

Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Pada Smp Negeri 2 Balaesang Kabupaten Donggala

The Influence of Motivation and Work Environment on Teacher and Employee Performance at Balaesang 2 State Junior High School, Donggala Regency

¹Abd. Rahman*, ²Fakhruddin, ³Burhanuddin, ⁴Firman

^{1,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Palu, Palu, Indonesia.

^{2,4} Sekolah MAN 3 Makassar, Indonesia

(*)Email Korespondensi: rahmanunismuh.81@gmail.com

Abstrak

Setelah melakukan analisis terhadap hasil penelitian variabel independen yaitu motivasi dan lingkungan kerja yang menyatakan, baik masing-masing atau secara bersama-sama variabel motivasi dan lingkungan guru dan pegawai pada SMP Negeri 2 Balaesang Kabupaten Donggala terbukti. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan yang diperoleh dengan menggunakan analisis model regresi, diperoleh F-hitung sebesar 4,652 > F-tabel sebesar 3,327 dengan tingkat probabilitas 0,018 (signifikan), dengan nilai probabilitas jauh lebih kecil dan 0,05.

Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai pada SMP Negeri 2 Balaesang Kabupaten Donggala. Hal ini terbukti dari hasil uji t memperoleh nilai t-hitung sebesar 2,420 > t-tabel sebesar 2,073 diterima dengan taraf signifikansi 5% (0,050 > 0,05). Artinya semakin meningkat motivasi yang dijalankan, maka kinerja guru dan pegawai akan meningkat demikian pun sebaliknya. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai pada SMP Negeri 2 Balaesang Kabupaten Donggala. Hal ini tidak terbukti dari hasil uji t memperoleh nilai t-hitung sebesar 3,045 > t-tabel sebesar 2,073 diterima dengan taraf signifikan 5% (0,005 < 0,05). Artinya semakin tinggi lingkungan kerja, maka kinerja guru dan pegawai akan semakin meningkat.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru

Abstract

After analyzing the results of the research, the independent variables, namely motivation and work environment, stated that, either individually or collectively, the motivation and environment variables of teachers and employees at SMP Negeri 2 Balaesang Donggala Regency were proven. This is evident from the results of calculations obtained using regression model analysis, obtained F-count of 4.652 > F-table of 3.327 with a probability level of 0.018 (significant), with a probability value much smaller and 0.05. The motivation variable has a positive and significant effect on the performance of teachers and employees at SMP Negeri 2 Balaesang, Donggala Regency. This is evident from the results of the t test to obtain a t-count value of 2.420 > t-table of 2.073 accepted with a significance level of 5% (0.050 > 0.05).

This means that the increased motivation that is carried out, the performance of teachers and employees will increase and vice versa. Work environment variables have a positive and significant effect on the performance of teachers and employees at SMP Negeri 2 Balaesang Donggala Regency. This is not evident from the results of the t test that the t-count value of 3.045 > t-table of 2.073 is accepted with a significant level of 5% (0.005 < 0.05). This means that the higher the work environment, the performance of teachers and employees will increase.

Keywords: Motivation, Work Environment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu faktor utama dalam mengubah perilaku manusia untuk membentuk kepribadian serta mental agar terciptanya kualitas pribadi seseorang dalam hal menganalisis masalah, solusi, maupun penerapan dalam kehidupan seseorang (Sumar & Razak, 2016). Secara umum, pendidikan merupakan upaya sadar yang direncanakan untuk memengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga terciptanya harapan yang diinginkan.

Berkenaan dengan hal tersebut, untuk dapat memengaruhi orang lain, peran guru sebagai pendidik sangat penting untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Misalnya seperti siswa, guru mampu membekali siswa dengan ilmu dan ketrampilan sehingga dapat menciptakan sumber daya manusia yang mampu bersaing. Maka, salah satu cara agar guru dapat ikut berpartisipasi dalam mencapai keberhasilan pendidikan adalah dengan meningkatkan kinerjanya sebagai seorang guru.

Selain itu, dalam suatu organisasi pegawai merupakan aset tetap yang mempunyai peran strategis sebagai pengendali arah organisasi untuk mencapai visi dan misi (Riniwati, 2016). Dengan demikian pegawai perlu diberikan perhatian lebih agar setiap tugas yang dikerjakan dapat mencapai tujuan organisasi. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka pegawai lebih ulet di dalam melaksanakan pekerjaannya.

Meskipun demikian, penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang ingin dicapainya (Riniwati, 2016). Guru sebagai salah satu unsur dalam PBM (proses belajar mengajar) memiliki multi peran, tidak terbatas hanya sebagai pengajar yang melakukan transfer of knowledge, tetapi juga sebagai pembimbing yang mendorong potensi, mengembangkan alternatif, dan memobilisasi siswa dalam belajar (Asshara, 2018). Artinya guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang kompleks terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menilai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan pegawai pada smp negeri 2 balaesang kabupaten donggala.

METODE

Penelitian ini digolongkan jenis penelitian explanatori (explanatory research). Jenis penelitian ini adalah hipotesis yang akan diuji kebenarannya yaitu hipotesis yang menggambarkan pengaruh antara dua atau lebih variable untuk mengetahui apakah suatu variable berasosiasi atau tidak dengan variable lainnya. Penelitian tersebut dilakukan pada SMP Negeri 2 Balaesang Kabupaten Donggala.

HASIL

A. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Hasil Pengolahan Regresi Linear Berganda

Dependent Variabel Y = Kinerja						
Variabel	Reg. Coeff	Std. Error	Beta	t	t tabel	Sig
C = Constanta	2,215	0,828		2,556		0,016
X1 = Motivasi	0,283	0,133	0,101	2,420	2,073	0,050
X2 = Lingkungan Kerja	0,451	0,163	0,497	3,045	2,073	0,005
R- Square = 0,243		F statistic = 4,652				
Adjusted R-Square = 0,191		Sig F = 0,018				
Durbin-Waston = 1,852				F tabel = 3,237		

Sumber : Hasil olahan data (2016)

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh, ditunjukkan pada Tabel 1 tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 2,125 + 0,283 (X1) + 0,415 (X2)$$

Pada persamaan model regresi linear berganda, diperoleh nilai koefisien regresi variabel beasa (X) yaitu motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh positif, nilai koefisien variabel bebas yang positif artinya apabila terjadi perubahan pada variabel beas (X), akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel terikat (Y) yaitu kinerja guru dan pegawai demikian pun sebaliknya. Dengan kata lain bahwa variabel kinerja guru dan pegawai (Y) sebesar = 2,125 apabila belum ada pengaruh dari variabel motivasi (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) atau sama dengan 0 (nol), sementara variabel kinerja guru dan pegawai (Y) akan meningkat sebesar 2,125

B. Pembuktian Hipotesis Secara Simultas (Uji F)

Dari hasil perhitungan yang diperoleh dengan menggunakan analisis model regresi (model regression), diperoleh F-hitung sebesar 4,652 > F-tabel sebesar 3,327 dengan tingkat probabilitas 0,018 (signifikan), dengan nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) dengan

1) Pembuktian Hipotesis Variabel x1 (motivasi)

Nilai t hitung X1 = 2,420 pada taraf kesalahan 5% atau nilai koefisien regresi 0,05 > 0,050, hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru dan pegawai (Y) pada SMP Negeri 2 Balaesang Kabupaten Donggala, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua dari penelitian ini diterima kebenarannya.

2) Pembuktian Hipotesis Variabel x2 (lingkungan kerja)

Nilai t hitung X2 = 3,045 pada taraf kesalahan 5% atau nilai koefisien regresi 0,05 > 0,005 ini menunjukkan bahwa variabel

dari nilai konstant 2,125 apabila telah terjadi peningkatan 1 (satu) nilai pada variabel motivasi (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2).

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,497 (49,7) menunjukkan adanya hubungan yang sedangantara variabel motivasi (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja guru dan pegawai (Y), dengan interval koefien 0,30-0,499 (Sugiyono, 2004). Demikian halnya pada R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,243 menunjukkan bahwa 24,3% kinerja guru dan pegawai ditentukan oleh variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), sehingga terdapat 75,7% variabel lain yang tidak menjelaskan variabel kinerja guru dan pegawai yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini yaitu : budaya kerja, pengalaman kerja, kompensasi dan pendidikan serta pelatihan pegawai.

variabel lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru dan pegawai (Y) pada SMP Negeri 2 Balaesang Kabupaten Donggala, atau dapat dikatakan bahwa hipotesis yang pertama dari penelitian ini dapat diterima kebenarannya

C. Pembuktian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

lingkungan kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja guru dan pegawai (Y) pada SMP Negeri 2 Balaesang Kabupaten Donggala, dengan demikian bahwa hipotesis ketiga diterima kebenarannya.

PEMBAHASAN

A. Motivasi

Penelitian ini menemukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru dan pegawai di SMP Negeri 2 Balaesang Kabupaten Donggala. Hal ini kemungkinan guru dan pegawai pada sekolah tersebut mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Studi ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iskandar, (2018) yang

menyebutkan bahwa apabila motivasi seorang guru meningkat maka kinerjanya pun akan semakin meningkat. Selain itu penelitian lainnya menyebutkan bahwa guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memiliki semangat atau dorongan untuk bekerja secara lebih baik (Harahap & Hidayat, 2016).

Selain itu penelitian lain menemukan bahwa adanya penghargaan setiap guru yang bekerja optimal akan berpengaruh dalam memacu gairah kerja bagi guru dan pegawai SMP Negeri 11 Surabaya (Aulia, 2020). Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Imroatun & Sukirman, 2016), menemukan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru ekonomi/akuntansi di sekolah tersebut, maka akan semakin baik pula kinerja kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo. Temuan penelitian ini yang mengatakan bahwa Teori keyakinan diri menjelaskan bahwa motivasi dan kinerja ditentukan oleh bagaimana orang-orang yang efektif yakin dapat melakukan sesuatu hal (Lunenburg, 2011). Dengan kata lain, seseorang dengan *self efficacy* tinggi meyakini bahwa mereka mampu mengerjakan tugas dan termotivasi untuk mengupayakan sesuatu kemajuan.

B. Lingkungan Kerja

Penelitian ini mengatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru dan pegawai di SMP Negeri 2 Balaesang Kabupaten Donggala. Fakta yang terjadi di sekolah tersebut berupa semakin tinggi lingkungan kerja sekolah tersebut memberikan rasa nyaman bagi pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaannya sehingga mempengaruhi kinerja yang akan dicapainya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prihanto, 2017) yang menyebutkan bahwa adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja yang baik pula. Kemudian penelitian lain menyebutkan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja di Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala sudah sangat optimal, nyaman, dan sehat.

Kemudian penelitian lain menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik dilihat dari beberapa faktor seperti, keamanan pada saat bekerja dan hubungan sesama rekan kerja maupun atasan sehingga menghasilkan kinerja yang efisien (Mamesah, Kawet, & Lengkong, 2016). Selain itu penelitian lain yang dilakukan oleh Aulia, (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik sudah sangat optimal dengan melihat pewarnaan di ruang kerja sudah membuat suasana ruangan kerja menjadi nyaman serta keamanan guru dan pegawai dalam bekerja lingkungan kerjanya sudah terjamin keamanannya oleh SMP Negeri 11 Surabaya.

Pada penelitian Harahap & Hidayat, (2016) mengatakan bahwa semakin baiknya lingkungan kerja akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo. Temuan penelitian ini sejalan dengan teori Menurut (Heizer, Render, & Munson, 2014) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja kondusif yang memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangkan lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi (Heizer et al., 2014). Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang terdapat di sekolah Madrasah UIN Jakarta belum baik sehingga kinerja guru tidak sesuai mencapai visi misi yang sudah ditetapkan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan guru pada SMP Negeri 2 Balaesang Kabupaten Donggala.

SARAN

Bagi pimpinan pada sekolah SMP Negeri 2 Balaesang di Kabupaten Donggala agar terus meningkatkan atau mengoptimalkan motivasi guru dan pegawai agar guru dan pegawai terpacu untuk bersemangat dalam bekerja dan terus mengembangkan potensi yang ada pada diri mereka untuk menghadapi tantangan-tantangan yang ada dalam penyelesaian

tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka. Organisasi sebaliknya juga dapat menciptakan persaingan yang sehat antara guru dan pegawai dengan suasana yang kondusif yang harmonis dan serasi dalam setiap pelaksanaan aktivitas kerja diantara pegawainya. Selain itu guru dan pegawai mendapatkan penghargaan ataupun promosi jabatan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan

DAFTAR PUSTAKA

Asshara, A. F. (2018). PENINGKATAN KINERJA GURU MELALUI PEMBELAJARAN ORGANISASI DAN MOTIVASI. Fakultas Ekonomi UNISSULA.

Aulia, A. N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dan Pegawai SMP Negeri 11 Surabaya. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Harahap, V. A., & Hidayat, W. (2016). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(3), 236–246.

Heizer, J., Render, B., & Munson, C. (2014). Operations Management-Sustainability and supply chain management (11. utg.). *Essex: Pearson*.

Imroatun, S., & Sukirman, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri SE-Kabupaten Wonosobo. *Economic Education Analysis Journal*, 5(1).

Iskandar, R. Z. (2018). Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Guru (Studi Kasus pada Sekolah Madrasah Pembangunan UIN Jakarta Tingkat Ibtidaiyah, Tsanawiyah, dan Aliyah).

Lunenburg, F. C. (2011). Self-efficacy in the workplace: Implications for motivation and performance. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 14(1), 1–6.

Mamesah, A. M. C., Kawet, L., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3).

Prihanto, D. A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Militer di Pusat Pendidikan Infanteri. *Strategi Pertahanan Darat*, 3(1).

Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.

Sumar, W. T., & Razak, I. A. (2016). *Strategi pembelajaran dalam implementasi kurikulum berbasis soft skill*. Deepublish.