

MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA MUHAMMADIYAH 1 SURABAYA

Beryl Arief Rifqi Muhammad¹, *Andi Wardhana²

^{1,2} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surabaya

[*andiwardhana@gmail.com](mailto:andiwardhana@gmail.com)

Informasi Artikel

Draft awal: 5 Maret 2022

Revisi : 10 Maret 2022

Diterima : 20 Maret 2022

Available online: 31 Maret 2022

Keywords: Motivation, Work Environment, Teacher, Performance

Tipe Artikel : Research paper



Diterbitkan oleh Universitas Muhammadiyah Surabaya

ABSTRACT

The managerial system in managing human resources must pay attention to factor that can affect increase in employee productivity by improving quality through activities. The activities should be designed to improve the quality of human resources. This study examines “The Influence of Motivation and Work Environment on Teacher Performance at Muhammadiyah 1 Senior High School Surabaya”. The research method used in this research is descriptive quantitative research method using a questionnaire technique in data collection. The population in this study were all teachers of Muhammadiyah 1 Senior High School Surabaya. The number of samples is 30 respondents.

The data processed using the SPSS program, based on the results of the t-test conducted, it can be seen that motivation (X1) has a positive but not significant effect on teacher performance (Y). Moreover, it can be seen that the work environment (X2) has a positive and significant effect on teacher performance (Y). Based on the results of the F test conducted, it can be seen that Motivation (X1) and Work Environment (X2) simultaneously have a positive and significant effect on Teacher Performance (Y) at Muhammadiyah 1 Senior High School Surabaya. Based on the results of the R² test, the contribution or contribution of motivation and the work environment simultaneously or jointly affects teacher performance is quite large, numbering 88.7%.

Sistem manajerial dalam pengelolaan sumber daya manusia, harus memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktifitas karyawan dengan upaya peningkatan mutu melalui kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Penelitian ini mengkaji “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 1 Surabaya” Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMA Muhammadiyah 1 Surabaya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif dengan menggunakan teknik kuesioner dalam pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMA Muhammadiyah 1 Surabaya. Jumlah sampel adalah sebanyak 30 responden. Data-data yang diolah dengan menggunakan program SPSS, berdasarkan hasil uji t yang dilakukan, dapat diketahui bahwa Motivasi (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Dan dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan, dapat diketahui bahwa Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) SMA Muhammadiyah 1 Surabaya. Berdasarkan hasil uji R² sumbangan atau kontribusi dari motivasi dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru adalah cukup besar yaitu sebesar 88,7%.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak organisasi, baik dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki potensi berkembang secara aktif mendorong produktifitas dalam memenuhi tujuan organisasi. Organisasi juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu tenaga kerja. Tenaga kerja dalam hal ini adalah guru yang memerlukan perhatian yang serius untuk mencapai tujuan pendidikan. agar tercapai tujuan suatu pendidikan diperlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi yang tinggi dan didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif demi tercipta kinerja yang memuaskan bagi kemajuan sekolah.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya (Hamali, 2016). Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam pengelolaan manajerial untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu instrumen yang berpengaruh dalam pengelolaan manajerial adalah sumber daya manusia.

Tujuan pengelolaan sumber daya manusia adalah untuk menghasilkan kinerja atau performa terbaik yang dimiliki oleh semua tenaga kerja yang bekerja di suatu organisasi. Agar kinerja terbaik yang dimiliki oleh guru dapat dirasakan oleh organisasi, guru memerlukan perhatian khusus terhadap segala faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah motivasi dan lingkungan kerja.

Dibawah ini merupakan data hasil penilaian kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Surabaya sejak tahun 2016 – 2020:

Tabel 1 Data Penilaian Kinerja Guru (PKG) SMA Muhammadiyah 1 Surabaya Periode Tahun 2016-2020

Tahun	Penilaian Kinerja Guru (PKG)
2016	83,33%
2017	76,92%
2018	90,91%
2019	85,71%
2020	81,08%

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat dilihat pada tahun 2016-2017 terjadi penurunan,

kemudian pada tahun 2017 terjadi peningkatan. Namun, diketahui pula terjadi penurunan yang terjadi pada tahun 2018 dengan nilai 90,91% kemudian menurun lagi pada tahun 2019 dengan nilai 85,71% dan terjadi penurunan lagi pada tahun 2020 menjadi 81,08%. Dengan demikian menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Surabaya mengalami penurunan yang signifikan pada 3 tahu terakhir.

Masalah tentang motivasi dan lingkungan kerja menjadi fenomena tersendiri di SMA Muhammadiyah 1 Surabaya. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan salah satu tenaga pengajar, fenomena yang berhubungan dengan motivasi adalah terjalinnya hubungan yang kurang harmonis terhadap sesama tenaga pengajar yang mengakibatkan belum terciptanya kekompakan kerjasama tim. Ini disebabkan adanya saling ketidakselarasan metode-metode pendidikan serta tindakan indisipliner terhadap peserta didik. Terdapat beberapa guru tenaga pengajar yang memiliki perilaku yang dianggap terlalu keras terhadap peserta didik sehingga membuat tenaga pengajar lain melakukan protes. Selanjutnya berkaitan dengan hubungan terhadap pemimpin, terdapat tenaga pengajar yang menganggap pimpinan masih kurang tegas terhadap tenaga pengajar yang masih datang terlambat. Sehingga menimbulkan rasa kesal terhadap tenaga pengajar yang selalu berusaha datang tepat waktu. Berkaitan dengan lingkungan kerja, setelah melakukan observasi dan wawancara dengan beberapa narasumber, menurut salah satu narasumber merasa mengeluh dengan jarak antar meja di ruang guru, dimana jarak meja dengan meja yang lainnya terlalu berdekatan ini mengakibatkan ruang gerak menjadi tidak leluasa, dan tidak ada privasi dikarenakan jarak antar meja yang berdekatan. Banyaknya jumlah orang dalam satu ruangan menjadikan suasana di dalam ruang guru menjadi bising ini mengakibatkan guru merasa tidak nyaman yang akan berakibat pada penurunan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kinerja karyawan.

Ruang guru di SMA Muhammadiyah 1 Surabaya memiliki luas $9,7 \text{ m}^2 \times 7 \text{ m}^2$ atau $67,9 \text{ m}^2$. Berdasarkan Permendiknas RI No.24 tahun 2007 tentang standar sarana dan prasarana SD/MI. SMP/MTs dan SMA/SMK/MA standar minimum luas ruang guru dalah 72 m^2 dan jarak satu meja dengan meja lainnya adalah 4 m^2 /pendidik. Menurut narasumber jarak satu meja dengan meja lainnya $\pm 1 \text{ m}^2$ yang

menjadikan kurang nyaman dan terasa bising karena terlalu banyak orang dalam satu ruangan. SMA Muhammadiyah 1 Surabaya tidak memiliki ruang OSIS, sirkulasi udara dan tempat bermain/olahraga dimana ruangan-ruangan tersebut memiliki peranan cukup penting bagi siswa, guru dan tenaga pendidik lainnya agar proses belajar-mengajar menjadi lebih baik dan menjadi suasana baru bagi lingkungan sekolah. Suasana yang baru menimbulkan suasana hati yang baik bagi tenaga pengajar, dimana tenaga pengajar merasa termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik bagi sekolah. Sarana dan prasarana berdasarkan Permendiknas RI No.24 tahun 2007 sebuah SMA/MA sekurangnya memiliki ruang kelas, perpustakaan, laboratorium (biologi, fisika, kimia, komputer dan bahasa), pimpinan, guru, tata usaha, tempat beribadah, ruang konseling, UKS, organisasi kesiswaan, jamban, gudang, ruang sirkulasi, serta tempat bermain/berolahraga.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan petugas sekolah, gedung sekolah SMAM 1 Surabaya berdampingan dengan gedung SMK 1 Surabaya, yang artinya terdapat dua sekolah dalam satu gedung. Hal ini mengakibatkan lahan parkir yang terbagi menjadi dua, menurut Bapak Sony selaku petugas sekolah lahan parkir yang kurang mengakibatkan penumpukkan kendaraan, ini berakibat kurangnya kenyamanan bagi aktivitas sekolah, kemudian gedung sekolah berhadapan langsung dengan pasar kapasas yang hanya dipisahkan oleh jalan raya kapasas dimana suasana terasa sangat bising akibat aktivitas yang kurang kondusif di area pasar kapasas. Hal ini mengakibatkan tenaga pengajar merasakan ketidaknyamanan yang berdampak pada menurunnya kinerja dan juga menurunkan motivasi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas, maka peneliti mengambil judul penelitian "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 1 Surabaya".

Berdasarkan uraian di atas maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Surabaya serta apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Surabaya, untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi dan

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Surabaya

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sinambela, 2016) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Menurut (Masram & Muah, 2017) manajemen sumber daya manusia ialah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Kinerja

Menurut Siagan dalam (Indrasari, 2017) kinerja merupakan umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana pengembangan karir orang itu sendiri khususnya organisasi.

Menurut Prawirosentono dalam (Huseno, 2016) kinerja (*performance*), adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Menurut Bernadin dan Russel dalam ((Huseno, 2016) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator variabel kinerja pegawai yaitu:

- a. Kualitas (*quality*)
- b. Kuantitas (*quantity*)
- c. Ketepatan waktu (*timeliness*)
- d. Efektivitas (*cost effectiveness*)
- e. Kemandirian (*need for supervision*)
- f. Komitmen kerja (*interpersonal impact*)

Motivasi

Menurut Terry dan Leslie dalam Karyoto (2016) motivasi adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk membuat para pekerja

bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan.

Menurut Hasibuan dalam (Karyoto, 2016) motivasi adalah daya dorong kepada para pekerja agar mereka mempunyai semangat kerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan.

Menurut Usman dalam (Feriyanto & Triana, 2015) motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perubahan/tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan/keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan.

Teori motivasi yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer ini bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia yaitu:

- a. Kebutuhan Eksistensi (*existence*)
- b. Kebutuhan Keterhubungan (*relatedness*)
- c. Kebutuhan Pertumbuhan (*growth*)

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam (Enny, 2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, musik dan lain-lain. Karena hal ini dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap organisasi haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan.

Menurut Reksohadiprojo dan Gitusudarmo dalam Enny (2019) lingkungan kerja merupakan kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu diatur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar diperoleh kenaikan produktifitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun.

Nitisemito dalam Indrasari (2017) lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap semangat kegairahan bekerja dalam pelaksanaan tugas, tetapi sering kali pengaruhnya lebih dari itu. Lingkungan kerja yang baik bukan hanya dapat merangsang orang bekerja dengan baik, tetapi pengaruhnya mungkin lebih besar. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik bukan hanya berpengaruh pada semangat dan kegairahan kerja karyawan, tetapi mungkin akan membawa dampak yang lebih buruk bagi perusahaan maupun pekerja itu sendiri.

Jenis Lingkungan Kerja

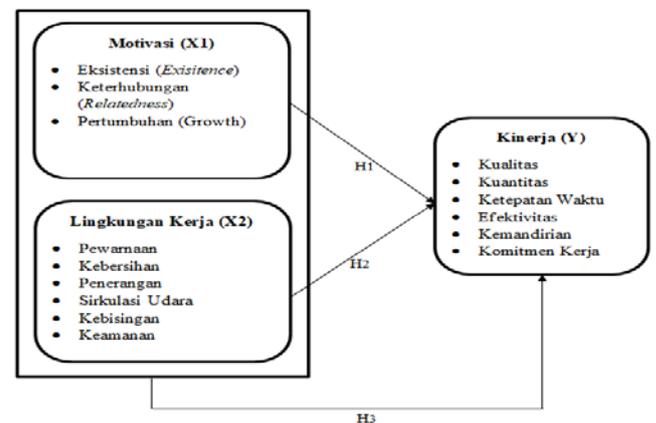
Menurut As'ad dalam (Indrasari, 2017) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik:

- a. Lingkungan kerja fisik
Lingkungan kerja fisik adalah semua kejadian yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b. Lingkungan kerja non-fisik
Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non-fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Farida & Hartono (2015) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

- a. Pewarnaan
- b. Kebersihan
- c. Penerangan
- d. Sirkulasi udara
- e. Kebisingan
- f. Keamanan

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Menurut Fatihudin (2020) hipotesis merupakan pemecahan masalah secara teoritis berdasarkan teori yang relevan dengan masalah tersebut. Hipotesis juga diartikan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan, yang kebenaran jawaban tersebut akan dibuktikan secara empirik melalui penelitian yang akan dilakukan. Hipotesis juga merupakan penjelasan sementara yang diajukan untuk

menerangkan fenomena problematika atau permasalahan penelitian yang dihadapi.

- H1 : Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Surabaya.
- H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Surabaya.
- H3 : Diduga motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Surabaya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Fatihudin (2020) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan pendekatan yang bersifat obyektif, mencakup pengumpulan data dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik.

Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Berikut penjelasannya:

Menurut Sugiyono (2015) variabel bebas atau *independent* merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Dalam penelitian ini variabel bebasnya sebagai berikut:

- X1 : Motivasi
X2 : Lingkungan Kerja

Menurut Sugiyono (2015) variabel terikat atau *dependet* merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel *independent* (bebas). Dalam penelitian ini variabel terikatnya sebagai berikut:

Y : Kinerja

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Fatihudin (2020) angket dapat diartikan sebagai sederetan daftar pertanyaan yang dibuat secara tertulis oleh peneliti untuk memperoleh data atau informasi yang berupa jawaban-jawaban yang diberikan oleh responden.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2013) skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 2 Skor jawaban pengukur variabel

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Menurut Fatihudin (2020) yang menggunakan dokumenter adalah pengumpulan data yang diperoleh melalui catatan dan dokumen. Dokumen tersebut bisa berupa data, angka-angka, gambar atau photo dari lembaga/badan yang sudah dipercara kebenarannya, baik secara *keridibilitas*, *validitas*, maupun *legalitas* sudah terpenuhi.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini populasinya adalah semua guru di SMA Muhammadiyah 1 Surabaya dengan jumlah sebanyak 30 orang guru yang akan diteliti.

Menurut Fatihudin (2020) kesimpulan sampel bisa ditarik menjadi kesimpulan populasi. Kesimpulan sampel dapat digeneralisasikan ke dalam populasi.

Teknik sampling yang peneliti gunakan adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2013) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan model regresi yang digunakan untuk mengukur kekuatan dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) digunakanlah model regresi linier berganda. Semua variabel bebas dimasukkan dalam persamaan regresi linier berganda yaitu motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2). Hal ini ditujukan untuk mengetahui persamaan regresi

linier, dengan persamaan regresinya diajukan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Uji Hipotesis

- a. Pengujian Parsial (Uji t)
Menurut (Ghozali, 2011) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas (*independent*) secara individual dalam menerangkan variabel terikat (*dependent*).
- b. Uji Simultan (Uji F)
Menurut (Ghozali, 2011) uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (*independent*) yang dimasukkan di dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent*).

Uji R²

Koefisien determinasi (R²) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0-1. Nilai R² yang kecil memperlihatkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui persamaan regresi linier. Proses perhitungan menggunakan software SPSS 25 for windows, sehingga dihasilkan persamaan regresi linier seperti tabel dibawah ini:

Tabel 3 Hasil analisis regresi linier berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.842	3.168		1.213	.236
	Motivasi	.008	.080	.007	.099	.922
	Lingkungan Kerja	.615	.043	.943	14.301	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Bersumber pada tabel 3 diatas, maka persamaan regresi yang didapat adalah sebagai berikut:

$$Y+3,842+0,008X1+ 0,615X2$$

Interprestasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (α) adalah 3,841 menunjukkan bahwa apabila variabel bebas = 0 maka variabel terikat sebesar 3,842.
2. Nilai koefisien motivasi (b) sebesar 0,008 menunjukkan bahwa jika nilai motivasi naik satu satuan maka akan menaikkan kinerja guru sebesar 0,008 dengan asumsi variabel bebas lain konstan.
3. Nilai koefisien lingkungan kerja (b) sebesar 0,615 menunjukkan bahwa jika nilai lingkungan kerja naik satu satuan maka akan menaikkan kinerja guru sebesar 0,615 dengan asumsi variabel bebas lain konstan.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian Parsial (Uji t)

Hasil pengolahan data memakai SPSS 25 for windows sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.842	3.168		1.213	.236
	Motivasi	.008	.080	.007	.099	.922
	Lingkungan Kerja	.615	.043	.943	14.301	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada hasil uji t ini menggunakan *level of significance* (α) sebesar 5% dengan derajat kebebasan (df=n-k) = (30-2=28), jadi Nilai t tabel = 1,701(dapat dilihat pada lampiran df = 28 pada tingkat signifikansi 0,05).

- 1) Uji parsial antara variabel motivasi (X1) terhadap kinerja guru (Y)
Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah 0,922 > 0,05 dan nilai t hitung (0,099) < t tabel (1,701), maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, namun memiliki hasil yang tidak signifikan.
- 2) Uji parsial antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y)
Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung (14,301) > t tabel (1,701), maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, hal

ini menunjukkan secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengolahan data memakai SPSS 25 for window sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji F ANOVA
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246.082	2	123.041	106.189	.000 ^b
	Residual	31.285	27	1.159		
	Total	277.367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

Pada hasil uji F ini menggunakan *level of significance* (α) sebesar 5% dengan derajat kebebasan $df_2 = n - k = 30 - 2 = 28$, jadi Nilai f tabel = 4,17 (dapat dilihat pada lampiran $df_1 = 1$ dan $df_2 = 28$ pada tingkat signifikansi 0,05).

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 terhadap Y adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung (106,189) > f tabel (4,17) maka H0 ditolak dan H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Uji R²

Hasil pengolahan data memakai SPSS for windows sebagai berikut:

Tabel 1.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.887	.879	1.076

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

Hasil pengujian tersebut diatas diketahui R square (R²) sebesar 0,887 atau 88,7% yang menunjukkan kontribusi dari motivasi dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Surabaya adalah cukup besar.

Koefisien determinasi ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,942 atau 94,2% menunjukkan hubungan antara variabel tersebut terhadap kinerja guru pada SMA Muhammadiyah 1 Surabaya memiliki hubungan yang erat..

Pembahasan

Penelitian mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Surabaya, akan dideskripsikan dengan pembahasan sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisa, variabel bebas (X1) yaitu motivasi secara parsial berpengaruh positif, namun memiliki hasil yang tidak signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Surabaya. Hal ini dapat ditunjukkan melalui hasil uji t dengan nilai signifikansi X1 terhadap Y adalah $0,922 > 0,05$ dan nilai t hitung ($0,099 < t$ tabel (1,701)), maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima namun tidak memiliki pengaruh yang signifikan, yang berarti variabel motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Surabaya. Hasil dari H1 yang tidak signifikan, berpotensi dipengaruhi oleh jumlah responden yang terlalu sedikit. Berdasarkan data yang diperoleh dilapangan, hasil dari H1 yang tidak signifikan juga dapat dipengaruhi oleh masa kerja yang cenderung rendah Masa kerja yang cenderung rendah ini diakibatkan oleh beberapa aspek guru yang salah satunya adalah gaji guru yang kecil, dimana guru merasa belum terjamin dalam kehidupannya, hal ini berhubungan langsung dengan kebutuhan eksistensi yang dirasa kurang mendorong guru lebih mampu menumbuhkan motivasi dalam bekerja sehingga tidak dapat meningkatkan kinerja yang diharapkan. Hal tersebutlah yang membuat pengaruhnya tidak signifikan. Julianry et al (2017) menjelaskan bahwa motivasi tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap kinerja, dalam hal ini motivasi hanya berperan sebagai pendorong dalam bekerja lebih giat. Menurut Mochklas & Mahardhika (2018) karyawan yang loyal akan membuat perusahaan mencapai kesuksesan, dan tidak dapat dipungkiri jika karyawan merupakan aset penting sebuah perusahaan. Karena keberhasilan tergantung pada karyawan yang bekerja kompeten dan setia.

Penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian Eliyanto (2018), yang menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisa, variabel bebas (X2) yaitu lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Surabaya. Hal ini dapat ditunjukkan melalui hasil uji t dengan nilai signifikansi X^2 terhadap Y adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $(14,301) > t$ tabel $(1,701)$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan memiliki pengaruh yang signifikan, yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Surabaya.

Dari hasil tersebut lingkungan kerja memberikan kenyamanan dan memberikan kualitas ubungan kerja yang terjalin baik, untuk memertahankan dan meningkatkan kinerja guru maka faktor lingkungan kerja perlu diperhatikan keberadaannya oleh sebab itu pula faktor lingkungan kerja merupakan faktor yang penting bagi kelancaran tugas guru dan dapat meningkatkan hasil kerja guru. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Harianto et al., 2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik.

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisa, ditemukan nilai R^2 yang dihasilkan sebesar 0,887 atau 88,7% yang menunjukkan kontribusi dari motivasi dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Surabaya adalah cukup besar. Bersumber dari data yang diolah diperoleh nilai F pada tabel anova adalah 106,189 (F hitung) $> 4,17$ (F tabel) maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Hasil penelitian ini menyatakan pendapat yang sama dengan penelitian (Arianto & Kurniawan, 2020) dinyatakan terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Dari nilai yang diperoleh tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Untuk SMA Muhammadiyah 1 Surabaya, dengan temuan-temuan ini mungkin sedikitnya dapat

membantu meningkatkan kinerja guru melalui motivasi dan lingkungan kerja.

Pengaruh yang Lebih Dominan Antara Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisa, bahwa lingkungan kerja berpengaruh lebih dominan daripada motivasi terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Surabaya. Hal ini dibuktikan bahwa nilai t hitung lingkungan kerja lebih besar daripada nilai t hitung motivasi yaitu $14,301 > 0,992$, jadi lingkungan kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja guru dan hipotesis diterima.

Lingkungan kerja berpengaruh lebih dominan karena lingkungan kerja yang telah kita ketahui terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik yang dimana keduanya memiliki peranan penting karena memberikan kenyamanan, ketenangan dan ketentraman yang akan membuat suasana kerja menjadi kondusif sehingga dapat memberikan mood yang positif bagi guru yang berakibat pada peningkatan kinerja guru menjadi lebih baik..

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

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

1. Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Surabaya.

Motivasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja, namun seperti hasil diatas bahwa motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru. Diperulakan upaya pimpinan dalam memberikan motivasi kepada guru agar dorongan dari dalam diri guru dapat dimaksimalkan sehingga dapat meningkatkan kinerja guru yang signifikan.

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Surabaya.

Lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, karena lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Lingkungan kerja yang baik, kondusif, nyaman, aman, bersih dan tentram yang

diciptakan oleh instansi dapat membantu guru dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja akan meningkat.

3. Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Surabaya.

Dengan adanya motivasi dan lingkungan kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja guru. Sehingga tujuan dari sekolah tercapai dan mampu menghasilkan kualitas pendidikan yang bermutu.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah telah dipaparkan, saran yang akan dikemukakan mengacu pada indikator yang memiliki skor rata-rata terendah diantara indikator lainnya untuk masing-masing variabel. Berdasarkan hasil tersebut saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan memberikan motivasi yang dapat mendorong rasa semangat dalam bekerja. Dalam motivasi terdapat indikator mengenai kebutuhan eksistensi yaitu terjamin dalam kehidupan yang berkesimbangan dengan keamanan. Oleh karena itu, disarankan instansi sekolah untuk memperhatikan kebutuhan eksistensi yaitu terjamin dalam kehidupan dimana yang dimaksud ialah keamanan, rasa aman akan resiko-resiko yang mungkin terjadi di masa yang akan datang guru seperti jaminan asuransi kesehatan keselamatan kerja. Apabila kebutuhan ini dapat ditingkatkan maka akan tercapainya tingkat kesejahteraan guru sehingga dapat membuat guru termotivasi dalam bekerja.
2. Untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dapat mendorong peningkatan kinerja guru. Dalam lingkungan kerja terdapat indikator mengenai kebersihan dan keamanan. Oleh karena itu, disarankan instansi sekolah untuk memperhatikan kebersihan yang lebih mendetail baik ditempat yang sering dilalui maupun jarang dilalui, dengan membuat program kebersihan seperti jum'at bersih. Tak ubahnya dengan keamanan, diharapkan instansi sekolah untuk memperhatikan

keamanan lebih ekstra, baik sifatnya perlindungan diri jangka panjang ataupun keamanan lingkungan sekolah seperti, jaminan kesehatan keselamatan kerja untuk perlindungan diri jangka panjang dan diadakannya fasilitas loker sebagai sarana penyimpanan barang berharga. Diharapkan dengan lebih memperhatikan kebersihan dan keamanan yang lebih, akan mampu meningkatkan motivasi yang baik dan kinerja yang diharapkan pun dapat dirasakan.

3. Instansi sekolah hendaknya meningkatkan fasilitas yang dapat menunjang kinerja guru, dengan harapan para guru termotivasi dan terciptanya kesejahteraan dan kenyamanan dalam bekerja. Sehingga dengan fasilitas yang menunjang guru lebih termotivasi dan meningkatkan kerjanya.
4. Jumlah responden yang sedikit dalam penelitian ini menyebabkan kekuatan uji statistik (statistical power) yang rendah. Hal tersebutlah yang berdampak pada kemungkinan terjadinya kesalahan tipe II (type II error) dimana hipotesis nol diterima secara tidak benar, atau dengan kata lain penelitian gagal mengidentifikasi perbedaan atau efek signifikan yang sebenarnya ada. Kesalahan tipe II ini disebut juga false negative dimana sebenarnya ada efek signifikan, namun oleh analisis statistik disimpulkan tidak ada karena kurangnya power. Hal ini tentu akan berpengaruh besar terhadap penyimpulan hasil analisis. Oleh sebab itu, apabila ada penelitian selanjutnya yang berminat menggunakan topik yang sama, disarankan untuk lebih memperhatikan jumlah responden. Jumlah responden yang sesuai, akan memberikan hasil yang diharapkan sesuai dengan tujuan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312.
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4869>
- Eliyanto. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten

- Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1), 169–181.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). UBHARA Manajemen Press.
- Farida, U., & Hartono, S. (2015). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia II*. UNMUH Ponorogo Press.
- Fatihudin, D. (2020). *Metodologi Penelitian Edisi Revisi untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* (Revisi). Zifatama Publisher.
- Feriyanto, A., & Triana, E. S. (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1) Untuk Mahasiswa dan Umum* (Pertama). Mediatera.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5* (Edisi 5). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Harianto, M., Firmansyah, M. A., & Maretasari, R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Divisi Laboratorium PT. Wings Surya. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 15(02), 85–103. <https://doi.org/10.30651/blc.v15i02.1784>
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Media Nusa Creative.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.17358/JABM.3.2.236>
- Karyoto. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen Teori, Definisi dan Konsep*. CV. Andi Offset.
- Masram, & Muah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional* (Pertama). Zifatama Publisher.
- Mochklas, M., & Mahardhika, B. W. (2018). Saudi Journal of Business and Management Studies (SJBMS) Effect of Work Discipline , Career Development , Work Motivation and Work Load on the Loyalty of Women Workers in South Korea Companies. *Saudi Journal Of Business And Management Studies (SJBMS)*, 6663, 922–927. <https://doi.org/10.21276/sjbms.2018.3.8.11>
- Mochklas, M., & Wibowo, S. T. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen Membangun Organisasi* (Pertama). CV. Bina Prima Jaya.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Pertama). PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.