamater tercinta
Universitas Negeri Semarang.

PRAKARTA

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Sarana Prasarana, Iklim Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi kerja sebagai Variabel Mediasi di SMK Palebon Semarang” dalam rangka menyelesaikan studi strata (S1) untuk mencapai gelar sarjana pendidikan di Universitas Negeri Semarang.

Penyusunan skripsi ini telah mendapatkan banyak bantuan, dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Maka dengan segenap rasa hormat penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M. Hum. Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah mengizinkan penulis untuk menyelesaikan pendidikan di Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Heri Yanto, MBA., Ph. D. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah mengesahkan skripsi ini.
3. Ahmad Nurkhin, S. Pd., M. Si. Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis.
4. Hengky Pramusinto, S.Pd., M.Pd.. Dosen pembimbing yang telah memberikan arahan sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.

5. Ismiyati, S. Pd., M. Pd. Dosen wali yang senantiasa memberikan bimbingan dan motivasi.
6. Bapak dan ibu Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ilmunya Selama ini.
7. Soeparno, S.Pd. Kepala Sekolah SMK Palebon Semarang yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di SMK tersebut.
8. Kedua orangtuaku tercinta Bapak Subekhan Suaskar dan Ibu Sri Sumarni
9. Kakakku tersayang Novela Amrina Rosyada dan kedua adikku tersayang M. Bagus Nasrul Ilmi dan Febrista Azahra Putri.
10. Hermawan Adjie Pangestu yang memberikan dukungan tiada henti
11. Teman-teman yang telah memberikan semangat dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Semua pihak yang membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti, bagi pembaca, dan seluruh pihak yang terlibat

Semarang, 21 Juli 2020



Penulis

SARI

Ihamna, Maulida. 2020. *“Pengaruh Sarana Prasarana, Iklim Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi di SMK Palebon Semarang”*. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Hengky Pramusinto, S.Pd., M.Pd. 258 Halaman

Kata Kunci : Sarana Prasarana, Iklim Kerja, Kompensasi, Kinerja Guru, Motivasi Kerja.

Guru merupakan sumber daya manusia yang menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan yang harus mendapat perhatian utama, karena guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya diselenggarakan secara formal di sekolah. Pembangunan pendidikan dipengaruhi oleh kinerja guru yang berperan penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan mengungkap adakah pengaruh sarana prasarana, iklim kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMK Palebon Semarang yang berjumlah 42 orang. Penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 42 guru SMK Palebon. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner, wawancara dan dokumentasi dan observasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur dan analisis deskriptif persentase dengan bantuan program *IBM SPSS 22*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 0,49%, iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 74,3%, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar -6,86%, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 0,53%, dan sarana prasarana, iklim kerja, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru sebesar 76%. Sementara itu sarana prasarana berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 9,18%, iklim kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 24,60%, dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar -0,23 dan pengaruh secara simultan dari ketiga variabel terhadap motivasi kerja sebesar 60,6%.

Simpulan dari penelitian ini adalah terdapat dua hipotesis yang diterima dan depalan yang ditolak. Saran dari penelitian ini adalah memperbaiki dan memperhatikan sarana prasarana sekolah untuk penunjang pembelajaran. Meningkatkan komunikasi antara pihak guru dengan yang lainnya dan memperhatikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja guru.

ABSTRACT

Ilhamna, Maulida. 2020. *“The Effect of School Facilitation, Work Atmosphere and Rewards toward Teacher’s Performance through Work Motivation as Mediation Variable in SMK Palebon Semarang”*. Under Graduates thesis. Economics Education. Faculty of Economics. State University of Semarang. Advisor Hengky Pramusinto, S.Pd., M.Pd. 260 pages

Keywords: Media, Work Atmosphere, Reward, Teacher’s Performance, Work Motivation

Teacher is one of human resources that is important in educational system and must get more attention because teacher is the main role in educational development, especially for formal school. Educational development is affected by teacher’s performance that has an important role to achieve organization goals. Therefore, the aim of this research is to find out whether there is any effect of school facilitation, work atmosphere and rewards toward teacher’s performance through work motivation

The subjects of the study were teachers of SMK Palebon Semarang. There were 42 teachers that involved in this study. This study uses a sample of 42 teachers of SMK Palebon. The designs used to collect data were questionnaire method, interview, documentation and observation. The sampling technique uses saturated sampling technique. Techniques for data analysis were path analysis and percentage descriptive analysis using *IBM SPSS 22* program.

The result of this research showed that school facilitation affected teacher’s performance 0,49%, work atmosphere affected teacher’s performance 74,3%, rewards did not affect teacher’s performance -6,86%, work motivation affected teacher’s performance 0,53%, and media, work atmosphere, rewards and work motivation simultaneously toward teacher’s performance 76%. School facilitation also affected work motivation 9,18%, work atmosphere affected work motivation 24,60%, and rewards did not affect work motivation -0,23 and the effect of these three variables toward work motivation was simultaneously 60,6%.

Based on the result, the writer can conclude that there are two hypotheses accepted and eight hypotheses rejected. The writer suggests school to fix and pay more attention to school’s facilitations to support learning process. School also needs to improve communication between teachers with other staffs and give rewards for teacher’s performance.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING	Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN KELULUSAN	ii
PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKARTA	vi
SARI	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	16
1.3 Cakupan Masalah	16
1.4 Rumusan Masalah	16
1.5 Tujuan Penelitian.....	17
1.6 Manfaat Penelitian.....	18
1.7 Orisinalitas Penelitian.....	19
BAB II	21
KAJIAN PUSTAKA	21

2.1	Teori Utama.....	21
2.2	Kinerja Guru.....	23
2.2.1	Pengertian Kinerja	23
2.2.2	Kinerja Guru	24
2.2.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	26
2.2.4	Indikator Kinerja Guru.....	28
2.3	Sarana Prasarana.....	31
2.3.1	Pengertian Sarana Prasana	31
2.3.2	Prinsip-Prinsip Manajemen Sarana Prasarana	32
2.3.3	Jenis Sarana dan Prasarana Pendidikan	33
2.3.4	Indikator Sarana Prasarana	34
2.3.5	Pengaturan Sarana dan Prasarana	35
2.4	Iklm Kerja	36
2.4.1	Pengertian Iklm Kerja.....	36
2.4.2	Ciri-Ciri Iklm Kerja	38
2.4.3	Indikator Iklm Kerja	39
2.5	Kompensasi	41
2.5.1	Pengertian Kompensasi.....	41
2.5.2	Sistem kompensasi.....	42
2.5.3	Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	43
2.5.4	Indikator Kompensasi	45
2.6	Motivasi Kerja.....	46
2.6.1	Pengertian Motivasi Kerja	46

2.6.2	Teori Motivasi.....	47
2.6.3	Indikator Motivasi Kerja.....	50
2.7	Penelitian Terdahulu.....	51
2.8	Kerangka Berpikir	56
2.9	Hipotesis Penelitian	61
BAB III	63
METODE PENELITIAN	63
3.1	Jenis dan Desain Penelitian	63
3.1.1	Jenis Penelitian	63
3.1.2	Desain Penelitian	63
3.2	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	64
3.2.1	Populasi.....	64
3.2.2	Sampel	65
3.2.3	Teknik Pengambilan Sampel	66
3.3	Variabel Penelitian	66
3.3.1	Variabel Eksogen.....	66
3.3.2	Variabel Endogen	68
3.3.3	Variabel Mediasi.....	69
3.4	Metode Pengumpulan Data	69
3.4.1	Metode Angket (<i>kuesioner</i>)	70
3.4.2	Metode Wawancara (Interview)	71
3.4.3	Metode Observasi	71
3.4.4	Metode Dokumentasi.....	71

3.5	Instrumen Penelitian.....	72
3.5.1	Uji Validitas.....	72
3.5.2	Uji Reliabilitas	78
3.6	Metode Analisis Data	79
3.6.1	Analisis Deskriptif Persentase	79
3.6.2	Uji Asumsi Klasik.....	82
3.6.2.1	Uji Normalitas	82
3.6.2.2	Uji Multikolinieritas	84
3.6.2.3	Uji Heteroskedastisitas	84
3.6.3	Analisis Jalur (Path Analysis).....	85
3.6.4	Uji Hipotesis	88
3.6.4.1	Uji Parsial (Uji T).....	88
3.6.5	Koefisien Determinasi	89
3.6.5.1	Koefisien Determinasi Simultan (R^2).....	89
3.6.5.2	Koefisien Determinasi Parsial (r^2)	90
BAB IV	91
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	91
4.1	Hasil Penelitian.....	91
4.1.1	Analisis Deskriptif	91
4.1.1.1	Analisis Deskriptif Persentase Kinerja Guru.....	91
4.1.1.2	Analisis Deskriptif Persentase Variabel Sarana Prasarana.....	101
4.1.1.3	Analisis Deskriptif Persentase Variabel Iklim Kerja.....	108
4.1.1.4	Analisis Deskriptif Persentase Variabel Kompensasi	117

4.1.1.5	Analisis Deskriptif Persentase Variabel Motivasi Kerja	123
4.1.2	Uji Asumsi Klasik.....	130
4.1.2.1	Uji Normalitas	130
4.1.2.2	Uji Multikolinearitas	134
4.1.2.3	Uji Heteroskedastisitas	136
4.1.3	Uji Hipotesis	139
4.1.3.1	Analisis Jalur ((Path Analysis)	139
4.1.3.2	Uji Parsial (Uji t)	147
4.1.3.3	Koefisien Determinasi Simultan (R ²)	150
4.1.3.4	Koefisien Determinasi Parsial (r ²)	152
4.2	Pembahasan	157
4.2.1	Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru.....	157
4.2.2	Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru	158
4.2.3	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru	159
4.2.4	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	160
4.2.5	Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Motivasi Kerja.....	162
4.2.6	Pengaruh Iklim kerja Terhadap Motivasi Kerja	163
4.2.7	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja	164
4.2.8	Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi	165
4.2.9	Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi	166
4.2.10	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi	166

BAB V	168
PENUTUP	168
5.1 Simpulan.....	168
5.2 Saran.....	170
DAFTAR PUSTAKA	172

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapian Penilaian Kinerja Guru.....	9
Tabel 1.2 Rekapian Sarana Prasarana SMK Palebon.....	11
Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	48
Tabel 3.1 Data Guru SMK Palebon Semarang	61
Tabel 3.2 Hasil Uji Coba Validitas Kinerja Guru	70
Tabel 3.3 Hasil Uji Coba Validitas Sarana Prasarana.....	71
Tabel 3.4 Hasil Uji Coba Validitas Iklim Kerja.....	72
Tabel 3.5 Hasil Uji Coba Validitas Kompensasi	73
Tabel 3.6 Hasil Uji Coba Validitas Motivasi Kerja	74
Tabel 3.7 Hasil Uji Coba Reliabilitas Instrumen	76
Tabel 3.8 Kriteria Deskriptif Persentase	78
Tabel 4.1 Analisis Deskriptif Persentase Variabel Kinerja Guru	88
Tabel 4.2 Analisis Deskriptif Persentase Indikator Kompetensi Pedagogik.....	91
Tabel 4.3 Persentase Rata-Rata Jawaban Responden pada Pertanyaan Indikator Kompetensi Pedagogik.....	90
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Persentase Indikator Kompetensi Kepribadian	91
Tabel 4.5 Persentase Rata-Rata Jawaban Responden pada Pertanyaan Indikator Kompetensi Kepribadian.....	92
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Persentase Indikator Kompetensi Profesional.....	93

Tabel 4.7 Persentase Rata-Rata Jawaban Responden pada Pertanyaan Indikator Kompetensi Profesional	94
Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Persentase Indikator Kompetensi Sosial.....	95
Tabel 4.9 Persentase Rata-Rata Jawaban Responden pada Pertanyaan Indikator Kompetensi Sosial.....	96
Tabel 4.10 Analisis Deskriptif Persentase Variabel Sarana Prasarana	98
Tabel 4.11 Analisis Deskriptif Persentase Indikator Peralatan Kerja	99
Tabel 4.12 Persentase Rata-Rata Jawaban Responden pada Pertanyaan Indikator Peralatan Kerja	100
Tabel 4.13 Analisis Deskriptif Persentase Indikator Perlengkapan Kerja	101
Tabel 4.14 Persentase Rata-Rata Jawaban Responden pada Pertanyaan Indikator Perlengkapan Kerja	102
Tabel 4.15 Analisis Deskriptif Persentase Indikator Perlengkapan Bantu atau Fasilitas.....	103
Tabel 4.16 Persentase Rata-Rata Jawaban Responden pada Pertanyaan Indikator Perlengkapan Bantu atau Fasilitas.....	104
Tabel 4.17 Analisis Deskriptif Persentase Variabel Iklim Kerja	105
Tabel 4.18 Analisis Deskriptif Persentase Indikator Ekologi/Fisik	106
Tabel 4.19 Persentase Rata-Rata Jawaban Responden pada Pertanyaan Indikator Ekologi/Fisik	107
Tabel 4.20 Analisis Deskriptif Persentase Indikator Miu/Aspek Sosial	108

Tabel 4.21 Persentase Rata-Rata Jawaban Responden pada Pertanyaan Indikator Miu/Aspek Sosial	109
Tabel 4.22 Analisis Deskriptif Persentase Indikator Sistem Sosial dalam Organisasi	110
Tabel 4.23 Persentase Rata-Rata Jawaban Responden pada Pertanyaan Indikator Sistem Sosial dalam Organisasi	111
Tabel 4.24 Analisis Deskriptif Persentase Indikator Budaya Sekolah.....	112
Tabel 4.25 Persentase Rata-Rata Jawaban Responden pada Pertanyaan Indikator Budaya Sekolah.....	113
Tabel 4.26 Analisis Deskriptif Persentase Variabel Kompensasi.....	114
Tabel 4.27 Analisis Deskriptif Persentase Indikator Kompensasi Langsung	115
Tabel 4.28 Persentase Rata-Rata Jawaban Responden pada Pertanyaan Indikator Kompensasi Langsung	116
Tabel 4.29 Analisis Deskriptif Persentase Indikator Kompensasi Tidak Langsung	117
Tabel 4.30 Persentase Rata-Rata Jawaban Responden pada Pertanyaan Indikator Kompensasi Tidak Langsung.....	118
Tabel 4.31 Analisis Deskriptif Persentase Variabel Motivasi Kerja.....	119
Tabel 4.32 Analisis Deskriptif Persentase Indikator <i>Existance</i>	120
Tabel 4.33 Persentase Rata-Rata Jawaban Responden pada Pertanyaan Indikator <i>Existance</i>	121
Tabel 4.34 Analisis Deskriptif Persentase Indikator <i>Relatedness</i>	122

Tabel 4.35 Persentase Rata-Rata Jawaban Responden pada Pertanyaan Indikator <i>Relatedness</i>	123
Tabel 4.36 Analisis Deskriptif Persentase Indikator <i>Growth</i>	124
Tabel 4.37 Persentase Rata-Rata Jawaban Responden pada Pertanyaan Indikator <i>Growth</i>	125
Tabel 4.38 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Motivasi Kerja.....	127
Tabel 4.39 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Kinerja Guru.....	129
Tabel 4.40 Hasil Uji Multikolineritas Motivasi Kerja	131
Tabel 4.41 Hasil Uji Multikolineritas Kinerja Guru	133
Tabel 4.42 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Dependen.....	137
Tabel 4.43 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dengan Kinerja Guru Sebagai Variabel Dependen.....	139
Tabel 4.44 Hasil Perhitungan Totak Pengaruh Analisis Jalur	143
Tabel 4.45 Hasil Uji t Motivasi Kerja Sebagai Variabel Dependen	144
Tabel 4.46 Hasil Koefisien Determinasi Motivasi Kerja Sebagai Variabel Dependen	147
Tabel 4.47 Hasil Koefisien Determinasi Kinerja Guru Sebagai Variabel Dependen	147
Tabel 4.48 Koefisien Determinasi Parsial Motivasi Kerja Sebagai Variabel Dependen	149

Tabel 4.49 Koefisien Determinasi Parsial Kinerja Guru Sebagai Variabel Dependen
.....151

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Satelite Kinerja Organisasi	21
Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran Teoritis	60
Gambar 3. 1 Path Analysis.....	85
Gambar 4. 1 Grafik P-Plot Uji Normalitas Motivasi Kerja	130
Gambar 4. 2 Grafik P-Plot Uji Normalitas Kinerja Guru	132
Gambar 4. 3 Grafik Scatterplot Motivasi Kerja.....	137
Gambar 4. 4 Grafik Scatterplot Kinerja Guru.....	138
Gambar 4. 5 Hasil Analisis Jalur.....	145

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Observasi	176
Lampiran 2 Izin Penelitian	177
Lampiran 3 Surat Keterangan telah melakukan penelitian	178
Lampiran 4 Daftar Nama Responden Guru SMK Palebon Semarang	179
Lampiran 5 Rekapitan Penilaian Kinerja Guru SMK Palebon Semarang	181
Lampiran 6 Pedoman Wawancara Observasi Awal	183
Lampiran 7 Transkrip Wawancara Observasi Awal	184
Lampiran 8 Kisi-kisi Insstrumen Penelitian.....	203
Lampiran 9 Angket Penelitian	207
Lampiran 10 Hasil Tabulasi Penelitian Kinerja Guru.....	215
Lampiran 11 Hasil Tabulasi Penelitian Sarana Prasarana.....	217
Lampiran 12 Hasil Tabulasi Penelitian Iklim Kerja	219
Lampiran 13 Hasil Tabulasi Penelitian Kompensasi	221
Lampiran 14 Hasil Tabulasi Penelitian Motivasi Kerja.....	223
Lampiran 15 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru.....	225
Lampiran 16 Hasil Uji Validitas Instrumen Sarana Prasarana.....	226
Lampiran 17 Hasil Uji Validitas Instrumen Iklim Kerja	228
Lampiran 18 Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi	230
Lampiran 19 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja.....	231
Lampiran 20 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru	233
Lampiran 21 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Sarana Prasarana.....	235
Lampiran 22 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Iklim Kerja.....	236
Lampiran 23 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kompensasi	238
Lampiran 24 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja	239
Lampiran 25 Hasil Uji Asumsi Klasik	240
Lampiran 26 Uji Hipotesis	244
Lampiran 27 Dokumentasi.....	249

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-Undang No.20 Tahun 2003 pasal 3 mengenai fungsi dan tujuan Pendidikan Nasional yang menyebutkan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Mewujudkan fungsi dan tujuan Pendidikan nasional diperlukan sumber daya manusia yang mampu menghadapi persaingan dan terampil dalam berbagai aktivitas. Kualitas sumber daya manusia memegang peran utama dalam menentukan keberhasilan aktivitas.

Guru merupakan sumber daya manusia yang menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan yang harus mendapat perhatian utama. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru juga menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Mulyasa dalam Supardi (2016: 7) mengemukakan bahwa “Keberhasilan pembaruan sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator, dan sekaligus

merupakan pusat inisiatif pembelajaran”. Oleh karena itu, guru harus senantiasa mengembangkan diri secara mandiri tidak bergantung kepada inisiatif kepala sekolah. Guru harus berperan aktif dalam menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional.

Undang-Undang No.14 Tahun 2005 mengenai guru dan dosen mengemukakan bahwa Guru adalah pendidik 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. Sedangkan menurut Hamalik (2002:11), “Guru adalah agen kognitif, guru sebagai agen moral dan politik, guru selaku inovator, guru berperan secara kooperatif, dan guru sebagai agen persamaan sosial dan pendidikan”. Peran guru penting dalam penyelenggaraan pendidikan yang menghasilkan keberhasilan pendidikan. Tingkat keberhasilan pendidikan akan berpengaruh pada kinerja yang dicapai guru. Kinerja guru diartikan oleh Supardi (2016: 39), “Sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran”. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja. Dengan demikian, kinerja guru secara langsung mengacu kepada perwujudan keadaan tingkat perilaku guru dengan sejumlah persyaratan.

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh empat faktor antara lain (1) lingkungan, (2) karakteristik individu, (3) karakteristik organisasi, dan (4) karakteristik pekerjaan

(Kopelman dalam Supardi, 2014:50). Hal tersebut dapat diartikan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap. Karakteristik individu dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan. Karakteristik organisasi bisa dilihat dari iklim kerja sedangkan karakteristik pekerjaan terdiri dari kompensasi dan sarana prasarana. Sehingga kinerja guru dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu berupa motivasi kerja, karakteristik organisasi berupa iklim kerja, dan karakteristik pekerjaan berupa sarana prasarana dan kompensasi.

Penelitian mengenai kinerja guru dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Ludger Woessman (2010) yang berjudul "*Cross-country Evidence on Teacher Performance Pay*" menjelaskan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Penilaian kinerja guru dapat dilihat dari prestasi siswa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi siswa secara signifikan lebih tinggi di negara-negara yang menggunakan kompensasi guru daripada di negara-negara yang tidak menggunakan kompensasi sebagai alat penunjang kinerja guru. Penelitian ini dilakukan di negara Portugal, Turki, dan Meksiko.

Penelitian yang dilakukan oleh Eric S. Taylor and John H. Tyler (2012) yang berjudul "*The Effect of Evaluation on Teacher Performance*" menunjukkan bahwa evaluasi kinerja guru berpengaruh pada kinerja guru. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Umum Cincinnati. Evaluasi kinerja guru yang dilakukan adalah pengamatan

guru pada saat mengajar selama 4 kali seperti keterampilan saat mengajar dan pengetahuan, administrasi sekolah yang melakukan penilaian mendapatkan skor dan akan berdiskusi dengan guru mengenai hasil skornya, yang terakhir kepala sekolah akan memutuskan penempatan kerja guru atau kelayakan kinerja guru. Adanya evaluasi tersebut kinerja guru semakin meningkat sehingga memberikan dampak bagi prestasi siswa.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Yuri, dkk (2013) dengan judul “Pengaruh Sarana dan Prasarana Sekolah terhadap Kinerja Guru di Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur” menunjukkan bahwa pemanfaatan sarana prasarana yang dilakukan oleh guru berpengaruh terhadap kinerja guru yang berada di Kabupaten Alor NTT. Menurut Yuri (2013), “Semakin baik sarana prasarana sekolah maka semakin meningkatnya kinerja guru”. Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sutianingsih (2016) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru” menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA/SMK Bina Nusantara Semarang. Penelitian ini memperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,005$ yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Jika gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah meningkat, maka kinerja guru juga akan meningkat. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan kepala

sekolah dan iklim kerja sekolah menurun maka kinerja guru juga akan mengalami penurunan.

Adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru dijelaskan dalam penelitian yang berjudul “Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi kerja, dan Kinerja guru SD Negeri” yang dilakukan oleh Taufik Ismail (2017) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini memperoleh hasil Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dengan nilai sebesar 97, 2%. Kompensai guru berpengaruh secara signifikan dengan nilai sebesar 12,1 %. Motivasi kerja guru berpengaruh secara signifikan sebesar 7,2 %. Kemudian didukung oleh penelitian berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Batusangkar” yang dilakukan oleh Alisyah Putri (2017). Penelitian ini memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Penilaian kinerja guru diperlukan karena penilaian kinerja guru berguna dalam mengetahui prestasi kerja, kompensasi, keputusan pengembangan perencanaan karier, kesalahan desain pekerjaan, dan kesempatan kerja yang adil. Menurut Michel dalam Supardi (2014:70), “Aspek dalam menilai kinerja individu yaitu *quality of work, proptnes, initiatif, capability, and communication.*” Penilaian kinerja guru harus dilakukan secara berkesinambungan agar penilaian kinerja guru memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan kinerja guru, memperoleh metode terbaru dalam proses pembelajaran dan memperbaiki kekurangan guru pada saat

proses pembelajaran. Adanya penilaian kinerja guru diharapkan guru dapat memperbaiki karakteristik individu yang berupa motivasi kerja.

Penilaian kinerja guru dapat dilihat juga dari karakteristik organisasi yang berupa iklim kerja. Sehingga tingkat kenyamanan guru terhadap teman sejawat dan lingkungan sekolah dapat terlihat. Selain itu, karakteristik pekerjaan berupa sarana prasarana dan kompensasi dapat dijadikan penilaian kinerja guru karena sarana prasarana yang disediakan oleh sekolah dapat digunakan sebaik mungkin oleh guru dan kompensasi sebagai timbal balik sekolah bagi guru.

Untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan sarana dan prasarana sekolah yang mendukung. Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional pasal 45 ayat 1 menyebutkan bahwa setiap satuan pendidikan formal dan non formal menyediakan sarana dan prasarana yang memenuhi keperluan pendidikan sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan potensi fisik, kecerdasan intelektual, sosial, emosional, dan kejiwaan peserta didik. Mulyasa dalam Ananda (2017:19-20) menjelaskan bahwa sarana adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar-mengajar seperti gedung, ruang kelas, meja, kursi, serta alat-alat dan media pengajaran. Sedangkan prasarana adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran seperti halaman, kebun atau taman sekolah, jalan menuju sekolah. Namun jika prasarana tersebut dimanfaatkan secara langsung untuk pengajaran misalnya pengajaran Biologi maka halaman sekolah, kebun atau taman sekolah tersebut merupakan sarana pendidikan. Sehingga sarana dan prasarana

mempunyai peran penting dalam proses pendidikan di sekolah dan menjadi satu dari delapan Standar Nasional Pendidikan. Adanya sarana dan prasarana yang memadai, guru dapat memanfaatkan sarana prasarana tersebut dalam pembelajaran.

Selain sarana dan prasarana, variabel organisasi lainnya yang dimungkinkan dapat mempengaruhi kinerja guru adalah sumber daya fisik maupun non fisik, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Unsur-unsur tersebut akan membentuk iklim kerja. “Apabila sekolah mempunyai iklim kerja yang positif dan kondusif guru-guru akan merasa lebih nyaman dan mempunyai keyakinan serta dalam keadaan gembira, guru tidak akan merasa tertekan dan memberikan fokus kepada peserta didik dengan ikhlas”, Halpin & Croft dalam Marzuki (1997: 242). Iklim kerja yang kondusif adalah iklim yang benar-benar sesuai dan mendukung kelancaran serta kelangsungan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Sehingga iklim kerja yang kondusif sangat penting dalam keberlangsungannya berhasilnya proses pembelajaran guru.

Faktor-faktor yang diduga juga dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kompensasi guru. Guru yang bekerja dalam suatu lembaga pendidikan pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil. Kompensasi penting bagi guru karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya guru diantara guru lainnya. Masyarakat melihat komponen sebagai suatu keadilan, dimana perusahaan atau lembaga pendidikan dalam menentukan gaji tidak melihat dari jenis kelamin namun kualifikasi. Jika sistem kompensasi yang baik akan mempengaruhi kinerja guru. Widodo (2015:154) mengemukakan bahwa “Sistem kompensasi bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang

lebih tinggi (berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi), asuransi keselamatan kerja, dan berbagai macam bentuk pelayanan”. Oleh sebab itu, kompensasi yang cukup akan menumbuhkan motivasi kerja dan meningkatnya kinerja guru.

Sudin dan Sudarman (2010:6) mengemukakan bahwa “Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, jadi baik dan buruknya motivasi pegawai menjadi salah satu alasan tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan”. Sehingga guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mencapai kinerja sesuai standar yang telah ditetapkan. Sebaliknya jika guru tidak memiliki motivasi kerja yang rendah maka akan mencapai kinerja yang tidak sesuai dengan yang ditetapkan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap guru akan bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas. Malayu (2007:95) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak kemajuan bekerja seseorang dengan mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Diharapkan dengan adanya motivasi membuat guru mempunyai keinginan untuk bekerja lebih maju demi tujuan bersama.

Motivasi kerja dapat menjadi salah satu variabel yang memediasi pengaruh sarana dan prasarana, iklim kerja, dan sertifikasi guru dengan kinerja guru. Karena dengan adanya motivasi membuat guru mendapatkan dorongan atau gairah untuk meningkatkan kinerjanya. Variabel mediasi sering disebut variabel proses. Mediasi terjadi jika variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara tidak langsung melalui paling tidak satu variabel mediator. Bila hanya terdiri dari satu

mediator maka disebut *sample mediation* dan bila proses mediasi melibatkan lebih dari satu mediator maka disebut *multiple mediation* (Baron dan Kenny, 1986).

SMK Palebon merupakan Sekolah Menengah Kejuruan swasta yang beralamat di Jalan Palebon Raya No.30 Palebon, Pedurungan, Kota Semarang, Jawa Tengah. Lembaga pendidikan ini berada dibawah naungan Yayasan Pendidikan Wiyta Tama. SMK Palebon memiliki 4 program keahlian, yaitu Administrasi Perkantoran, Akuntansi, Pemasaran dan Multimedia. Berdasarkan data yang diperoleh, fenomena kinerja guru di SMK Palebon Semarang pada tahun 2019 rata-rata masuk dalam katageori baik. Hal ini dapat dilihat dari tabel rekap hasil penilaian kinerja guru yang dilakukan pada bulan Juni 2019 sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Rekap Penilaian Kinerja Guru

Unsur Yang Dinilai	Nilai Rata-Rata	Nilai		
		Sangat Baik	Baik	Kurang Baik
Kesetiaan	86	0	42	0
Prestasi Kerja	86.31	0	42	0
Tanggung Jawab	86.26	0	42	0
Ketaatan	86.31	0	42	0
Kejujuran	86.69	0	42	0
Kerja sama	85.95	0	42	0
Prakarsa	85.45	0	42	0
Kepimpinan	86.38	0	42	0

Sumber : Data DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pegawai) SMK Palebon Semarang

Tahun 2019

Hasil Tabel 1.1 Penilaian kinerja guru SMK Palebon Semarang menunjukkan kategori baik dengan nilai rata-rata kesetiaan sebesar 86 yang meliputi pengabdian terhadap sekolah, nilai rata-rata prestasi kerja sebesar 86,31 yang meliputi ketrampilan dan pengalaman seorang pegawai, nilai rata-rata tanggung jawab sebesar 86,26 yang meliputi kesanggupan pegawai dalam menghadapi menyelesaikan pekerjaan, nilai rata-rata ketaatan sebesar 86,31 yang meliputi menaati segala peraturan perundang-undangan, nilai rata-rata kejujuran sebesar 86,69 yang meliputi ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, nilai rata-rata kerjasama sebesar 85,95 yang meliputi kerja sama seorang pegawai dengan pegawai lainnya, nilai rata-rata prakarsa sebesar 85,45 yang meliputi pengambilan keputusan dan melaksanakan pekerjaan, dan nilai rata-rata kepemimpinan sebesar 86,38 yang meliputi menyakinkan orang lain dalam melaksanakan tugas pokok.

Terlihat bahwa nilai rata-rata yang paling tertinggi adalah kejujuran sebesar 86,69 dapat diartikan bahwa ketulusan hati guru SMK Palebon dan tidak menyalahgunakan wewenang dalam pekerjaan dalam kategori baik, dan nilai rata-rata yang paling terendah adalah prakarsa sebesar 85,45 dapat diartikan bahwa guru SMK Palebon belum dapat mengambil keputusan sendiri dan harus diarahkan oleh kepala sekolah. Dari tabel tersebut dapat dilihat kekurangan SMK Palebon dalam penilaian kinerja guru adalah guru SMK Palebon belum dapat mengambil keputusan sendiri dalam mengatasi permasalahan. Hasil wawancara pada yang tanggal 6 Desember 2019 dengan Bu Etti Asfiyani S.Pd selaku guru Administrasi Perkantoran

mengatakan bahwa “Kekurangannya beberapa guru belum totalitas dalam memperhatikan anak didiknya seperti masalah yang terjadi atau kesulitan yang dialami anak didiknya dan guru belum memaksimalkan sarana prasarana yang ada”. Sedangkan menurut Siti Laelatul Karimah selaku guru akuntansi menjelaskan bahwa “Menurut saya kekurangannya belum maksimalnya menggunakan sarana prasarana yang ada tapi kalau guru ingin menggunakan sarana prasarana yang baik buat kinerja tapi disini sarana prasarannya kurang seperti saya kan mengajar komputer akuntansi tetapi menggunakan komputer, kalau mati lampu tidak ada genset sehingga dibubarkan kelasnya itu jelas menyulitkan gurunya mbak”. Hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru belum maksimal dari segi membimbing siswa, sarana prasarana yang kurang, dan semangat kerja.

Berdasarkan wawancara yang dilaksanakan pada tanggal 18 Desember 2019 dengan Pak Parmaja S.Pd selaku WAKA sarana dan prasana menjelaskan bahwa, “Disini semua kelas sudah tersedia LCD. Laboratorium pun juga sudah ada 4. laboratorium Multimedia, laboratorium Akuntansi Keuangan dan Lembaga (AKL), laboratorium Otomatisasi Tata Kelola Perkantoran (OTKP), laboratorium Bisnis Daring dan Pemasaran (BDPM), tetapi masih aja harus ada yang dilengkapi. Terutama laboratorium Multimedia memerlukan banyak laboratorium karena selain komputer, multimedia memerlukan laboratorium khusus kamera. Untuk ruang kelasnya sendiri menurut standar sarana dan prasana masih kurang. Kan ruang kelas itu harus menyesuaikan dengan jumlah siswa. Seperti jumlah siswa yang banyak

harus menempati ruang kelasnya yang luas dan jumlah siswa yang sedikit menempati ruang kelas yang sempit”.

Sedangkan menurut Bu Etti Asfiyani selaku guru administrasi perkantoran yang dilakukan pada tanggal 6 Desember 2019 mengatakan bahwa “Kalau fasilitas pasti ada tapi belum maksimal namanya juga sekolah swasta mbak. Tapi disini ruangnya sudah ber-AC semua mbak. UKS masih sempit karena terbagi dengan ruang BK. Yang masjid juga belum maksimal karena itu dulu aula dialih fungsi kan menjadi masjid”. Menurut Bu Siti Laelatul Karimah selaku guru akuntansi menyatakan bahwa “Kalau ketersediaan sudah tersedia tapi kurang maksimal”. Hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa ruang kelas yang kurang untuk jumlah siswa di SMK Palebon Semarang, ruang laboratorium yang belum menunjang untuk pembelajaran di SMK Palebon Semarang dan beberapa fasilitas sekolah seperti UKS dan masjid yang kurang memadai.

Berdasarkan data yang diperoleh dari WAKA sarana prasarana mengenai sarana prasarana di SMK Palebon Semarang pada tahun 2019. Hal ini dapat dilihat dari tabel sarana prasarana sekolah tahun 2019 sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Rekapian Sarana Prasarana SMK Palebon Semarang

No.	Sarana Prasarana Sekolah	Jumlah
1.	Ruang Kelas	24
2.	Ruang Guru	5
3.	Ruang Laboratorium	3
4.	Ruang UKS	1
5.	Ruang Perpustakaan	1

Sumber: WAKA Sarana Prasarana SMK Palebon Semarang Tahun 2019

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Siti Laelatul Karimah selaku guru akuntansi di SMK Palebon mengungkapkan bahwa “Nyaman mbak disini. Tapi kita pulang saat pekerjaan sudah selesai. Kita dituntut untuk *fingerprint* jam 4 tapi jika pekerjaan belum selesai ya diselesaikan dulu kadang bisa molor sampe jam 5 karena harus lembur”. Sedangkan menurut ibu Etti Asfiyani selaku guru administrasi perkantoran mengatakan bahwa “Alhamdulillah nyaman tapi belum optimal soalnya ruang gurunya aja dipisah pisah mbak jadi tidak berkomunikasi terlalu sering. Kalau hari jumat pasti mengadakan masak bersama dan makan pun bersama-sama dengan guru lain tapi kadang ada yang tidak ikut”. Hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa ruang guru yang terpisah-pisah membuat guru berkomunikasi

antar guru tidak terlalu sering dan tugas yang diberikan terlalu banyak sehingga jam pulang sekolah tidak tepat waktu.

Hasil wawancara awal dengan Ibu Etti Asfiyani S.Pd selaku guru Administrasi Perkantoran mengungkapkan bahwa “Puas atau tidak tergantung dari orangnya sendiri ya mbak. Kalau saya sendiri tidak puas soalnya kan kebutuhan orang berbeda-beda apalagi saya sudah berkeluarga otomatis kebutuhannya semakin meningkat”. Namun sebaliknya menurut Ibu Yusniar Suryandari S.Pd mengungkapkan bahwa “Saya merasa puas mbak, karena saya belum berkeluarga jadi kebutuhan untuk saya sendiri bisa terpenuhi”. Sedangkan menurut Ibu Siti Laelatul Karimah selaku guru akuntansi mengatakan bahwa “Kalau saya sendiri belum puas soalnya disini tergantung banyak jam mengajar terkadang jika terlambat tidak mendapatkan uang transportasi sehingga tidak memenuhi kebutuhan saya”.

Menurut Ibu Mutfiati selaku karyawan Tata Usaha SMK Palebon pada tanggal 20 Januari 2020 mengatakan bahwa “Untuk nominal gaji itu sendiri kami pihak sekolah tidak bisa memberitahu karena yayasan merahasiakan hal tersebut. Untuk gaji guru bagi guru honorer itu sendiri sesuai dengan jam mengajarnya nanti akan dikali dengan biaya perjamnya disini. Tetapi jika ada guru honorer merangkap sebagai guru wali kelas maka akan ada tambahannya sendiri mbak. Sedangkan untuk guru yang sudah diangkat menjadi pegawai tetap mempunyai gaji tetap dan memiliki tunjangan tersendiri bagi pegawai tetap”. Hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa guru yang sudah berkeluarga kompensasi yang diberikan tidak

dapat mencukupi kebutuhan dan guru yang belum tetap di SMK Palebon kompensasi yang diberikan kurang karena tidak mendapatkan tunjangan.

Terkait dengan hasil wawancara di atas terjadi permasalahan di SMK Palebon Semarang yaitu guru merasa beberapa guru lainnya belum totalitas dalam menghadapi permasalahan peserta didiknya dan kinerja guru berkurang karena guru merasa sarana prasarana yang belum memadai seperti ruang praktikum bagi siswa yang belum lengkap, UKS yang sempit, masjid yang kurang memadai dan tidak ada genset saat mati listrik sehingga menghambat aktivitas belajar mengajar yang tentunya menyulitkan guru untuk membuat siswa konsentrasi terhadap pelajaran. Juga guru merasa ruang guru yang terpisah-pisah membuat guru jarang berkomunikasi dengan guru lainnya dan hanya menyapa saat guru berpapasan. Permasalahan lainnya yaitu kompensasi yang didapatkan guru dirasa kurang karena guru yang sudah berkeluarga tidak dapat mencukupi kebutuhannya. Permasalahan diatas dapat disimpulkan faktor-faktor yang di duga mempengaruhi kinerja guru adalah sarana prasarana yang kurang memadai bagi guru, iklim kerja yang kurang komunikasi antarguru, dan kompensasi yang diberikan guru kurang untuk mencukupi kebutuhan. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, hasil observasi awal dan penelitian terdahulu yang relevan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sarana dan Prasarana, Iklim Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi di SMK Palebon Semarang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Sarana prasana sekolah yang belum maksimal.
2. Masih belum optimalnya iklim kerja di SMK Palebon Semarang.
3. Kompensasi yang belum mencukupi kebutuhan bagi guru.

1.3 Cakupan Masalah

Penelitian ini akan difokuskan pada pengaruh sarana prasarana, iklim kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru melalui motivasi belajar sebagai variabel mediasi. Penelitian ini hanya akan dilakukan pada guru di SMK Palebon Semarang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh antara sarana prasarana terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang?
2. Adakah pengaruh antara iklim kerja terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang?
3. Adakah pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang?
4. Adakah pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang?

5. Adakah pengaruh antara sarana prasana terhadap motivasi kerja guru di SMK Palebon Semarang?
6. Adakah pengaruh antara iklim kerja terhadap motivasi kerja guru di SMK Palebon Semarang?
7. Adakah pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja guru di SMK Palebon Semarang?
8. Apakah sarana prasana berpengaruh melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Palebon Semarang?
9. Apakah iklim kerja berpengaruh melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Palebon Semarang?
10. Apakah kompensasi guru berpengaruh melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Palebon Semarang?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja guru SMK Palebon Semarang.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru SMK Palebon Semarang.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SMK Palebon Semarang.
4. Untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Palebon Semarang.

5. Untuk mengetahui adakah pengaruh sarana prasarana terhadap motivasi kerja guru SMK Palebon Semarang.
6. Untuk mengetahui adakah pengaruh iklim kerja terhadap motivasi kerja guru SMK Palebon Semarang.
7. Untuk mengetahui adakah pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja guru SMK Palebon Semarang.
8. Untuk mengetahui adakah sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada SMK Palebon Semarang.
9. Untuk mengetahui adakah iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada SMK Palebon Semarang.
10. Untuk mengetahui adakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada SMK Palebon Semarang.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Sebagai bahan kajian dalam menambah pengetahuan mengenai kinerja guru dalam proses belajar, khususnya tentang pengaruh sarana prasarana, iklim kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Selanjutnya penelitian ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu di SMK Palebon Semarang.

1.6.2 Manfaat Praktis

Bagi penulis penelitian ini merupakan saran untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama perkuliahan dengan kondisi yang terjadi dilapangan serta untuk menambah pengalaman dalam melakukan penelitian yang terkait dengan judul yang diangkat.

Bagi sekolah, sebagai bahan masukan pengetahuan di bidang pendidikan sekolah khususnya permasalahan yang menyangkut kinerja guru. Selain itu, sebagai data dan bahan pertimbangan bagi SMK Palebon Semarang dalam memahami permasalahan yang dihadapi oleh guru terkait kinerja guru dalam mengajar.

1.7 Orisinalitas Penelitian

Penelitian ini mengungkapkan tentang pengaruh sarana prasarana, iklim kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi di SMK Palebon Semarang. Penelitian mengenai kinerja guru sudah pernah dilakukan sebelumnya, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Shinta (2016) yang berjudul “Pengaruh kompetensi guru, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK palebon Semarang” yang melakukan penelitian di SMK Palebon Semarang. Penelitian tersebut terdiri dari variabel kompetensi guru, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja sebagai variabel independen. Kebaruan dari penelitian ini yang diajukan peneliti dari peneliti sebelumnya adalah menggunakan variabel sarana prasarana, iklim kerja, dan kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja guru untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel tersebut mempengaruhi

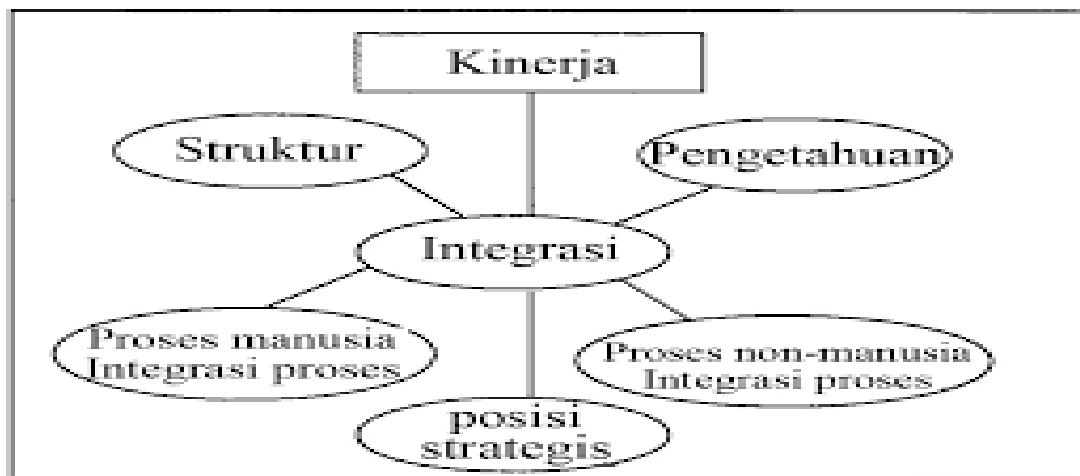
kinerja guru dan menambahkan variabel motivasi kerja sebagai variabel mediasi karena variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel independen juga penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2016) yang berjudul . “Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja (studi pada guru dilingkungan pendidikan yayasan pandu pertiwi Kabupaten Tangerang)” menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan pada semua guru di SMK Palebon Semarang yang berjumlah 42 orang. Adanya penelitian hasil penelitian terdahulu, maka menurut penulis kinerja guru masih menarik untuk diteliti kembali.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Teori Utama

Proses kinerja memiliki berbagai faktor yang saling mempengaruhi. Hersey, Blanchard, dan Johnson menggambarkan hubungan antara kinerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam bentuk *Satelite Model*. Menurut *satellite model*, kinerja organisasi diperoleh dari terjadinya intergrasi dari faktor-faktor pengetahuan, sumber daya bukan manusia, posisi strategis, proses sumber daya manusia, dan struktur. Hersey, Blanchard, dan Johnson dalam Wibowo (2016: 84) menggambarkan hubungan antara kinerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya dalam model sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Model Satelite Kinerja Organisasi

Sumber: Paul Hersey, Kenneth H. Blanchard dan Dewey E. Johnson, *Management of Organization Behavior*, dalam Wibowo (2016:84)

Teori *satelite model* menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan saling integrasi. Faktor pengetahuan meliputi masalah-masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan dan sistem. Sumber daya non manusia meliputi peralatan, pabrik, lingkungan kerja, teknologi, kapital, dan dana yang dapat dipergunakan. Posisi strategis meliputi masalah bisnis atau pasar, kebijakan sosial, sumber daya manusia dan perubahan lingkungan. Proses kemanusiaan terdiri dari masalah nilai, sikap, norma, dan interaksi. Sementara itu, struktur mencakup masalah organisasi, sistem manajemen, sistem informasi, dan fleksibilitas.

Hersey, Blanchard, dan Johnson merumuskan adanya tujuh faktor kinerja yang mempengaruhi kinerja dan dirumuskan dengan akronim ACHIEVE, sebagai berikut:

1. A – *Ability (knowledge dan skill)*
2. C – *Clarity (understanding atau role perception)*
3. H – *Help (organizational support)*
4. E – *Evaluation (coaching dan performance feedback)*
5. V – *Validity (valid dan legal personnel practices)*
6. E – *Environment (environmental fix)*

Pelaksanaan kinerja akan dipengaruhi oleh beberapa faktor dan yang bersumber dari pekerja sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Dari pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya. Sementara itu, dari segi organisasi dipengaruhi oleh pemimpin yang memberdayakan pekerjanya, bagaimana

mereka memberikan penghargaan terhadap pekerjanya, dan bagaimana mereka membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja melalui *coaching*, *mentoring*, dan *counseling*.

2.2 Kinerja Guru

2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Sutrisno (2010:170), “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika”. Dilihat dari arti kinerja berasal dari kata *performance*, sebagai berikut:

Kata “*performance*” memberikan tiga jari, yaitu: (1) “prestasi” seperti dalam konteks atau kalimat “*high performance car*” atau “mobil yang sangat cepat”; (2) “pertunjukan” seperti dalam konteks kalimat “*Folk dance performance*”, atau “Pertunjukan tari-tarian rakyat”; (3) “pelaksanaan tugas” seperti dalam konteks atau kalimat “*in performing his/her duties*” (Ruky dalam Supardi, 2016: 45)

Kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Widodo (2015:131), “Kinerja individu adalah bagian hasil dari kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok”. Pandangan lain dikemukakan oleh Suprihatiningrum (2016: 137) menyatakan bahwa “Kinerja adalah aktivitas

seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya”. Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

2.2.2 Kinerja Guru

Kinerja guru dapat diartikan oleh Supardi (2016:54) sebagai, “Kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik”. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Kinerja guru dapat dilihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkannya dari prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik. Perencanaan pembelajaran merupakan suatu aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan sebelum guru memulai pembelajaran itu sendiri. Kemampuan merencanakan pembelajaran meliputi tujuh hal, yaitu:

1. Memahami tujuan pembelajaran, mengidentifikasi topik-topik pembelajaran, dan menetapkan tujuan umum untuk setiap topik pembelajaran.

2. Mengenal karakteristik utama peserta didik.
3. Membuat tujuan pembelajaran menjadi spesifik dalam bentuk tingkah laku peserta didik sehingga memungkinkan untuk pengukuran secara langsung.
4. Mengenal subjek dan isi setiap materi hingga mendukung bagi pencapaian tujuan.
5. Mengembangkan alat ukur awal guna mengetahui latar belakang peserta didik serta pengetahuannya mengenai topik yang diajarkannya.
6. Menjaring kegiatan-kegiatan pembelajaran beserta sumber-sumbernya hingga peserta hingga peserta didik dapat mencapai tujuan.
7. Menggerakkan layanan-layanan yang mampu mendukung (dana, alat) dan mengembangkan alat-alat evaluasi.

Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa kompetensi guru tersebut meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengolah pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kemampuan yang dimilikinya. Kompetensi kepribadian adalah kepribadian yang mantap skill dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Kompetensi profesi adalah

kemampuan penyesuaian bahan mata pelajaran pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi maupun individu. Tempe dalam Supardi (2016:50) mengemukakan bahwa “Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja seseorang antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan”. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru berasal dari faktor internal dan eksternal. Sedangkan menurut Barnawi dan Arifin (2014:43), “Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah (1) kemampuan, (2) keterampilan, (3) kepribadian, (4) persepsi, (5) motivasi menjadi guru, (6) pengalaman lapangan, dan (7) latar belakang keluarga. Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah (1) gaji, (2) sarana dan prasarana, (3) lingkungan kerja fisik, (4) kepemimpinan”.

Ada 3 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu (1) ciri seseorang; (2) lingkungan luar; dan (3) sikap terhadap profesi pegawai (Buchari

Zainun dalam Susanto, 2016:74). Menurut Pandji (2006:16) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain:

1. Motivasi seseorang dalam memasuki pekerjaan.
2. Cara pandang seseorang terhadap pekerjaan.
3. Lingkungan pekerjaan.
4. Fasilitas dalam pekerjaan.
5. Ketenangan dan semangat kerja.
6. Tugas dan jabatan sesuai dengan kemampuan dan minatnya.
7. Kesempatan untuk berkarir.
8. Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja.
9. Rekan kerja.

Selain itu terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja guru, menurut Mark dalam Supardi (2016:9) menyatakan bahwa, “Salah satu faktor ekstrinsik yang berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi kerja, prestasi, dan profesionalisme guru ialah layanan supervisi kepala sekolah”.

2.2.4 Indikator Kinerja Guru

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru menjelaskan bahwa standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi yaitu:

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional, dan intelektual. Hal tersebut berimplikasi bahwa seorang guru harus mampu menguasai teori belajar dari prinsip-prinsip belajar, karena siswa memiliki karakter, sifat dan interest yang berbeda. Kemampuan yang dimiliki guru berkenaan dengan aspek-aspek yang diamati, antara lain:

- 1) Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual.
- 2) Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- 3) Mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
- 4) Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.

2. Kompetensi Kepribadian

Pelaksanaan tugas sebagai guru harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi kualitas masa depan bangsa. Walaupun berat tantangan dan rintangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya harus tetap segar dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru. Guru harus mempunyai kemampuan yang berkaitan dengan kemantapan dan integritas kepribadian seorang guru. Aspek-aspek yang diamati adalah:

- 1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia.
- 2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- 3) Menampilkan diri sebagai pribadi yang stabil, dewasa, arif dan berwibawa.
- 4) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru dan rasa percaya diri.
- 5) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

3. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru dapat menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi

keilmuannya. Kemampuan yang dimiliki guru berkenaan dengan aspek-aspek yang diamati, antara lain:

- 1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
- 3) Mengembangkan materi pembelajaran yang mampu secara kreatif.
- 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dari komunikasi untuk mengembangkan diri.

4. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kemampuan yang dimiliki guru berkenaan dengan aspek-aspek yang diamati, antara lain:

- 1) Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
- 2) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.

- 3) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keagamaan sosial budaya.
- 4) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

2.3 Sarana Prasarana

2.3.1 Pengertian Sarana Prasana

Menurut Daryanto dalam Ananda (2016:19), “Sarana adalah alat yang secara langsung dapat mendukung tercapainya tujuan pendidikan, misalnya ruang, buku, perpustakaan, laboratorium dan sebagainya sedangkan prasarana adalah alat yang tidak secara langsung dapat mendukung tercapainya tujuan seperti lokasi/tempat, lapangan olahraga, uang dan sebagainya”.

Depdiknas dalam Barnawi dan Arifin (2014:8) menyatakan bahwa “Sarana pendidikan adalah semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah, sedangkan prasarana pendidikan adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah”. Sarana dan prasarana pendidikan dapat diartikan oleh Matin dan Fuada dalam Ananda (2016:20), “Salah satu sumber daya yang penting dalam menunjang proses pembelajaran di sekolah. Keberhasilan program pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi oleh kondisi sarana dan prasarana pendidikan yang dimiliki sekolah dan oleh optimalisasi pengelolaan dan pemanfaatannya”.

2.3.2 Prinsip-Prinsip Manajemen Sarana Prasarana

Bafadal dalam Ananda (2016:26) menyebutkan bahwa ada 5 prinsip manajemen sarana dan prasarana pendidikan antara lain: (1) prinsip pencapaian tujuan; (2) prinsip efisiensi; (3) prinsip administratif; (4) prinsip kejelasan tanggung jawab; dan (5) prinsip kekohesifan.

Prinsip pencapaian tujuan yang berfungsi untuk manajemen sarana dan prasarana pendidikan dilakukan agar semua fasilitas sekolah dalam keadaan kondisi siap pakai. Prinsip efisiensi berkaitan dengan semua kegiatan pengadaan sarana dan prasarana sekolah dilakukan dengan perencanaan yang hati-hati, sehingga bisa memperoleh fasilitas yang berkualitas baik dengan harga yang relatif murah. Prinsip administratif yang berkaitan dengan perilaku pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan di sekolah dilakukan dengan memperhatikan undang-undang, peraturan, instruksi dan pedoman yang diberlakukan oleh pemerintah. Prinsip kejelasan tanggung jawab harus melibatkan semua karena semua tugas dan tanggung jawab semua orang yang terlibat itu perlu dideskripsikan dengan jelas sehingga pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan dapat berjalan dengan baik. prinsip kekohesifan yang berarti manajemen sarana dan prasarana pendidikan di sekolah terealisasikan dalam bentuk proses kerja sekolah yang sangat kompak sehingga walaupun semua orang yang terlibat dalam pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan tersebut telah memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing, namun antara yang satu dengan yang lainnya harus selalu bekerja sama dengan baik

2.3.3 Jenis Sarana dan Prasarana Pendidikan

Ananda (2016:20) menyebutkan sarana pendidikan apabila dilihat dari habis tidaknya dipakai, ada dua macam sarana pendidikan antara lain: (1) sarana pendidikan yang habis dipakai adalah segala bahan atau alat yang apabila digunakan bisa habis dalam waktu yang relatif singkat. Contoh, kapur tulis, beberapa bahan kimia untuk praktik guru dan siswa. Selain itu, ada sarana pendidikan yang berubah bentuk, misalnya kayu, besi, dan kertas karton yang sering digunakan oleh guru dalam mengajar. Contoh: tinta komputer, bola lampu, dan kertas; dan (2) sarana pendidikan tahan lama adalah keseluruhan bahan atau alat yang dapat digunakan secara terus menerus dan dalam waktu yang relatif lama. Contoh, bangku sekolah, mesin tulis, atlas, globe, dan beberapa peralatan olah raga.

Menurut Ananda (2016:21), sarana pendidikan juga dapat ditinjau dari hubungannya dengan proses pembelajaran, dibedakan menjadi tiga klasifikasi antara lain: (1) alat pelajaran adalah alat yang digunakan secara langsung dalam proses belajar mengajar, misalnya buku, alat peraga, alat tulis, dan alat praktik; (2) alat peraga adalah alat pembantu pendidikan dan pengajaran, dapat berupa perbuatan-perbuatan atau benda-benda yang mudah memberi pengertian kepada anak didik berturut-turut dari yang abstrak sampai dengan yang konkret; dan (3) media pengajaran adalah sarana pendidikan yang digunakan sebagai perantara dalam proses belajar mengajar, untuk lebih mempertinggi efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan pendidikan.

Ananda (2016:21) menyebutkan prasarana pendidikan di sekolah diklasifikasikan menjadi dua macam, antara lain: (1) prasarana pendidikan yang secara langsung digunakan untuk proses belajar mengajar, seperti ruang teori, ruang perpustakaan, ruang praktik keterampilan, dan ruang laboratorium; dan (2) prasarana pendidikan yang keberadaannya tidak digunakan untuk proses belajar mengajar, tetapi secara langsung sangat menunjang terjadinya proses belajar mengajar, misalnya ruang kantor, kantin sekolah, tanah dan jalan menuju sekolah, kamar kecil, ruang usaha kesehatan sekolah, ruang guru, ruang kepala sekolah, dan tempat parkir kendaraan.

Pendapat para ahli yang telah menjelaskan jenis sarana prasarana tersebut dapat disimpulkan bahwa ada 3 jenis sarana prasarana yang harus diketahui dalam sarana prasarana di sekolah yaitu sarana prasarana habis tidaknya pakai, sarana prasarana untuk menunjang proses pembelajaran, dan prasarana pendidikan yang diklasifikasikan langsung untuk proses belajar mengajar dan keberadaannya tidak digunakan untuk proses belajar mengajar.

2.3.4 Indikator Sarana Prasarana

Moenir (2016:120) menyebutkan sarana kerja dapat dilihat dari segi kegunaannya, antara lain: (1) peralatan kerja merupakan semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi untuk menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan gunanya; (2) perlengkapan kerja merupakan semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat bantu

tidak langsung dalam proses produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan. Contoh: perlengkapan komunikasi, perlengkapan pengolahan data, furniture; dan (3) perlengkapan bantu atau fasilitas merupakan semua jenis benda yang berfungsi membantu kelancaran gerak dalam pekerjaan misalnya mesin lift, mesin pendingin ruangan, mesin absensi, mesin pembangkit tenaga.

Pendapat para ahli menjelaskan kegunaan sarana kerja dapat disimpulkan bahwa ada 3 kegunaan sarana kerja yang berperan penting dalam sarana prasarana di sekolah yaitu peralatan kerja yang berguna untuk menghasilkan barang jadi, perlengkapan kerja yang berguna untuk mempercepat proses kenyamanan dalam pekerjaan, dan perlengkapan bantu atau fasilitas yang berguna untuk membantu kelancaran dalam pekerjaan.

2.3.5 Pengaturan Sarana dan Prasarana

Menurut Barnawi dan Arifin (2014:67), tiga kegiatan yang dilakukan dalam proses pengaturan sarana dan prasarana, antara lain: (1) inventarisasi; (2) penyimpanan; dan (3) pemeliharaan sarana dan prasarana.

Inventarisasi adalah kegiatan mencatat dan menyusun sarana dan prasarana yang ada secara teratur, tertib, dan lengkap berdasarkan ketentuan yang berlaku, sehingga inventarisasi ini dapat diketahui dengan mudah jumlah, jenis barang, kualitas, tahun pembuatan, merek/ukuran, dan harga barang-barang yang ada di sekolah. Penyimpanan adalah kegiatan menyimpan sarana dan prasarana pendidikan

di suatu tempat agar kualitas dan kualitasnya terjamin dan kegiatan penyimpanan meliputi menerima barang, menyimpan barang, dan mengeluarkan atau mendistribusikan barang. Pemeliharaan sarana dan prasarana merupakan kegiatan untuk melaksanakan pengurusan dan pengaturan agar semua sarana dan prasarana selalu dalam keadaan baik dan siap untuk digunakan secara berdaya guna dan berhasil guna dalam penjagaan atau pencegahan dari kerusakan suatu barang sehingga barang tersebut kondisinya baik dan siap digunakan.

Pendapat para ahli menjelaskan pengaturan sarana prasarana dapat disimpulkan bahwa kegiatan pengaturan sarana prasarana sangat penting dalam sarana prasarana di sekolah seperti inventarisasi yang berguna untuk mencatat dan menyusun sarana prasarana, penyimpanan yang berguna untuk menyimpan sarana prasarana yang baik, dan pemeliharaan yang berguna untuk mengurus dan mengatur sarana prasarana.

2.4 Iklim Kerja

2.4.1 Pengertian Iklim Kerja

Saondi dan Suherman (2010:46) menyatakan bahwa iklim kerja adalah hubungan timbal balik antara faktor-faktor pribadi, sosial, dan budaya yang mempengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah yang tercermin dari suasana hubungan kerja sama yang harmonis dan kondusif antara kepala sekolah dengan guru, antara guru dengan guru yang lain, antara guru dengan pegawai sekolah dan keseluruhan komponen itu harus menciptakan hubungan dengan

peserta didik sehingga tujuan pendidikan dan pengajaran tercapai. Iklim organisasi dapat diartikan oleh Wirawan dalam Susanto (2016:178), “Persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian memengaruhi kinerja organisasi.”

Iklim kerja di sekolah menggambarkan keadaan warga sekolah tersebut dalam keadaan riang dan mesra ataupun kepedulian antara satu sama lainnya. Hubungan yang mesra pada iklim kerja sekolah/madrasah, menurut Creemers dan Scheerens dalam Supardi (2016:121) terjadi, “Karena disebabkan terdapat hubungan yang baik diantara kepala sekolah dan guru, dan diantara guru dan peserta didik”.

Salah satu aspek penting yang mendukung keberhasilan proses pembelajaran guru adalah iklim kerja. Iklim kerja yang kondusif adalah iklim yang benar-benar sesuai dan mendukung kelancaran serta kelangsungan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Terdapat peran penting dalam penciptaan iklim kerja yang kondusif yaitu lingkungan fisik, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya, ketiga aspek tersebut dalam proses pembelajaran harus saling mendukung.

2.4.2 Ciri-Ciri Iklim Kerja

Halpin & Corft dalam Supardi (2016:126) menyebutkan bahwa ada 6 klasifikasi iklim kerja, yaitu: (1) iklim terbuka; (2) iklim autunomus; (3) iklim terkawal; (4) iklim biasa; (5) iklim paternal; dan (6) iklim tertutup.

Iklim terbuka yaitu merujuk kepada keadaan di mana semangat kerja kebersamaan berada ditahap yang tinggi, dan ketidakpedulian rendah. Dalam iklim terbuka ini, kepala sekolah senantiasa memberi bantuan, memberi arahan dengan betul menggerakkan kerja melalui teladan yang baik. Iklim autunomus ialah keadaan dimana dirasakan suasana penuh kebebasan bekerja dan kepuasan sosial menyeluruh dengan semangat kebersamaan, kemesraan, kesungguhan dan kesendirian berada ditahap yang tinggi, tetapi penekanan kepada daya pengeluaran, sifat kepedulian, halangan dan ketidakpedulian dirasakan kurang. Iklim terkawal ialah merujuk kepada suasana yang dirasakan tidak terlihat semangat untuk bekerja kerasa dan pergaulan sosialnya kurang sekali. Iklim ini mempunyai ciri-ciri yang menekankan daya pengeluaran, kesendirian, halangan dan kebersamaan adalah tinggi sementara kesungguhan berada ditahap sederhana dan sifat kepedulian ketidakpedulian dan kemesraan adalah rendah. Iklim biasa disifatkan sebagai mempunyai pergaulan sosial antara anggota-anggotanya menyenangkan dan terlihat kealpaan dalam pekerjaan. iklim paternal yaitu disifatkan sebagai mempunyai kepemimpinan tidak efektif dan tugas tidak membebankan. Ciri-ciri seperti penekanan kepada daya pengeluaran, ketidakpedulian dan sifat bertimbang rasa adalah tinggi, kesendirian, halangan, kemesraan dan kebersamaan berada ditahap yang rendah, sementara kesungguhan

adalah sederhana. iklim tertutup merupakan kontras kepada iklim terbuka di mana dirasakan kesungguhan dan semangat kebersamaan di kalangan anggota tidak ada, rasa ketidakpedulian adalah tinggi.

Pendapat para ahli menjelaskan ciri-ciri iklim kerja dapat disimpulkan bahwa terdapat 6 ciri-ciri iklim kerja yang dapat ditemui didalam organisasi atau lembaga dan iklim kerja tersebut dapat berpengaruh dalam kinerja seorang pegawai.

2.4.3 Indikator Iklim Kerja

Menurut Tagiuri dalam Supardi (2016:130), iklim sebagai karakteristik keseluruhan dari lingkungan yang berada didalam lingkungan sekolah yang terbagi atas empat dimensi, antara lain: (1) ekologi/fisik; (2) milieu/aspek social; (3) sistem sosial dalam organisasi; dan (4) budaya sekolah.

Contoh aspek fisik atau ekologi sebagai faktor sekolah, yaitu: ukuran, umur, reka bentuk, kemudahan, kondisi bangunan, teknologi yang digunakan oleh anggota dalam organisasi, kursi dan meja, papan tulis dan lain-lain kemudahan dalam aktivitas organisasi. Unsur ini meliputi kebersihan, keselamatan, penggunaan sumber daya secara hemat dan efisien, kenyamanan serta keindahan. Kebersihan disini meliputi kebersihan kelas, kebersihan lingkungan sekolah, kebersihan bangunan dan kebersihan berpakaian. Sekolah perlu menekankan kebersihan kepada seluruh warga sekolah. Sekolah memiliki kepedulian terhadap kebersihan lingkungan sekolah mulai dari ruangan-ruangan yang ada di sekolah, kantin, WC, teras maupun halaman sekolah. Aspek sosial dalam organisasi (proses) contohnya apa dan siapa mereka

dalam organisasi sekolah yaitu dari segi bangsa, etnis, gaji guru, sosioekonomi peserta didik, tingkat pendidikan guru, moral dan motivasi orang dewasa (ibu bapak, keluarga, tahap kepuasan kerja, dan peserta didik yang berada di sekolah tersebut. Dari aspek sosial perlu dibudayakan saling menghormati rasa tanggung jawab, kerja sama, kebersamaan, kebanggan, kesetiaan, kemesraan dan kegembiraan serta keadilan. Saling menghormati mengucapkan terima kasih, saling meminta maaf bila melakukan kesalahan. Senantiasa mendengar dan menghargai pendapat orang lain serta kepatuhan terhadap tata tertib dan disiplin sekolah. Sistem social dalam organisasi, bagaimana cara membuat keputusan, pola komunikasi di kalangan anggota organisasi. Struktur administarasi berkaitan dengan pembagian tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Pembagian tugas mengajar dan tugas tambahan lainnya di kalangan guru. Pola komunikasi yang dikembangkan di sekolah adalah komunikasi langsung dua arah secara lisan, tertulis maupun bermedia. Komunikasi yang dikembangkan adalah dengan menghilangkan hambatan-hambatan dalam komunikasi seperti hambatan budaya, hambatan jabatan dan hambatan-hambatan lainnya. Komunikasi yang dikembangkan tidak hanya sebatas komunikasi lisan, tetapi juga komunikasi tertulis, seperti penggunaan surat, bulletin, dan sebagainya. Nilai kepercayaan, norma dan cara berpikir anggota dalam organisasi, serta budaya ilmu. Budaya ilmu menjadi nilai yang harus tertanam dalam setiap warga sekolah. Budaya ilmu sekolah adalah suatu budaya yang meletakkan nilai tertinggi dan asas kepada pengetahuan sebagai kunci segala kebaikan dan keutamaan lainnya yang dicari dan dikembangkan pada masa dan tempat.

2.5 Kompensasi

2.5.1 Pengertian Kompensasi

Hasibuan (2009:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Widodo (2015:155) menjelaskan bahwa kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan yang lebih baik pada suatu organisasi. Sistem kompensasi dapat diartikan oleh J.Long dalam Widodo (2015:155), “Bagian (parsial) dari sistem reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, namun demikian sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas, maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem reward yang disediakan oleh organisasi. Sedangkan reward sendiri adalah semua hal yang disediakan organisasi untuk memenuhi satu atau lebih kebutuhan individual”.

Sistem kompensasi dirancang agar mampu menarik perhatian, mempertahankan, dan mendorong guru untuk bekerja dengan produktif. Sebagai guru, memahami peranan kompensasi adalah penting dalam rangka mencapai kebutuhan dan kesejahteraan masa depan. Menurut Nawawi dalam Widodo (2015:155), “Kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja”.

2.5.2 Sistem kompensasi

Menurut Hasibuan (2009:123), “Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan, adalah: (1) sistem waktu; (2) sistem hasil; dan (3) sistem borongan”.

Sistem waktu ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Sistem waktu ini diterapkan jika prestasi kerja sulit diukur perunitnya, dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Kebaikan sistem waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian. Sistem hasil ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Kebaikan sistem ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja sungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem hasil ini ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi. Sistem borongan yaitu suatu cara pengupahan yang penetapannya besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam sistem borongan ini pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

Pendapat para ahli menjelaskan sistem pembayaran dalam kompensasi yang dapat disimpulkan bahwa terdapat 3 sistem pembayaran yang memiliki kelebihan dan kelemahan masing-masing sehingga sistem tersebut dapat menyesuaikan organisasi atau perusahaan dalam menentukan sistem pembayaran dalam kompensasi.

2.5.3 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Ivancevich dalam Wibowo (2016:293), kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi, yaitu: (1) *the labor market* (pasar tenaga kerja); (2) *the economy* (kondisi ekonomi); (3) *the government* (pemerintah); (4) *unions* (perserikatan); (5) *the labor budget* (anggaran tenaga kerja); dan (6) *who makes compensation decision* (pembuat keputusan kompensasi).

The labor market (pasar tenaga kerja), pada umumnya tenaga kerja sebaiknya tidak diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran. Pada kenyataannya, apabila kesempatan kerja penuh, upah dan gaji mungkin lebih tinggi untuk menarik dan menjaga kecukupan pekerja yang berkualitas. Dalam depresi, bayaran dapat lebih rendah. Bayaran lebih tinggi apabila pekerja terampil tersedia terbatas di pasar. Kondisi perekonomian (*the economy*), terutama tingkat daya saing mempengaruhi kemampuan organisasi membayar upah tinggi. Semakin tinggi situasi tingkat kompetitif, organisasi semakin kurang mampu membayar upah lebih tinggi. Pemerintah (*the government*) secara langsung mempengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah, antara lain sebagai contoh apabila pemerintah menetapkan besaran upah minimum. Serikat (*unions*) pekerja mempunyai pengaruh pada bayaran,

tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja yang mengakibatkan meningkatnya tingkat bayaran. Apabila serikat pekerja kuat akan mempengaruhi kebijakan kompensasi. Anggaran tenaga kerja (*the labor budget*) mengidentifikasi jumlah uang tersedia untuk kompensasi tahunan pekerja. Setiap unit kerja dalam organisasi dipengaruhi oleh besarnya anggaran tenaga kerja, yang menyatakan berapa banyak tersedia untuk unit kerja. *Who makes compensation decision* (pembuat keputusan kompensasi) tentang berapa banyak membayar, sistem apa yang dipergunakan, dan tunjangan apa yang ditawarkan. Manajemen membuat keputusan yang mempertimbangkan jumlah total anggaran yang disediakan untuk bayaran, bentuk bayaran yang dipergunakan dan kebijakan bayaran lainnya.

Pendapat para ahli menjelaskan factor yang mempengaruhi kompensasi dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja yang baik makan kompensasi akan tinggi tetapi perekonomian perusahaan atau organisasi akan membayar kompensasi jika sesuai dengan perekonomian yang dialami perusahaan dan pemerintah akan mengendalikan kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan agar tenaga kerja mendapatkan upah yang sesuai dengan kinerjanya. Juga serikat pekerja yang kuat akan mempunyai pengaruh pada bayaran tunjangan yang baik, anggaran tenaga kerja diperlukan agar perusahaan mengetahui seberapa besar anggaran untuk mengeluarkan kompensasi bagi pekerja. Diperlukan juga pembuat keputusan kompensasi agar mengetahui sistem kompensasi yang digunakan.

2.5.4 Indikator Kompensasi

Suparyadi (2015:272) menyebutkan bahwa kompensasi dibedakan menjadi 2, yaitu:

1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan selama karyawan tersebut masih aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kompensasi langsung dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. Kompensasi finansial yang terdiri dari:

- 1) Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- 2) Upah adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
- 3) Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya sebagai tuntutan pekerjaan yang melebihi karyawan lain.
- 4) Insentif adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

2. Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk fasilitas yang diberikan kepada karyawan selama mereka aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan.
2. Kompensasi tidak langsung merupakan imbalan dalam bentuk fasilitas yang diberikan kepada karyawan yang sudah mengakhiri masa baktinya di organisasi atau perusahaan karena pensiun atau meninggal dunia, sebagai penghargaan atas jasa-jasa karyawan tersebut selama mengabdikan diri di organisasi atau perusahaan.

2.6 Motivasi Kerja

2.6.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata lain “MOVERE” yang berarti “DORONGAN atau DAYA PENGGERAK”. Arti dari kata di atas motivasi dapat dijelaskan oleh Malayu (2007:92), “Motivasi mempersoalkan caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan”. Hasibuan (2007:95). mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Mc. Donald dalam Sadirman (2005:74), “Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan”. Apabila dikaji lebih lanjut, pengertian yang dikemukakan oleh Mc. Donald mengandung tiga elemen, yaitu: (1) motivasi

diawali dengan terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu; (2) motivasi ditandai dengan munculnya rasa atau afeksi seseorang; dan (3) motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan.

2.6.2 Teori Motivasi

Terdapat beberapa teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan motivasi. Teori motivasi tersebut diantaranya adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow dan teori kebutuhan berprestasi dari David Mc. Clelland, sebagai berikut:

1. Teori Hierarki kebutuhan Abraham Mmaslow

Manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi. Jika kebutuhan pegawai terpenuhi maka pegawai akan memperlihatkan perilaku gembira sebagai perwujudan dari rasa puasnya. Sebaliknya, apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi maka pegawai akan memperlihatkan perilaku kecewa. Kebutuhan merupakan alasan yang mendasari perilaku pegawai. Teori kebutuhan dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2001: 95) bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya pertentangan dan lingkungan hidup.

- c. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2. Teori Kebutuhan Berpretasi dari David Mc. Clelland

Setiap orang mempunyai cadangan kekuatan potensial. Bagaimana kekuatan ini digunakan tergantung besarnya motivasi seseorang, situasi, dan peluang yang tersedia. Teori motivasi yang dikemukakan oleh David Mc. Clelland (1974) dengan Teori Motivasi Prestasi (Achievement Motivation Theory). Menurut teori ini ada tiga komponen, dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, hal ini yang merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut:

- 1. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia tinggal dan bekerja.

2. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal.
3. Kebutuhan akan perasaan ikut serta. Seseorang karena kebutuhan ini akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Jadi, seseorang termotivasi oleh kebutuhan akan perasaan ikut serta ini.
4. Kebutuhan akan kekuatan
Kebutuhan akan kekuatan merangsang dan memotivasi gairah kerja pegawai serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuatan dan kedudukan yang terbaik.

Berdasarkan dua teori yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa dalam memotivasi guru, sekolah hendaknya menyediakan sarana dan prasarana pendidikan, memenuhi keperluan guru yang melancarkan kegiatan pendidikan, menciptakan suasana kerja yang baik, dan memberikan kesempatan guru untuk mengembangkan profesinya sehingga memungkinkan para guru meningkatkan semangat kerjanya untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan.

2.6.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Alderfer dalam Suparyadi (2015:422), teori ERG yang dikelompokkan menjadi 3, yaitu: (1) existence adalah pemuasan kebutuhan oleh faktor-faktor, seperti: makanan, udara, air, gaji, dan kondisi kerja; (2) relatedness adalah pemenuhan kebutuhan oleh manfaat sosial dan hubungan antarpribadi; dan (3) growth adalah pemenuhan kebutuhan oleh kreativitas individual atau kontribusi produktivitas.

Teori ERG yang dikemukakan oleh Alderfer menyatakan bahwa dapat beroperasi sekaligus lebih dari satu kebutuhan, dan jika kepuasan dari suatu kebutuhan tingkat lebih tinggi tertahan untuk memenuhi kebutuhan tingkat lebih rendah meningkat. Misalnya, ketidakmampuan memuaskan suatu kebutuhan akan interaksi sosial, mungkin meningkatkan hasrat memiliki lebih banyak uang atau kondisi kerja yang lebih baik. Sehingga halangan dapat mendorong ke suatu kemunduran ke kebutuhan yang lebih rendah. Teori ERG lebih konsisten dengan pengetahuan tentang perbedaan individual. Variabel seperti pendidikan, latar belakang keluarga, dan lingkungan budaya dapat mengubah pentingnya atau kekuatan dorong yang dipegang sekelompok kebutuhan untuk seorang individu tertentu.

2.7 Penelitian Terdahulu

Selain dukungan dari teori yang telah disampaikan di atas, penulis juga merujuk pada penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kinerja, sarana prasarana, iklim kerja, kompensasi serta motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

No.	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Muhammad Yuri Gagarin, Saleh Pallu, Bahaaruddin. Tahun 2013. Pengaruh Sarana dan Prasarana Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel sarana dan prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.	Variabel terikat yaitu kinerja guru Variabel bebas yaitu variabel sarana dan prasarana	Tidak menggunakan variabel mediasi Tidak terdapat variabel iklim kerja dan kompensasi sebagai variabel bebas.
2.	Alung Mutia Dayanti. Tahun 2017. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Ekonomi SMA	Disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan $0,013 < 0,05$ Tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja	Variabel terikat yaitu kinerja guru Variabel bebas yaitu variabel iklim kerja	Tidak menggunakan variabel mediasi Tidak terdapat variabel sarana prasarana,

	Negeri di Kabupaten Sleman	guru dan signifikan 0,323 > 0,05 Iklim kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dan signifikan 0,313 > 0,05		kompensasi sebagai variabel bebas.
3.	Alisyah Pitri. Tahun 2017. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Batusangkar	Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan nilai signifikan 0,006 < 0,05	Variabel terikat yaitu variabel kinerja guru. Variabel bebas yaitu variabel kompensasi	Tidak ada variabel mediasi dan tidak ada variabel lainnya.
4.	Taufik Ismail. Tahun 2017. Kepimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru SD Negeri	Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dengan nilai sebesar 97,2%. Kompensai guru berpengaruh secara signifikan dengan nilai sebesar 12,1%. Motivasi kerja guru berpengaruh secara signifikan sebesar	Variabel terikat yaitu kinerja guru Variabel bebas yaitu kompensasi	Variabel motivasi tidak dijadikan sebagai variabel mediasi Variabel yang berbeda dalam penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat variabel kepemimpinan.

		7,2 %.		
5.	Sutianingsih. Tahun 2016. Pengaruh Gaya Kepeimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru.	Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,005$. Iklim kerja berpengaruh positif dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,005$	Variabel terikat adalah kinerja guru. Variabel bebas adalah iklim kerja.	Tidak ada variabel Kompensasi, sarana dan prasarana.
6.	Eko Hardi Saputra Tahun 2016. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja (studi pada guru dilingkungan pendidikan yayasan pandu pertiwi Kabupaten Tangerang)	Kompensasi terhadap kinerja guru tidak berpengaruh positif secara signifikan tetapi kompensasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja berpangaruh positif tak langsung.	Variabel terikat adalah kinerja guru Variabel bebas adalah kompensasi. Variabel mediasi adalah motivasi kerja.	Tidak ada variabel sarana prasarana dan iklim kerja

6.	Ludger Woessman. Tahun 2010. <i>Cross-country Evidence on Teacher Performance Pay</i>	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru.	Variabel terikat adalah kinerja guru Variabel bebas adalah kompensasi.	Hanya menggunakan satu variabel bebas.
7.	Jacobus Cilliers, dkk Tahun 2018. <i>Pay for Locally Monitored Performance? A Welfare Analysis for Teacher Attendance in Ugandan Primary Schools</i>	Semakin rajin guru dalam kehadiran sekolah di Uganda maka banyak penambahan bonus. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru dan dapat meningkatkan prestasi siswa.	Variabel terikat adalah kinerja guru Variabel bebas adalah kompensasi	Hanya menggunakan satu variabel bebas.
8.	Ketaki Vasant Phadke, dkk Tahun 2018. <i>Influence of Noise Resulting From the Location and Conditions of Classrooms and Schools in Upper Egypt on Teachers'</i>	Kondisi kelas di sekolah-sekolah Mesir yang tidak memadai dan kondisi luar kelas yang bising membuat guru tidak nyaman dan harus menaikan suara ketika	Variabel terikat adalah kinerja guru Variabel bebas adalah Iklim kerja	Hanya menggunakan satu variabel bebas.

	<i>Voices</i>	mengajar. iklim kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.		
9.	Javier Gil-Flores, dkk. Tahun 2017. <i>Factors that Explain The Use of ICT in Secondary-Education Classrooms: The Role of Teacher Characteristics and School Infrastructure</i>	Sarana prasarana sekolah dibidang TIK di spanyol sudah memadai. Tetapi kinerja guru di Spanyol tidak meningkat, dapat dilihat dari prestasi siswa yang cenderung tidak memerdulikan teknologi. Maka diperlukannya pelatihan dan evaluasi bagi guru di spanyol.	Variabel Bebas adalah Sarana dan Prasarana	Menggunakan Variabel Terikat adalah Prestasi siswa.
10.	Sung Hyeon Cheon, dkk. Tahun 2019. <i>An Intervention to help Teachers Establish a Prosocial Peer</i>	Iklim kerja guru dengan sesama guru di sekolah korea sudah baik dan meningkatkan kinerja guru ketika disekolah.	Variabel bebas adalah iklim kerja	Variabel terikat yang digunakan adalah prestasi siswa

	<i>Climate in Physical Education</i>	Disekolah ini para guru menerapkan iklim kerja terhadap guru dengan siswa sehingga siswa nyaman dan dapat meningkatkan prestasi siswa.		
--	--------------------------------------	--	--	--

Mengacu pada penelitian terdahulu pada tabel 2.1 peneliti bermaksud melakukan penelitian untuk mengetahui variabel yang dapat mempengaruhi kinerja guru di SMK Palebon Semarang. Penelitian ini memiliki perbedaan-perbedaan yang signifikan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebelumnya. Perbedaan tersebut mencakup penggunaan variabel bebas, dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu variabel sarana dan prasarana, iklim kerja, kompensasi dan motivasi kerja sebagai variabel mediasi yang mempengaruhi kinerja guru dalam satu penelitian dan menjabarkan 10 hipotesis yang menjadi fokus dalam penelitian ini.

2.8 Kerangka Berpikir

Kinerja guru merupakan seperangkat hasil dalam kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik dalam pencapaian kegiatan kependidikan. Ada teori yang menggambarkan mengenai kinerja guru. Hersey, Blanchard, dan Johnson dalam Wibowo (2016: 84)

menggambarkan hubungan antara kinerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam bentuk *Satelite Model*. Teori *satelite model* menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan saling intergrasi. Pelaksanaan kinerja akan dipengaruhi oleh beberapa faktor dan yang bersumber dari pekerja sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah sarana prasarana , iklim kerja dan kompensasi yang dapat didukung oleh motivasi kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah sarana prasarana. Syafaruddin dkk dalam Ananda (2016:20) menyatakan bahwa sarana pendidikan adalah semua perangkat peralatan, bahan dan perabotan yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah, sedangkan prasarana pendidikan adalah semua peralatan perlengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah. Sarana prasarana dapat diartikan sebagai pendorong guru dalam melakukan kegiatan. Terpenuhinya sarana dan prasarana yang memadai, tugas, dan tanggung jawab yang dibebankan kepada guru dapat dilakukan dengan efektif dan efisien dengan begitu kinerja guru akan meningkat. Pemenuhan sarana dan prasarana sebagai salah satu strategi dalam penyelesaian tugas dan sebagai penunjang kerja yang diharapkan dapat mempermudah pekerjaan dan dapat didayagunakan secara tepat oleh guru. Sarana prasarana yang lengkap menumbuhkan motivasi atau dorongan dari dalam diri individu untuk melaksanakan tugasnya.

Sehingga membuat seseorang mempermudah penyelesaian kerja secara langsung maupun tidak langsung.

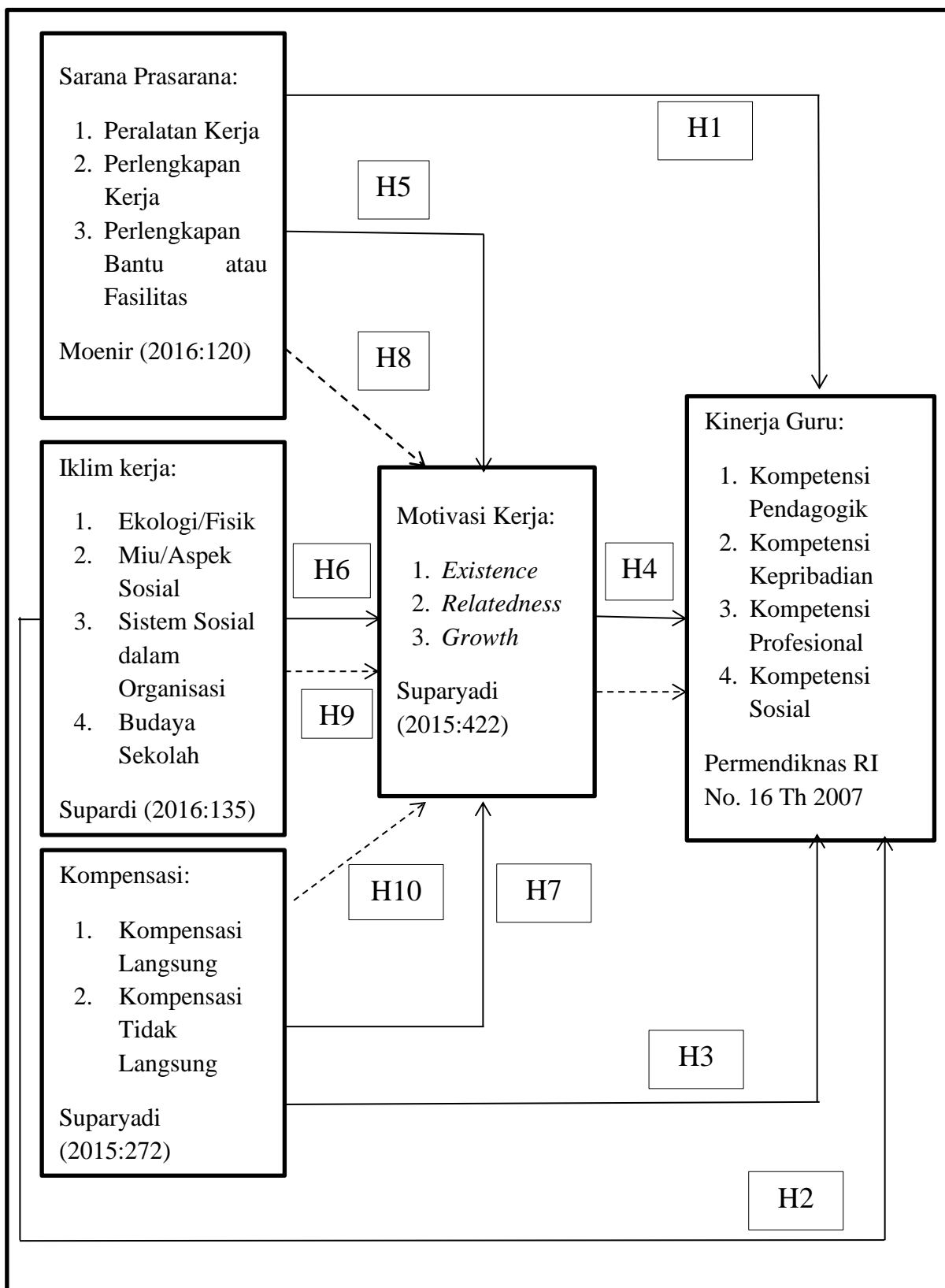
Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah iklim kerja. Iklim kerja disekolah/madrasah menurut Marzuki dalam Supardi (2016:161), “Keadaan sekitar sekolah/madrasah dan suasana yang ‘sunyi dan nyaman’ yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik.” Iklim kerja yang mempunyai semangat tinggi dan dorongan dari kepala sekolah maupun teman sejawat maka membuat guru memiliki motivasi untuk mengembangkan pengetahuannya dalam mengajar. Apabila susasana kerja pada saat mengajar dan komunikasi antar guru berjalan dengan baik akan memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya. sebaliknya jika seorang guru tidak memiliki semangat atau dorongan dari kepala sekolah maupun teman sejawat akan membuat guru menjadi tidak nyaman dan tidak memiliki semangat untuk mengembangkan pengetahuannya pada saat mengajar. Bahkan komunikasi dengan teman sejawat yang tidak terjalin dengan lancar akan membuat guru mengalami tekanan dalam bekerja.

Kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Menurut Werther dan Davis dalam Wibowo (2016:289), “Kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinta kepada organisasi. Didalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan senioritas atau jumlah jam kerja”. Kompensasi tidak hanya mengenai upah dan gaji tetapi terdiri dari insentif, penghargaan dan tunjangan yang

dapat memotivasi kerja seseorang tetapi pujian, rasa harga diri dan rekognisi dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Jika didalam sekolah tidak terdapat gaji yang sesuai dengan kinerja guru yang dilakukan maka guru akan merasa malas dan tidak meningkatkan kinerjanya. Tetapi jika didalam sekolah seseorang selalu dipuji oleh atasannya, terdapat penghargaan, tunjangan, dan upah yang sesuai maka guru akan cenderung meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran.

Motivasi dapat mempengaruhi kinerja, walaupun bukan hanya faktor motivasi yang membentuk kinerja. Motivasi menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2016:322), diartikan sebagai serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi dibelakang tindakan. Motivasi mempunyai kepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilakunya. Sedangkan perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang berusaha untuk mencapai tujuan. Guru akan termotivasi apabila kinerja guru dikenal dan dihargai. Perilaku termotivasi secara langsung dipengaruhi oleh kemampuan dan pengetahuan kerja individu, motivasi, dan kombinasi yang memungkinkan dan membatasi faktor konteks pekerjaan. Motivasi guru akan ditingkatkan jika ada dorongan berupa penggerakan dari kepala sekolah dan rekan kerja sejawat.

Kerangka berfikir berdasarkan uraian di atas dapat diskemakan sebagai berikut:



Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran Teoritis

2.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang telah disajikan dalam bentuk pertanyaan atas suatu permasalahan dalam penelitian. Hipotesis dikatakan sementara, karena jawaban yang baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2017:63), “Hipotesis adalah jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, bukan merupakan jawaban yang empiris”. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1: Terdapat pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja guru SMK Palebon Semarang.
2. H2: Terdapat pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru SMK Palebon Semarang.
3. H3: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SMK Palebon Semarang.
4. H4: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMK Palebon Semarang.
5. H5: Terdapat pengaruh sarana prasarana terhadap motivasi kerja SMK Palebon Semarang.
6. H6: Terdapat pengaruh iklim kerja terhadap motivasi kerja SMK Palebon Semarang.

7. H7: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja SMK Palebon Semarang.
8. H8: Terdapat pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja guru SMK Palebon Semarang melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.
9. H9: Terdapat pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru SMK Palebon Semarang melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.
10. H10: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SMK Palebon Semarang melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak ada pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang dengan nilai signifikansi sebesar 0,672 dan secara uji koefisien determinasi parsial sebesar 0,49%, sedangkan sisanya 99,51% dijelaskan oleh variabel lain.
2. Ada pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 dan secara uji koefisien determinasi parsial sebesar 74,3%, sedangkan sisanya 25,7% dijelaskan oleh variabel lain.
3. Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang dengan nilai signifikansi sebesar 0,052 dan secara uji koefisien determinasi parsial sebesar 6,86%, sedangkan sisanya 93,14% dijelaskan oleh variabel lain.
4. Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang dengan nilai signifikansi sebesar 0,659 dan secara uji koefisien determinasi parsial sebesar 0,53%, sedangkan sisanya 99,47% dijelaskan oleh variabel lain.
5. Tidak ada pengaruh sarana prasarana terhadap motivasi kerja di SMK Palebon Semarang dengan nilai signifikansi sebesar 0,057 dan secara uji koefisien

determinasi parsial sebesar 4,45%, sedangkan sisanya 95,55% dijelaskan oleh variabel lain.

6. Ada pengaruh iklim kerja terhadap motivasi kerja di SMK Palebon Semarang dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 dan secara uji koefisien determinasi parsial sebesar 24,60%, sedangkan sisanya 75,4% dijelaskan oleh variabel lain.
7. Tidak ada kompensasi terhadap motivasi kerja di SMK Palebon Semarang dengan nilai signifikansi sebesar 0,768 dan secara uji koefisien determinasi parsial sebesar 0,23%, sedangkan sisanya 99,77% dijelaskan oleh variabel lain.
8. Tidak ada pengaruh sarana prasarana terhadap motivasi kerja guru di SMK Palebon Semarang dengan perhitungan total pada analisis jalur sebesar 0,028 lebih kecil dari pengaruh langsung sebesar 0,091.
9. Tidak ada pengaruh iklim kerja terhadap motivasi kerja guru di SMK Palebon Semarang dengan perhitungan total pada analisis jalur sebesar 0,035 lebih kecil dari pengaruh langsung sebesar 0,093.
11. Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja guru di SMK Palebon Semarang dengan perhitungan total pada analisis jalur sebesar 0,003 lebih kecil dari pengaruh langsung sebesar 0,348.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat penulis berikan sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan persentase terendah indikator kompetensi sosial p sebesar 85% berkategori sangat baik pada variabel kinerja guru, sehingga diharapkan bagi sekolah untuk lebih memperhatikan kompetensi sosial yaitu dengan guru lebih berperan aktif dalam kegiatan dimasyarakat dan guru sering berinteraksi dengan peserta didik.
2. Berkaitan dengan persentase terendah indikator perlengkapan bantu atau fasilitas sebesar 76% berkategori baik pada variabel sarana prasarana, sehingga diharapkan bagi sekolah untuk lebih memperhatikan kondisi dan kelengkapan sarana prasarana yaitu dengan menambah WIFI di tiap-tiap kelas dan mempunyai genset agar guru dapat memanfaatkan WIFI untuk media pembelajaran siswa dan memanfaatkan genset pada saat lampu agar tidak mengganggu saat jam belajar siswa.
3. Berkaitan dengan persentase terendah indikator ekologi/fisik sebesar 82% berkategori sangat baik pada variabel iklim kerja, sehingga diharapkan bagi sekolah untuk lebih memperhatikan ekologi/fiisik yaitu dengan memperhatikan keselamatan kerja karyawan dan fasilitas kerja.
4. Berkaitan dengan persentase terendah indikator kompensasi langsung sebesar 65% berkategori cukup baik pada variabel kompensasi, sehingga diharapkan bagi sekolah untuk lebih memperhatikan kompensasi langsung yaitu dengan

memberikan gaji tepat waktu, memberikan gaji dengan pekerjaan yang dilakukan dan bonus yang diberikan sesuai yang dijanjikan.

5. Berkaitan dengan persentase terendah indikator *growth* sebesar 76% berkategori baik pada variabel motivasi kerja, sehingga diharapkan bagi sekolah untuk lebih memperhatikan *growth* yaitu dengan memperkenankan guru untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan sering melakukan pelatihan guru.
6. Berkaitan dengan sarana prasarana yang tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, diharapkan bagi pihak sekolah untuk dapat mengelola sarana prasarana dengan baik seperti menambah perlengkapan bantu atau fasilitas yang memadai agar guru mudah dalam mengajar dan murid mudah dalam menyerap pelajaran.
7. Berkaitan dengan kompensasi yang tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, diharapkan bagi pihak sekolah untuk dapat memperhatikan kompensasi dengan baik seperti gaji guru diberikan dengan tepat waktu dan sesuai dengan pekerjaan seorang guru.
8. Perlu adanya penelitian lanjutan guna mengungkap variabel-variabel lain yang dominan selain yang diteliti dalam penelitian ini, untuk lebih meningkatkan kinerja guru di SMK Palebon Semarang, misalnya : supervisi kepala sekolah, pendidikan dan pelatihan, komunikasi internal, penilaian kinerja guru, kepuasan kerja, dan lain sebagainya. Sehingga dapat diketahui seberapa jauh variabel tersebut mempengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Roliza dan Ismail. 2018. "Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap motivasi pegawai UPT Pemadam Kebakaran". *Jurnal Prosiding Firma*, Volume 1 No.1. Hal 699-709 Bandung: STIE Nusantara Sangatta.
- Ananda, Rusyidi dan Oda Kinata Banurea. 2017. *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan*. Medan: CV. Widya Puspita.
- Anoraga, Pandji. 2006. *Pengantar Pasar Modal*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Asli Mahasatya.
- _____. 2010. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jogjakarta: Aditya Media.
- Barnawi dan M. Arifin. 2014. *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Budianto, Apri. 2017. "Iklim kerja berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja pegawai: studi pada perbankan di wilayah Kabupaten Ciamis". *Jurnal of Management review*, Volume 1 No. 1. Hal 1-11 Ciamis: Universitas Galuh.
- Cheon, Sung Hyeon., dkk. 2019. "An intervention to help teachers establish a prosocial peer climate in physical education". *Journal Learning and Instruction*. Volume 64 No. 46. Hal 1-14 Sydney: North Sydney Campus.
- Cilliers, Jacobus., dkk. 2018. "Pay for locally monitored performance? A welfare analysis for teacher attendance in ugandan primary schools". *Journal of Public Economics*, Volume 167 No. 56. Hal 69-90 Washington: Georgetown University.
- Dayanti, Alung Mutia. 2017. "Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman". *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi*, Volume 6 No. 5. Hal 421-430 Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar.
- Gagarin, Muhammad Yuri., Pallu, Saleh., dan Bahaaruddin. 2013. "Pengaruh sarana dan prasarana sekolah terhadap kinerja guru di Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur". *Jurnal Pasca Unhas*, Volume 2 No. 1. Hal 1-15 Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: UNDIP.
- Gil-Flores, Javier., dkk. 2017. "Factors that explain the use of ICT in secondary-education classrooms: the role of teacher characteristics and school infrastructure". *Journal Computers in Human Behavior*, Volume 68 No. 22. Hal 441-449 Spanyol: University of Seville.
- Hamalik, Oemar. 2002. *Pendidikan Guru. Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ismail, Taufik. 2017. "Kepimpinan, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja guru SD Negeri". *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Volume 24 No.1. Hal 60-69 Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Janah, Siti Miftachul. 2018. "Pengaruh fasilitas belajar dan disiplin terhadap keaktifan belajar mata pelajaran teknologi perkantoran melalui motivasi belajar sebagai variabel mediasi pada siswa kelas X OTKP di SMK PGRI 1 Mejubo Kudus Tahun Ajaran 2017/2018". *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi UNNES.
- Lestari, Wiji. 2018. "Pengaruh motivasi, disiplin kerja, sarana prasarana terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 2 Ambal". *Skripsi*. Kebumen: STIE Putra Bangsa.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Markonah, Siti dan Sunarto. 2016. "Pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja guru dimediasi komitmen organisasional (studi kasus di SMA Negeri 1 Jakenan Kabupaten Pati)". *Jurnal Mahasiswa Pasca Sarjana Stikubank*, Volume 3 No. 1. Hal 1-85 Semarang: Stikubank.
- Moenir. 2016. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007*. 2009. Bandung: Diperbanyak oleh PT Remaja Rosdakarya Offset

- Phadke, Ketaki Vasant., dkk. 2018. "Influence of noise resulting from the location and conditions of classrooms and schools in upper egypt on teachers' voices". *Journal of Voice*, Volume 72 No. 15. Hal 1-19 Czech Republic: Palacky University Olomouc.
- Pitri, Alisyah. 2017. "Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Batusangkar". *Jurnal Manajemen, Kepimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, Volume 2 No. 1. Hal 1-11 Palembang: Universitas PGRI Palembang.
- Porotu'o, Lely. 2017. "Hubungan antara pemberian kompensasi, gaya kepemimpinan, dan sarana-prasarana dengan motivasi kerja karyawan cleaning service di RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado". *Jurnal Biomedik*, Volume 9 No. 1. Hal 852-857 Manado: UNSRAT.
- Sadirman. 2005. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Saputra, Eko Hardi. 2016. "Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja (studi pada guru di lingkungan pendidikan yayasan pandu pertiwi Kabupaten Tangerang)". *Jurnal Manajemen Akuntansi*, Volume 1 No.1. Hal 22-30 Surabaya: STIE YAPAN.
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saondi, Ondi dan Aris Suherman. 2010. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Shinta, Tia Raka. 2016. "Pengaruh kompetensi guru, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK palebon Semarang". *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi UNNES.
- Sugiyono. 2017. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2016. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi.
- Suprihatiningrum, Jamil. 2016. *Strategi Pembelajaran*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Susanto, Ahmad. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutianingsih. 2016. "Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru". *Dalam Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*

Terapan, Volume 7 No. 2. Hal 115-131 Semarang: Sekolah Tinggi Ekonomi Totalwin.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2003. Bandung: Diperbanyak oleh Fokus Media.

Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 45 Ayat 1. 2017. Medan: Diperbanyak oleh CV. Widya Puspita.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Woessman, Ludger. 2010. "Cross-country Evidence on Teacher Performance Pay". *Journal Cesifo Working Paper*, Volume 35 No. 3151. Hal 1-36 Jerman: University of Munich.