

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**FAKTOR – FAKTOR MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
SEBAGAI PREDIKTOR TERHADAP KINERJA GURU
SMPN DI BATAM**



**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

NYAMINI

NIM. 015536439

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2010**



ABSTRACT

Motivation Factors and Environmental Performance of Teachers as a predictor of secondary schools in Batam

Nyamini

Open University

Keywords : Motivation, Work Environment, Performance

Motivation is an encouragement for them to act and behave according to what is desired by the organization, it is necessary. That's why leadership is closely associated with motivation. While the work environment is everything that is around the worker and who can influence him in performing the duties imposed. The condition is a logical consequence for the Government's line that is the empowerment of the apparatus claims in delivering public services more professional, responsive and transparent. Given this fact, improving the quality of human resources is a definite requirement. Teacher quality improvement aims to change their behavior into behavior that is more capable of carrying out activities in all fields, because basically human behavior can affect any action in achieving goals. Human resource development is essentially the increase in teachers' work performance that reflects the ability of member organizations in working.

The purpose of the study is to determine the influence of motivational factors and work environment simultaneously as predictors of teacher performance secondary schools in Batam to determine motivational factors and work environment partially on the performance of teachers secondary schools in Batam, as well as to find among the variables of motivation and work environment, where the dominant influence on the performance of teachers secondary schools in Batam. In this study determined the respondents are 90 members, namely the Master's secondary schools in Batam. Further analysis of data using multiple linear regression analysis and hypothesis testing through analysis of F test and t test

Based on the analysis and solution known motivation and work environment simultaneously have a significant effect on the performance of teachers secondary schools in Batam, with values obtained $F_{count} > F_{table}$ and smaller probability of 0.05. Motivation and work environment partially significant effect on teacher performance secondary schools in Batam, with values obtained $t_{count} > t_{table}$ and smaller probability of 0.05. Motivation has the most dominant influence on the performance of teachers secondary schools

in Batam. It is seen from the value of a standardized regression coefficient greater motivation than the work environment variables.

Based on the findings of the study, researchers attempt to give contributions that is to improve teacher performance secondary schools in Batam will need to be maintained and even increased his motivation to adequately meet the needs of teachers so that teachers will always be enthusiastic and passionate in the work. It is expected that organizations consider the condition of the working environment both physical and social aspects, this is because any job without supported by a conducive working environment will not result in a maximum of job execution. Creating a work environment that can increase employee creativity with an effort to always improve teacher knowledge, teachers are always improving Skills, seeking a promotion for teachers who show good performance and seeking an increase in class or office.

UNIVERSITAS TERBUKA

ABSTRAK

Faktor-faktor Motivasi dan Lingkungan Kerja Sebagai Prediktor terhadap Kinerja Guru SMPN di Batam

Nyamini

Universitas Terbuka

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

Motivasi adalah suatu dorongan bagi mereka untuk berbuat dan berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh organisasi, sangatlah diperlukan. Itulah sebabnya kepemimpinan berkaitan sangat erat dengan motivasi. Sedangkan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pada pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi tersebut sejalan konsekuensi logis bagi Pemerintah yaitu adanya tuntutan pemberdayaan aparatur dalam memberikan pelayanan masyarakat yang lebih profesional, responsive dan transparan. Mengingat kenyataan tersebut, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu kebutuhan pasti. Peningkatan kualitas Guru bertujuan untuk merubah perilaku mereka menjadi perilaku yang lebih mampu melaksanakan aktifitas di segala bidang, karena pada dasarnya perilaku manusia dapat mempengaruhi setiap tindakan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan prestasi kerja guru yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja.

Tujuan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor motivasi dan lingkungan kerja secara simultan sebagai prediktor terhadap kinerja Guru SMPN di Batam untuk mengetahui faktor-faktor motivasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja Guru SMPN di Batam, serta untuk mengetahui di antara variabel motivasi dan lingkungan kerja, manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Guru SMPN di Batam. Dalam penelitian ini ditentukan responden sebanyak 90 orang yaitu para Guru SMPN di Batam. Selanjutnya analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis melalui analisis uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diketahui motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru SMPN di Batam, dengan diperoleh nilai Fhitung > Ftabel dan probabilitas lebih kecil 0,05. Motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan

terhadap kinerja Guru SMPN di Batam, dengan diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel dan probabilitas lebih kecil 0,05. Motivasi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja Guru SMPN di Batam. Hal ini dilihat dari nilai koefisien regresi yang sudah distandarisasi variabel motivasi lebih besar dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja.

Bertitik tolak dari hasil temuan penelitian tersebut, peneliti berusaha untuk memberikan kontribusi pemikiran yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja Guru SMPN di Batam maka perlu dipertahankan dan bahkan ditingkatkan motivasinya dengan memenuhi kebutuhan guru secara layak sehingga para guru akan selalu antusias dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Diharapkan organisasi memperhatikan kondisi lingkungan kerja baik aspek fisik maupun sosialnya, hal ini dikarenakan pekerjaan apapun tanpa didukung dengan kondusifnya lingkungan kerja akan berakibat tidak maksimal atas pekerjaan yang dilaksanakannya. Membuat lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kreativitas pegawai dengan mengupayakan agar guru selalu meningkatkan pengetahuan yang dimiliki, guru selalu meningkatkan ketrampilan yang dimiliki, mengupayakan adanya promosi bagi guru yang menunjukkan prestasi yang baik serta mengupayakan adanya peningkatan dalam golongan maupun jabatan.



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

PERYATAAN

TAPM yang berjudul **Faktor-faktor motivasi dan lingkungan kerja sebagai prediktor terhadap kinerja guru SMPN di Batam** adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Batam, 28 Februari 2011

Yang Menyatakan

METERAI
TEMPEL
PAJAK PERPAJAKAN BANGSA
TGL.

31698AAF245325259

ENAM RIBU ENAPPAH
6000

DJP



(Nyamini)

NIM. 015536439

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

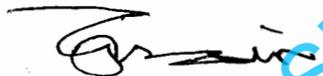
**Judul TAPM : FAKTOR - FAKTOR MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
SEBAGAI PREDIKTOR TERHADAP KINERJA GURU SMPN DI
BATAM**

Penyusun TAPM : Nyamini
NIM : 015536439
Program Studi : Magister Manajemen
Hari/Tanggal : Jum'at, 28 Januari 2011

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Ir. Chablullah Wibisono, MM
NIP. 1010115301

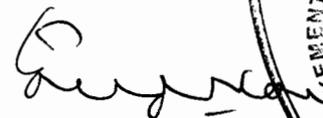


Prof. Dr. Udin S. Winataputra, MA
NIP. 19451007 197302 1 001

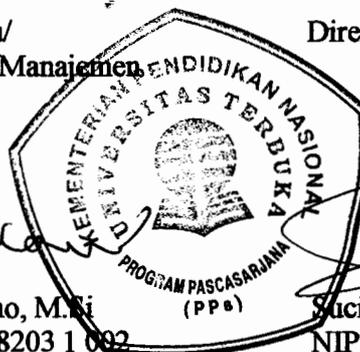
Mengetahui :

Ketua Bidang Ilmu/
Program Magister Manajemen

Direktur Program Pascasarjana



Drs. C.B. Supartomo, M.Si
NIP. 19521022 198203 1 002




Suciati, M.Sc, Ph.D
NIP. 19520213 198503 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : Nyamini
NIM : 015536439
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : **FAKTOR - FAKTOR MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA SEBAGAI PREDIKTOR TERHADAP KINERJA
GURU SMPN DI BATAM**

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana,
Program Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Jum'at, 28 Januari 2011
Waktu : 09.00 – 10.30 WIB

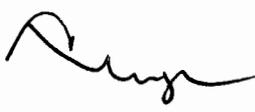
Dan telah dinyatakan : **LULUS**

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji: Dr.Ir. Sri Harijati, MA



Penguji Ahli : Prof. Lincoln Arsyad, Ph.D



Pembimbing I : Dr.Ir. Chablullah Wibisono, MM



Pembimbing II : Prof.Dr. Udin.S.Winataputra, MA



PERSEMBAHAN

Ibarat perjalanan malam menggapai puncak gunung dalam dingin, gelap dan selimut rasa takut, jalan yang berliku yang perlu waspada dan kehati-hatian, perlu tekak kuat melawan kantuk dan lelah yang luar biasa. Sobat, perjalanan ini panjang dan melelahkan, ingin berhenti sejenak melepas penat mengusap peluh yang membasuh, namun sobat, jika langkah ini terhenti walau sejenak aku takut tak sanggup memulai langkah baru. Sobat, meski langkah kian tertatih, meski penat tak lagi tertahan, namun aku masih menyimpan tekak. Tekak kuat yang tak akan menguap sirna hanya karena lelah dan perihnya menanggung beban perjalanan. Sepanjang kaki melangkah tak lelah kusebut nama-Mu, berharap sedikit kekuatan untuk menopang langkahku yang kian tertatih dan melemah. Sobat lihatlah diufuk timur, sang mentari perlahan menggeliat rona merah keemasan, menggantikan selimut malam nan gelap, sobat andai saja engkau disisiku, bersama kita menggapai indahnya pagi setelah perjalanan malam panjang dan melelahkan. Inilah sekelumit kisahku dalam merampungkan studi ini.

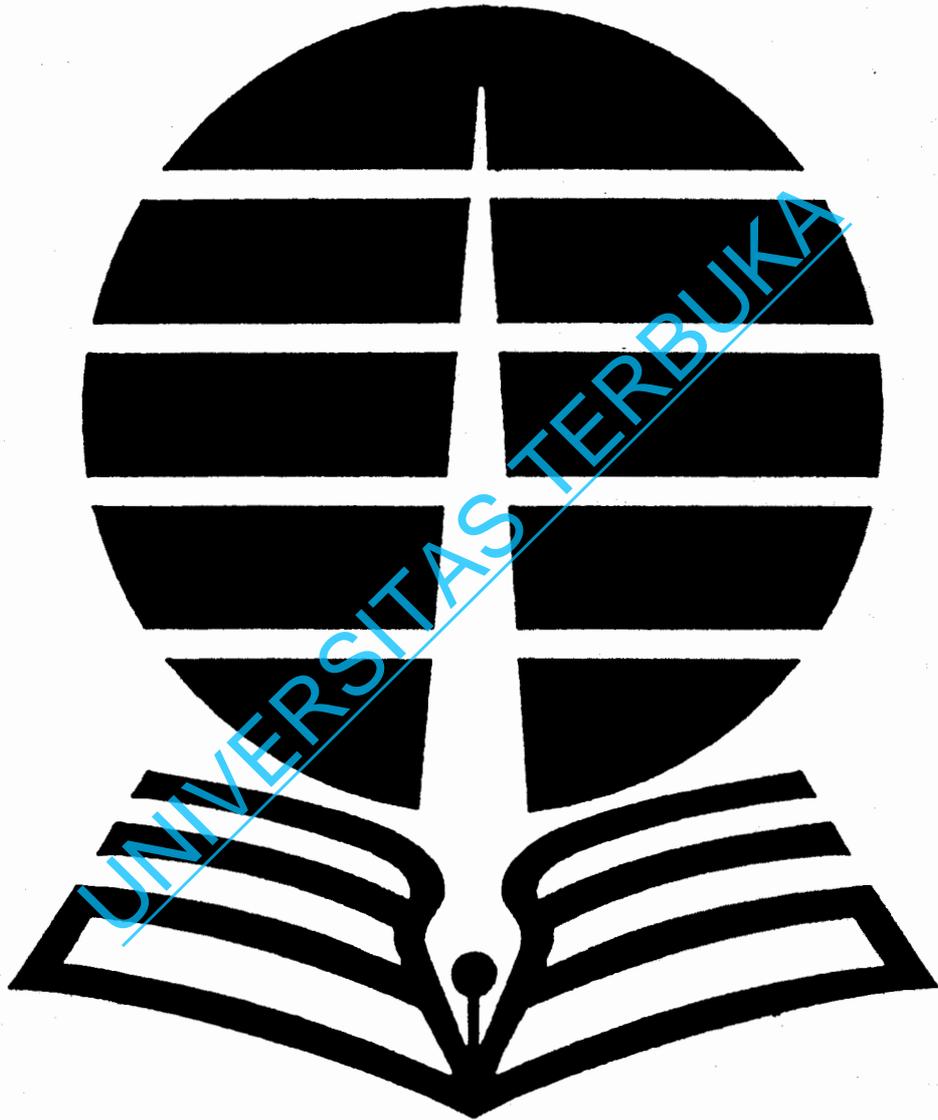
Ungkapan terima kasih dan rasa sayang, kupersembahkan khusus untuk suami tercinta, Samidi, S.Pd yang telah berbuat banyak hal dalam mendorong kesuksesan saya. Tidak sedikit masalah dan tanggung jawab saya limpahkan kepadanya selama studi ini berlangsung, dan tulus ikhlas diterimanya dengan senyum, juga kepada buah hati kami tersayang Tiar Kurniawan yang cukup sabar dan tidak banyak menuntut perhatian dan waktu bunda. Doa serta kasih sayang suami dan anak selalu menguatkan langkah saya. Mereka bagaikan telaga bening tempat saya mendinginkan badan dari segala penat dan jenuh. Semoga mereka tahu, bahwa untuk mereka seluruh hidup dan cinta saya curahkan. Semoga pada saatnya nanti dapat memahami makna dari sebuah perjalanan hidup. Semoga ayah dan bunda dapat mengantar dan mendampingi perjalanan hidup dalam menggapai cita-cita dan berakhlakul-kharimah, amin.

Selanjutnya, sungkem saya untuk bapak dan ibu tercinta yang senantiasa melantunkan doa dalam setiap lapaznya untuk kami, kasih sayang beliau yang tiada pernah putus, semoga Allah memasukkan beliau kedalam golongan hamba-hamba khusnul-kotimah yang pandai bersyukur dan ahli ibadah, sejahtera didunia dan akhirat, amin.

Akhirnya kepada seluruh rekan saya di SMP Negeri 11 Batam serta semua pihak yang telah membantu, saya haturkan terima kasih yang tulus dari relung hati yang terdalam.

Atas semua jasa baik itu, penulis tidak kuasa membalasnya, karena itu kepada Allah penulis kembalikan untuk imbalan pahalanya. Mudah-mudahan semua itu dapat bernilai ibadah di hadapan Allah, aminyaarobb alamin.

Penulis



KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM (tesis) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
2. Kepala UPBJJ-UT Batam selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
3. Dr. Chablullah Wibisono, MM, selaku pembimbing I dan Prof. Dr. Udin S. Winataputra, MA, selaku pembimbing II, yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
4. Kabid Program Pascasarjana UPBJJ-UT Batam, selaku Penanggung Jawab Program Pascasarjana UPBJJ-UT Batam;
5. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan materiil dan moral;
6. Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Batam, Desember 2010

NYAMINI



DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Lembar Persetujuan	v
Lembar Pengesahan	vi
Lembar Pernyataan	vii
Persembahan	viii
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Tabel	xiii
Daftar Lampiran	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	7
1. Tinjauan Penelitian Terdahulu	7
2. Landasan Teori	9
1. Motivasi	9
2. Lingkungan Kerja	25
3. Kinerja	34

	B. Kerangka berpikir	42
	C. Definisi Operasional	44
	D. Hipotesis	51
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	
	A. Desain Penelitian	53
	B. Populasi dan Sampel.....	54
	C. Instrumen Penelitian	55
	D. Prosedur Pengumpulan Data	55
	E. Metode Analisis Data	57
	F. Lokasi Penelitian.....	60
BAB IV	TEMUAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Temuan	61
	B. Pembahasan.....	92
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan.....	100
	B. Saran – Saran	103
	Daftar Pustaka	104
	Lampiran	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Mata Rantai Kebutuhan-Keinginan Dan Kepuasan	11
2. Diagram Motivasi Sebagai Suatu Proses Psikologi.....	14
3. Skema Teori Jenjang Kebutuhan Maslow	19
4. Kerangka Pemikiran Penelitian	43

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penelitian Terdahulu	7
2. Distribusi Frekwensi Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin	70
3. Distribusi Frekwensi Karakteristik Responden menurut Tingkat Pendidikan ..	70
4. Distribusi Frekwensi Karakteristik Responden menurut Kepangkatan.....	71
5. Hasil Uji Validitas.....	72
6. Hasil Uji Reabilitas	73
7. Distribusi Frekwensi Variabel Motivasi (X1)	75
8. Distribusi Frekwensi Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	80
9. Distribusi Frekwensi Variabel Kinerja	82
10. Hasil Uji Multi Multikolinieritas	85
11. Hasil Analisis Regresi	87

DAFTAR LAMPIRAN

Tabel	Halaman
1. Koesioner	106
2. Hasil Pengolahan Data	112

UNIVERSITAS TERBUKA



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring laju dan perkembangan pembangunan nasional, terutama dalam era globalisasi, era liberalisasi perdagangan dan terutama menghadapi tantangan era reformasi di segala bidang dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan tugas-tugas pembangunan, merupakan tantangan yang sangat berat bagi para pendidik. Sebagai unsur pendidik, guru adalah abdi negara dan abdi Masyarakat mempunyai peranan yang sangat penting, yaitu berperan sebagai pemikir, perencana, penggerak partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan dan sekaligus berperan sebagai pengendali dan pengawas pelaksanaan pembangunan itu sendiri. Pendidik mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan pembangunan nasional, baik pembangunan fisik maupun pembangunan non fisik. Sehingga tujuan pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat adil makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 banyak ditentukan oleh pelaksanaan tugas, hak dan kewajiban yang dibebankan kepada para pendidik..

Sejalan dengan adanya tuntutan pemberdayaan sumber daya manusia yang lebih profesional, responsif dan transparan. Maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu kebutuhan pasti. Peningkatan kualitas guru bertujuan untuk merubah perilaku mereka menjadi perilaku yang lebih mampu melaksanakan aktifitas di bidang

pendidikan, karena pada dasarnya perilaku manusia dapat mempengaruhi setiap tindakan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja guru yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya prestasi masing-masing guru dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Pada sisi inilah prestasi individu menjadi jaminan bagi organisasi bahwa organisasi akan tetap mampu menjawab setiap tantangan perubahan dan bahkan menjangkau setiap kemungkinan perubahan pada masa yang akan datang. Dengan perkataan lain prestasi organisasi sangat tergantung pada prestasi masing-masing individu anggota organisasi.

Menyadari resiko atas pengaruh lingkungan terhadap organisasi, maka pengembangan sumber daya manusia yang merupakan perangkat utama dalam organisasi mutlak diperlukan dan tidak boleh ditunda. Pengembangan sumber daya manusia dimaksud dapat dilakukan melalui berbagai macam cara antara lain melalui pengiriman para guru untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, kursus-kursus teknis dan fungsional, penindahan dan intervensi organisasi. Pengiriman para guru tersebut tidak hanya untuk meraih jenjang pendidikan formal saja, tetapi juga untuk keperluan peningkatan jenjang karir dalam organisasi.

Nuansa pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah Peningkatan produktivitas kerja guru yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya melalui produktivitas itulah prestasi masing-masing guru dinilai dan diukur menurut kriteria yang

sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Pada sisi inilah prestasi individu menjadi jaminan bagi organisasi bahwa organisasi akan tetap mampu menjawab setiap tantangan perubahan dan bahkan menjangkau setiap kemungkinan perubahan pada masa yang akan datang. Dengan perkataan lain prestasi organisasi sangat tergantung pada prestasi masing-masing individu anggota organisasi.

Namun demikian, upaya Pemerintah Kota Batam dalam meningkatkan kinerja guru ternyata hasilnya tidaklah sebanding dengan upaya tersebut. Guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya masih belum mencapai hasil yang optimal, dimana banyak guru yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, guru tidak dapat mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan, serta kurangnya kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik. Para guru di Batam kurang dapat menggunakan waktu kerja yang ada seoptimal mungkin, ada anggapan bahwa bekerja dengan baik ataupun tidak, akan mendapatkan gaji yang sama. Para guru masih kurang memiliki kemauan dari dalam diri bahwa tugas dan tanggung jawab yang diberikan harus dapat diselesaikan seoptimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi.

Menghadapi keadaan semacam itu, berbagai upaya telah dilakukan oleh Pemerintah Kota Batam melalui Dinas Pendidikan dengan berbagai himbauan, tekanan tugas, pemaparan tugas, pengawasan kinerja dan rencana membuat gugus kendali mutu. Upaya tersebut diharapkan dapat lebih memacu prestasi para guru di Batam, dimana upaya itu tidak hanya dilakukan di tingkat pimpinan, tetapi juga disosialisasikan pada bawahan.

Meskipun demikian disadari bahwa peningkatan prestasi tentu saja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti penghargaan, desentralisasi, pendidikan dan pelatihan, disiplin guru, rekrutmen, sistem penggajian dan kompensasi, serta motivasi. Keseluruhan faktor itu jelas saling berpengaruh terhadap kinerja guru dengan intensitas yang berbeda-beda. Alasannya bahwa tidak mungkin hanya faktor yang bersifat tunggal saja yang berpengaruh, dapat dipastikan bahwa pengaruh itu berupa sejumlah kombinasi faktor terhadap tercapainya kinerja guru.

B. Rumusan Masalah

Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi dapat dilakukan melalui berbagai macam cara antara lain : melalui pengiriman para guru untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, kursus-kursus teknis dan fungsional, pemindahan dan intervensi organisasi serta memenuhi kebutuhan baik dari kebutuhan fisik sampai dengan kebutuhan aktualisasi diri.

Permasalahan yang timbul bagi guru kinerja terhadap dunia pendidikan hanya jalan ditempat, artinya seberapa besar upaya dilakukan dalam pengembangan guru, hasil yang dicapai tidak seimbang dengan kinerja yang dihasilkan. Menghadapi keadaan ini, Pemerintah di Batam berupaya memenuhi kebutuhan yang diperlukan oleh para guru. Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah kebutuhan fisiologis dapat menjadi prediktor terhadap kinerja guru SMPN di Batam ?
2. Apakah kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja dapat menjadi prediktor terhadap kinerja guru SMPN di Batam ?
3. Apakah kebutuhan sosial dapat menjadi prediktor terhadap kinerja guru SMPN di Batam?
4. Apakah kebutuhan penghargaan dapat menjadi prediktor terhadap kinerja guru SMPN di Batam?
5. Apakah kebutuhan aktualitas dapat menjadi prediktor terhadap kinerja guru SMPN di Batam?
6. Apakah lingkungan fisik dapat menjadi prediktor terhadap kinerja guru SMPN di Batam?
7. Apakah lingkungan sosial dapat menjadi prediktor terhadap kinerja guru SMPN di Batam?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui prediktor kebutuhan fisiologis terhadap kinerja guru SMPN di Batam.
2. Untuk mengetahui prediktor kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja terhadap kinerja guru SMPN di Batam.
3. Untuk mengetahui prediktor kebutuhan sosial terhadap kinerja guru SMPN di Batam.
4. Untuk mengetahui prediktor lingkungan fisik terhadap kinerja guru SMPN di Batam.

5. Untuk mengetahui prediktor kebutuhan aktualitas terhadap kinerja guru SMPN di Batam.
6. Untuk mengetahui prediktor lingkungan fisik terhadap kinerja guru SMPN di Batam.
7. Untuk mengetahui prediktor lingkungan sosial terhadap kinerja guru SMPN di Batam.

D. Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut.

1. Secara praktis diharapkan sebagai dasar kebijakan dalam mengatasi permasalahan motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan prestasi dan kebutuhan aktualisasi diri dihubungkan dengan peningkatan prestasi kerja.
2. Secara akademis dapat dijadikan masukan bagi kegiatan penelitian pengembangan ilmu khususnya yang berhubungan dengan masalah motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan prestasi dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja guru SMPN di Batam.



BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian yang relevan dengan topik yang sedang diteliti adalah penelitian sebagai berikut.

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1.	Sundring Pantja Djati (1999)	Pengaruh Variabel Motivasi terhadap Produktifitas tenaga kerja keryawan pada industri rumah tangga di Kabupaten Sidoarjo	X : Motivasi Y : Produktifitas tenaga kerja	Variabel-variabel motivasi secara nyata berpengaruh sangat signifikan terhadap produktifitas kerja.
2.	Abdul Kodir (2003)	Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Universitas Islam Malang	Gaji (X1) Kondisi kerja (X2) Hubungan antar karyawan (X3) Kebijakan organisasi (X4) Pertumbuhan pribadi (X5) Variabel terikat, yaitu Kinerja (Y)	Variabel gaji, kondisi kerja, hubungan antar karyawan, kebijakan organisasi, dan pertumbuhan pribadi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pertumbuhan pribadi. Pertumbuhan pribadi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Universitas Islam Malang.

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
3.	Sholikhin (2006)	Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja PNS di BKD Kabupaten Tegay	Variabel bebas : Motivasi kerja Variabel terikat : Kinerja	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja dan kinerja.
4.	Khuriyah (2006)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BKD Kabupaten Pasuruan	X ₁ : Motivasi X ₂ : Lingkungan kerja Y : Kinerja	Berdasarkan hasil temuan terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Selanjutnya diketahui bahwa factor motivasi lebih dominant terhadap kinerja.
5.	Sri Warni (2010)	Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Pemerintah Kota Batam	X ₁ : Kepemimpinan X ₂ : Motivasi kerja Y : Kinerja	Terdapat kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
6.	1997, Ferguson, Sherry D, Horan, Hilary, Alexandra M	<i>indicators of permanence in workspace features : perceived importance and relationship to workplace satisfaction</i>	<i>workspace features</i> <i>workplace satisfaction</i>	Hasil penelitian : Hubungan keabadian dalam ruang kerja dengan kepuasan kerja
7.	2010, Jason D Ellis, Susan W Arendt, Chaterine H Strohbehn, Janell Mayer, Paola Paez	<i>Varying Influences of Motivation Factors on Employees' Likelihood to Perform Safe Food Handling Practices because of Demographic Differences</i>	<i>Motivation Factors</i> <i>Likelihood to Perform</i> <i>Demographic Differences</i>	Hasil penelitian: Faktor-faktor motivasi mempengaruhi mereka untuk melakukan program pengembangan karyawan

Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang adalah pada lokasi penelitian dan serta indikator masing-masing variabel yang diteliti.

2. Landasan Teori

a. Motivasi

Di dalam organisasi selalu terjadi hal-hal yang berupa proses interaksi kerja sama antara pimpinan dengan bawahan, dalam proses interaksi itu terjadi perilaku bawahan yang diperhatikan, diarahkan, dibina, dikembangkan, tetapi kemungkinan juga dipaksakan agar perilaku tersebut sesuai dengan keinginan yang diharapkan oleh pimpinan. Perilaku yang ditampilkan oleh bawahan berjalan sesuai dengan sistem nilai atau aturan ketentuan yang berlaku di dalam organisasi yang bersangkutan. Berbagai perilaku yang terjadi dan ditampilkan oleh para bawahan mempunyai latar belakang dorongan yang berbeda-beda. Dorongan tersebut oleh Gibson (1996:243) didefinisikan sebagai dorongan yang berasal dari keinginan individu untuk memenuhi kebutuhannya (misalnya : makan, minum dan penerimaan sosial). Dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan inilah yang sebenarnya diinterpretasikan sebagai motivasi. Dalam kehidupan organisasi, motivasi bagi setiap unsur pimpinan mempunyai arti tersendiri, yaitu motivasi dianggap sebagai sesuatu yang dirasakan sangat penting, tetapi motivasi juga dirasakan sebagai sesuatu yang sulit. Hal ini menurut Wahjusmidjo (1994:173), disebabkan karena: beberapa alasan, yaitu :

1) Motivasi sebagai sesuatu yang penting (*important subject*)

Dikatakan penting karena peran pemimpin itu sendiri kaitannya dengan bawahannya. Tiap seorang pemimpin tidak boleh tidak harus bekerja bersama-sama dan melalui orang lain atau bawahan, untuk itu diperlukan kemampuan memotivasi bawahan.

2) Motivasi sebagai sesuatu yang sulit (*puzzling subject*).

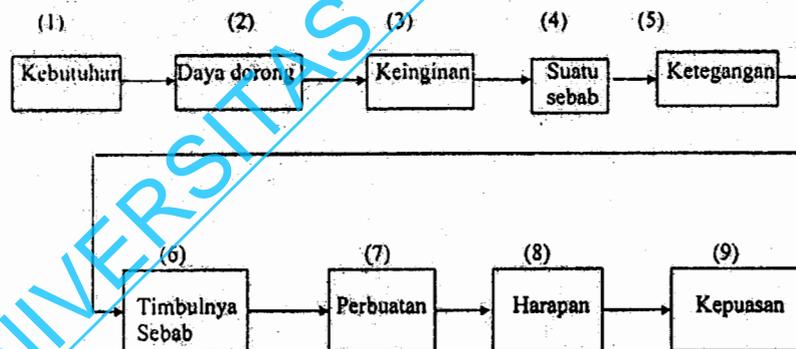
Dikatakan sulit, sebab motivasi sendiri tidak bisa diamati dan diukur secara pasti. Dan untuk mengamati dan mengukur motivasi berarti harus mengkaji lebih jauh perilaku masing-masing bawahan. Bahkan disamping itu ditunjang pula oleh adanya berbagai teori motivasi yang berbeda-beda satu sama lain.

Motivasi adalah suatu dorongan bagi mereka untuk berbuat dan berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh organisasi, sangatlah diperlukan. Itulah sebabnya kepemimpinan berkaitan sangat erat dengan motivasi, sebab "Keberhasilan pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi di dalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri" (Wahjusumidjo, 1994:172).

Pengertian motivasi ditafsirkan berbeda-beda oleh para ahli, sesuai dengan tempat dan keadaan masing-masing. Namun pada hakekatnya secara konseptual terdapat kesamaan prinsip. Berelson dan Steiner (ditulis Wahjusumidjo, 1994 : 212) memberikan pengertian tentang motivasi dengan ungkapan sebagai berikut: "Motivasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang memberikan daya, mengaktifkan atau menggerakkan, dan yang mengarahkan atau menghubungkan perilaku kepada tujuan". Pengertian motivasi ini kalau kita cermati pada hakikatnya merupakan

terminologi umum yang memberikan makna daya dorong, keinginan, kebutuhan, dan kemauan. Sebagaimana diungkapkan oleh Koontz (dalam Wahjusumidjo, 1994:178) menyatakan hubungan antara kebutuhan, keinginan, dan kepuasan digambarkan sebagai suatu mata rantai (Rantai Kebutuhan - Keinginan dan Kepuasan), yaitu suatu reaksi, yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menimbulkan keinginan atau upaya mencapai tujuan, yang selanjutnya menimbulkan tensi (ketegangan), yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan dan akhirnya memuaskan keinginan. Hubungan mata rantai antara Kebutuhan (*Need*), Keinginan (*Want*) dan Kepuasan (*Satisfaction*) digambarkan sebagai berikut.

Gambar 1
Mata Rantai Kebutuhan-Keinginan Dan Kepuasan



Sumber : Koontz (1980:633) (dalam Wahjusumidjo, 1994:178)

Hubungan mata rantai Kebutuhan-Keinginan dan Kepuasan dapat dijelaskan sebagai berikut.

- 1). Kebutuhan (*Needs*), yang timbul pada diri seseorang, dan kebutuhan mengandung arti luas, seperti kebutuhan fisik, makan, rumah, dan kebutuhan psikis,

- 2). Apabila dalam diri seseorang timbul suatu kebutuhan tertentu, kebutuhan tersebut akan menimbulkan daya dorong tertentu,
- 3). Akibat daya dorong tersebut lahirlah keinginan (*Wants*) dalam diri seseorang,
- 4). Lahirnya keinginan dalam diri seseorang akan menyebabkan timbulnya suatu sebab,
- 5). Akibat suatu sebab yang timbul, memunculkan ketegangan (*Tensions*),
- 6). Dan ketegangan (*tensions*) itu sendiri juga akan menjadi penyebab timbulnya sesuatu,
- 7). Sesuatu yang timbul akibat timbulnya ketegangan di dalam diri seseorang tersebut disebut 'perilaku' atau 'perbuatan' (*Actions*),
- 8). Perilaku yang ditampilkan seseorang, timbul karena mengharapkan kepuasan (*Satisfactions*) yang dapat dinikmati.

Dari konsep pengertian ini, apapun yang dilakukan oleh seorang pimpinan dalam menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, pada akhirnya harus dapat memberikan kepuasan kepada bawahan tersebut.

Menurut Sarwoto (1997 : 206), memberikan pengertian yang lain tentang motivasi, dimana dia menyatakan bahwa motivasi "Sebagai proses pemberian motif (penggerak) kerja kepada pegawai sedemikian rupa sehingga mereka bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi.

Motivasi juga bisa berarti sebagai sesuatu yang menggerakkan

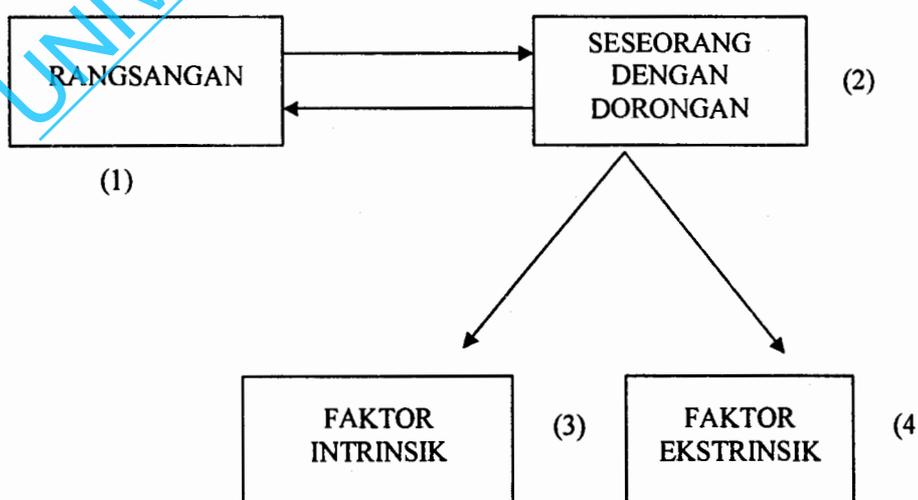
orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu". Sementara Robbins (1996) memberikan pengertian motivasi "Sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual". Di dalam pengertian ini yang menjadi unsur kunci di dalam motivasi adalah : upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan."

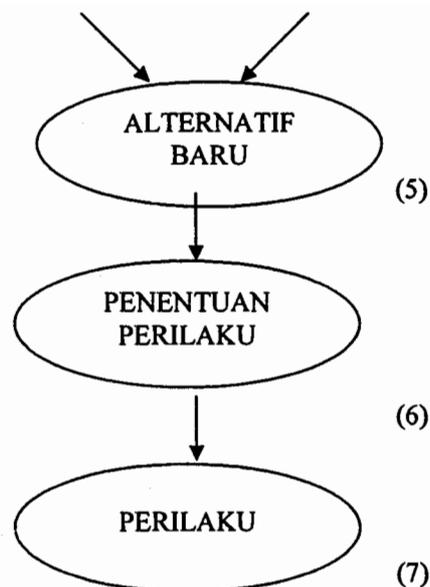
Dengan demikian motivasi pada prinsipnya merupakan pengertian umum dalam bentuk kebutuhan seseorang untuk bertindak laku. Motivasi dapat juga diartikan sebagai sebuah jawaban mengapa seseorang bersedia melakukan pekerjaan tertentu. Motivasi menyangkut reaksi berantai, yaitu dimulai dari adanya kebutuhan yang dirasakan, kemudian timbul keinginan atau sasaran yang hendak dicapai dan mencari usaha untuk mencapai sasaran serta berakhir dengan pemuasan. Menurut Wahjusumidjo (1994:174), "Untuk memahami pengertian dan hakikat motivasi itu, apabila dalam kehidupan suatu organisasi diadakan pengamatan secara cermat, di dalam organisasi itu akan terjadi proses interaksi kerja sama antara pemimpin dengan bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri". Di dalam proses interaksi itu terjadi perilaku bawahan (orang lain) yang diperhatikan, diarahkan, dikembangkan, tetapi kemungkinan juga dipaksakan agar perilaku tersebut sesuai dengan keinginan yang diharapkan pemimpin. Sementara itu, perilaku yang ditampilkan oleh bawahan (orang lain) berjalan sesuai dengan sistem nilai atau aturan tertentu yang berlaku dalam organisasi yang bersangkutan. Berbagai perilaku yang terjadi dan ditampilkan oleh para bawahan mempunyai latar belakang dorongan yang

berbeda-beda, dimana hal ini dapat terjadi karena keinginan dalam rangka pemenuhan kebutuhan yang berbeda-beda. Dari pengertian di atas, dengan demikian motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Lebih lanjut Wahjusumidjo (1994:175) mengungkapkan bahwa motivasi "Sebagai suatu proses psikologis timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik atau faktor dari luar diri yang disebut ekstrinsik".

Faktor dari dalam diri sendiri (intrinsik) dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan, atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau ke masa depan. Sedangkan faktor dari luar (ekstrinsik) dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber, bisa karena pengaruh pemimpin, kolega, atau faktor-faktor lain yang sangat kompleks. Wahjusumidjo, (1994:175) memberikan gambaran mengenai motivasi sebagai proses psikologis yang diungkapkan dalam bentuk diagram sebagaimana berikut.

Gambar 2
Diagram: Motivasi Sebagai Suatu Proses Psikologi





Sumber: Wahjusumidjo (1994:175)

Motivasi sebagai suatu proses Psikologi sebagai mana digambarkan dalam diagram di atas, dapat dijelaskan secara mendetail sebagai berikut :

- 1). Sesuatu yang menimbulkan dorongan kepada seseorang, sesuatu itu dapat digambarkan, misalnya "keinginan menempuh pendidikan yang lebih tinggi", dan dalam diagram tersebut disebut "rangsangan". Rangsangan ini merupakan suatu faktor yang ada di luar individu.
- 2). Seseorang yang mempunyai keinginan untuk bisa belajar pendidikan yang lebih tinggi, atau seseorang yang dirangsang oleh "keinginan belajar pendidikan yang lebih tinggi". Jadi dalam hal ini seseorang yang di dalam dirinya ada dorongan akibat rangsangan yang datang dari luar dirinya. Di dalam diagram tersebut digambarkan sebagai 'seseorang dengan dorongan'.
- 3). Keinginan belajar pendidikan yang lebih tinggi tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor intrinsik, atau faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang itu sendiri, yaitu sebagai berikut .

- a) sifat-sifat pribadi yang melekat sebagai unsur kepribadiannya,
- b) sistem nilai yang dianut (dasar pandangan),
- c) kedudukan atau jabatan,
- d) pengalaman-pengalaman profesional,
- e) cita-cita masa depan yang diinginkan
- f) dan lain-lainnya

Dalam diagram tersebut disebut 'faktor intrinsik'

- 4). Faktor di luar diri yang berpengaruh. Misalnya : gaya kepemimpinan atasan, kompetisi antar sesama teman, tuntutan perkembangan organisasi atau tugas, dorongan atau bimbingan atasan, dan sebagainya.

Dalam diagram tersebut disebut 'faktor ekstrinsik'.

- 5). Adanya dua faktor yang berpengaruh menimbulkan berbagai alternatif yang harus dipilih. Misalnya :

- a) Program belajar ke luar negeri itu dapat diperoleh ke Netherland, Australia, Inggris, USA.
- b) Bidang studi yang relevan dengan tugas pokok atau yang diinginkan ada beberapa alternatif. Misalnya: *Educational Planning, Management.*

Dalam diagram disebut sebagai 'alternatif perilaku'.

- 6). Setelah direnungkan dan disesuaikan dengan kondisi obyektif kebutuhan organisasi, kesarjanaan yang dimiliki, ditentukan satu pilihan yang cocok. Misalnya: Australia.

Dalam diagram disebut sebagai 'penentuan perilaku'.

7). Setelah ditentukan sampailah pada tahap perilaku yang harus ditampilkan, sebagai hasil pengambilan keputusan. Dalam diagram disebut 'perilaku', yang pada dasarnya merupakan penampilan seseorang yang didorong adanya satu motivasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Konsep motivasi yang paling terkenal adalah konsep dari Abraham Maslow yang telah menyusun "tingkatan kebutuhan manusia", yang pada pokoknya didasarkan pada prinsip :

- 1) manusia adalah "binatang yang berkeinginan";
- 2) segera setelah satu kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan lain mulai muncul;
- 3) kebutuhan-kebutuhan manusia nampak diorganisir ke dalam kebutuhan yang bertingkat-tingkat;
- 4) segera setelah kebutuhan itu terpenuhi, maka mereka tidak mempunyai pengaruh yang dominan, dan kebutuhan yang lain yang lebih meningkat mulai mendominasi (Wahjusumidjo, 1994 : 183-184).

Teori Maslow yang terkenal ini akhirnya lebih dikenal dengan nama Teori Kebutuhan dari Maslow, yang berbunyi sebagai berikut.

..bahwa seseorang berperilaku karena didorong oleh adanya keinginan untuk memperoleh pemenuhan dalam bermacam-macam kebutuhan.. Berbagai kebutuhan yang diinginkan oleh seseorang berjenjang, artinya apabila kebutuhan pada jenjang pertama telah

dapat dipenuhi, maka kebutuhan jenjang kedua akan mengutamakan, apabila kebutuhan jenjang kedua telah dapat dipenuhi, maka kebutuhan jenjang ketiga akan menonjol, apabila kebutuhan jenjang ketiga dapat terpenuhi, maka kebutuhan jenjang keempat akan mengulama, demikian seterusnya sampai kebutuhan jenjang kelima. Dan apabila kelima jenjang kebutuhan telah dapat dipenuhi, orang yang bersangkutan akan merasakan keberhasilan dan kebahagiaan. (Handoko, 1999:257)

Dari Teori Jenjang Kebutuhan yang dicetuskan oleh Maslow di atas, semakin jelas terlihat bahwa tingkat motivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dilandaskan pada sampai seberapa jauh jenjang kebutuhan yang dimilikinya telah terpenuhi, Hal ini berarti bahwa semangat untuk melakukan pekerjaan tergantung kepada sampai seberapa jauh imbalan yang diperoleh atas pekerjaan yang dilakukan tersebut dalam memenuhi jenjang kebutuhan yang dimiliki oleh seseorang.

Dalam penelitian ini, kelima jenjang kebutuhan dari Maslow tersebut dijadikan sebagai variabel-variabel dari motivasi, yaitu terdiri dari:

a. Kebutuhan Fisiologis:

Kebutuhan akan makan, minum, pakaian, perumahan, seks, dan kebutuhan ragawi lain

b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja :

Kebutuhan akan keamanan fisik, pensiun dan jaminan hari tua. Antara

lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional

c. **Kebutuhan sosial:**

Kebutuhan akan kasih sayang, rasa dimiliki, diterima dengan baik, dan persahabatan

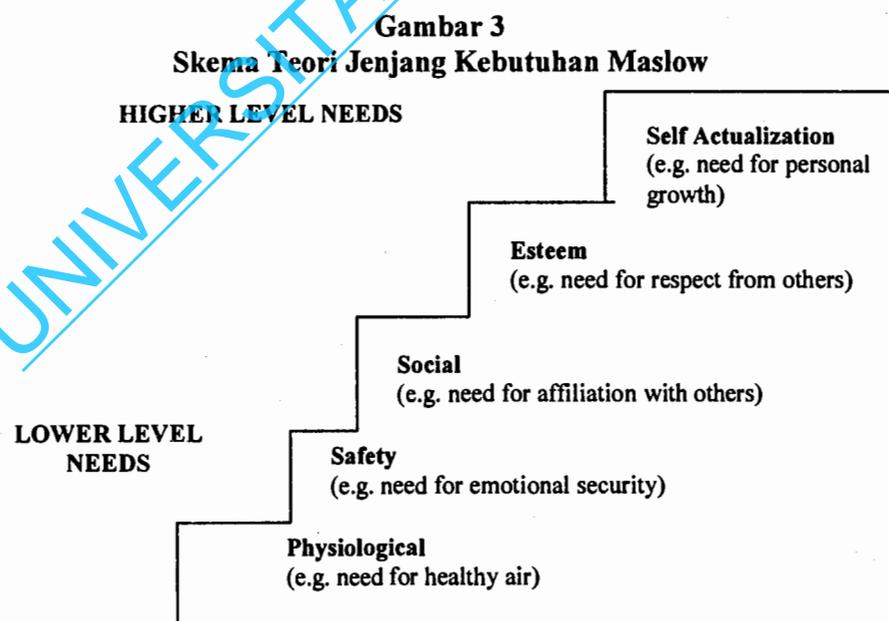
d. **Kebutuhan penghargaan / prestasi :**

Kebutuhan akan status atau kedudukan, kepercayaan diri, reputasi dan prestasi, kehormatan diri.

e. **Kebutuhan aktualisasi diri :**

Kebutuhan akan penggunaan potensi diri, pertumbuhan, dan pengembangan diri.

Secara skematis kelima jenjang kebutuhan dalam *Maslow's Hierarchy of Needs* (Handoko, 1999:258) digambarkan sebagaimana berikut.



Sumber: Handoko (1999:250)

Berdasarkan uraian kebutuhan dari urutan yang terendah sampai dengan yang tertinggi, Teori Jenjang Kebutuhan dari Maslow di atas dapat dijelaskan lebih mendalam sebagai berikut.

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis atau *physiological needs* merupakan kebutuhan pokok atau kebutuhan primer manusia untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan kebutuhan biologis, seperti misalnya : kebutuhan makan, minum, pakaian maupun perumahan, seks dan istirahat. Seseorang di dalam bekerja, tujuannya semula adalah untuk mendapatkan penghasilan yang dapat mencukupi kebutuhan pokok, dan setelah itu berusaha mencukupi kebutuhan sekunder apabila mungkin untuk selanjutnya memenuhi kebutuhan tersier.

Maslow menyatakan bahwa setiap orang akan berusaha untuk terlebih dahulu memenuhi kebutuhan pokok, yaitu kebutuhan fisiologis, sehingga seseorang termotivasi untuk mendapatkan upah, dimana upah tersebut akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokoknya.

b. Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan Kerja (*Safety Needs and Security Needs*)

Konsep dari Abraham Maslow tentang kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja atau *safety needs* dimaksudkan adanya rasa aman, tenteram, bebas dari rasa takut, dan adanya jaminan di masa mendatang atas diri seseorang dalam bekerja. Konsep ini mengandung pengertian bahwa kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja merupakan

kebutuhan keamanan jiwa yang berisikan perlindungan dari ancaman fisik, perlakuan yang adil, adanya jaminan pengangguran /pemecatan, dan jaminan cacad, jaminan pensiun maupun jaminan hari tua.

Para guru, dalam pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja ini, selain mendapatkan jaminan dari induk organisasi tempat bekerja, yang lebih penting bahwa para guru berusaha untuk dapat menciptakan situasi dan kondisi yang menyenangkan secara individu sehingga terbebas dan rasa takut. Dalam kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan tersebut, para pemimpin berkewajiban untuk menciptakan situasi yang aman, sehingga para guru di dalam bekerja dapat berkonsentrasi secara penuh dalam menghadapi tugasnya dan selalu mendorong guru untuk meningkatkan kemampuan sehingga akan mendapatkan jaminan masa tua.

c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan sosial atau social needs merupakan kebutuhan untuk diakui oleh lingkungan kerjanya, meliputi : hubungan harmonis dengan teman sejawat, mendapatkan kesempatan di masyarakat, hubungan yang harmonis dengan pimpinannya, maupun hubungan yang harmonis dengan masyarakat yang dilayani.

Kebutuhan sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima kelompok, kekeluargaan, dan asosiasi. Sedangkan secara terapan adalah kelompok-kelompok formal, kegiatan yang disponsori perusahaan dan acara-acara peringatan

Pada dasarnya tidak bisa dipungkiri bahwa manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan persahabatan dengan teman-temannya. Seorang guru yang mengalami kehidupan keluarga yang tidak bahagia, pekerjaannya akan memberikan bagian terbesar di dalam memuaskan kebutuhan sosialnya. Dengan demikian kebutuhan sosial telah melekat pada diri seseorang/individu dan ada upaya untuk pemenuhannya.

Menurut Wahjsumidjo (1994:185) diungkapkan bahwa pada prinsipnya "Kebutuhan sosial ini antara lain tampak pada kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain (*sense of belonging*), kebutuhan untuk maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), dan kebutuhan akan keikutsertaan (*sense of participation*)."

d. Kebutuhan Penghargaan/Prestasi (*Esteem Needs*)

Penghargaan prestasi atau *esteem* apabila dipandang dan sudut kemunusiaan adalah untuk menghargai prestasi yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang. Mengenai hal ini Handoko (1999:250) menguraikan "Penghargaan sebagai suatu pengakuan atas suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dan hal ini merupakan motivator yang kuat. Pengakuan atas suatu prestasi seseorang akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dari pada penghargaan dalam bentuk materi, uang ataupun hadiah."

Sedangkan menurut Simamora (1997 : 624) menyatakan bahwa "Penghargaan sering disamakan dengan insentif, karena mempunyai persamaan sifat dan makna. Sifat keduanya tidak membedakan dalam

hal pemberian dan tidak dibatasi oleh waktu. Sedangkan maknanya sama-sama pemberian."

Dari pengertian-pengertian tentang penghargaan di atas, dapat diuraikan bahwa penghargaan mengandung unsur masa lalu, sedangkan insentif mengandung unsur masa depan. Wujud dari penghargaan terdiri dari dua, yaitu : penghargaan fisik dan penghargaan non fisik. Penghargaan fisik merupakan penghargaan yang diberikan dalam bentuk benda, seperti misalnya : barang konsumsi, uang maupun pakaian. Sedangkan penghargaan non fisik mencakup hal-hal yang berhubungan dengan kepuasan seperti : ucapan terima kasih, pemberian piagam penghargaan, maupun pemberian tanda jasa.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*)

Kebutuhan aktualisasi diri atau *self actualization* merupakan kebutuhan untuk memenuhi kepuasan diri pribadi, seperti misalnya: mengembangkan diri, menggali potensi diri, maupun mencari penyelesaian pekerjaan yang dibebankan sendiri.

Menurut Wahjusumidjo (1994:185) "Kebutuhan ini manifestasinya tampak pada keinginan mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerja, melalui *on the job training, off the job training, seminar, konperensi, pendidikan akademis, dan lain-lain.*"

Berkaitan dengan kebutuhan aktualisasi diri ini Robbins (1996:200) mengemukakan bahwa "Aktualisasi diri merupakan dorongan untuk menjadi apa, mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya, dan pemenuhan diri."

Untuk dapat memenuhi kebutuhan aktualisasi diri para guru dapat diketahui melalui:

- 1) Kebutuhan mewujudkan potensi diri, yaitu kemampuan guru untuk mewujudkan kemampuan bekerja
- 2) Kemampuan dan kemauan untuk mengembangkan diri, yaitu kemauan seseorang untuk meningkatkan pengetahuan dan juga ketrampilannya.

Menurut Gibson dan Ivancevich (1997:181), karakteristik individual yang diidentifikasi sebagai orang yang beraktualisasi diri adalah:

- 1) Kemampuan mempersepsi orang dan kejadian-kejadian dengan akurat.
- 2) Kemampuan melepaskan diri sendiri dari kekalutan kehidupan.
- 3) Orientasi tugas dan masalah, mereka nampaknya memiliki tugas dalam kehidupan untuk melakukan sesuatu yang berharga.
- 4) Kemampuan untuk memperoleh kepuasan pribadi dari perkembangan pribadi dalam melakukan sesuatu yang berharga.
- 5) Kapasitas untuk mencintai dan mengalami kehidupan dengan cara yang sangat mendalam.
- 6) Ketertarikan pada tujuan dari apa yang mereka kerjakan. Tetapi banyak kasus, cara tujuan dicapai merupakan tujuan itu sendiri.
- 7) Kreativitas yang tinggi dalam bekerja.

Berdasarkan uraian tentang motivasi di atas, kiranya cukup jelas bahwa perilaku yang timbul pada diri seseorang karena didorong oleh

adanya berbagai macam kebutuhan yang menuntut pemenuhan. Dengan demikian sikap dan perilaku selalu berorientasi pada tujuan, yaitu terpenuhinya kebutuhan yang diinginkan, atau kebutuhan yang menuntut pemenuhannya. Demikian pula setiap perilaku yang ditampilkan seseorang dalam rangka kehidupan organisasi tidak dapat terlepas dari usahanya untuk mewujudkan suatu kepuasan atas pemenuhan kebutuhannya.

Jadi, menurut Maslow, jika kita ingin memotivasi seseorang, kita perlu memahami sedang berada pada jenjang kebutuhan yang manakah orang itu dan memfokuskan pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan itu atau kebutuhan di atas tingkat itu.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi, produktivitas dan prestasi kerja. Hal ini terjadi melalui pembentukan jenis-jenis harapan tertentu mengenai akibat-akibat yang akan timbul dari tindakan-tindakan yang berbeda. Guru akan mengharapkan imbalan, kepuasan, keinginan berprestasi dan tingkat frustrasi, yang didasarkan atas persepsi tentang iklim organisasi atau lingkungan kerja.

Menurut Nitisemito (1996:231) bahwa : “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pada pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Menurut Reksohadiprodjo (1998:147) : “Lingkungan kerja adalah penerangan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, keamanan lingkungan kerja”.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, karena dengan lingkungan yang sesuai dan menyenangkan serta cocok dengan budaya individu akan dapat memberikan dorongan kepada guru untuk bekerja lebih bersemangat, sehingga dengan lingkungan kerja yang menyenangkan tersebut guru dapat berprestasi lebih baik.

Faktor organisasi mengacu pada faktor yang berada di luar individu, yaitu lingkungan kerja, Gitosudarmo dan Sudita (1997 : 121) menjelaskan bahwa: lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar guru yang sedang melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja ini dapat meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Lingkungan kerja dianggap penting, karena para pimpinan perlu memahami sifat lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan yang diarahkan pada tujuan, dan harus mampu mengubah lingkungan ini, bila dirasa perlu guna menciptakan suasana yang lebih tepat bagi usaha dan prestasi pekerja.

Lingkungan di tempat kerja sering juga disebut sebagai lingkungan organisasi, dimana setiap organisasi mempunyai lingkungan tugas yang

berbeda dengan organisasi lainnya. Artinya masing-masing organisasi memiliki budaya, tradisi dan metode tindakannya sendiri yang secara keseluruhan menciptakan iklimnya (Davis, 1996 : 45).

Sujak (1990:48) menjelaskan dalam lingkungan kerja terdapat ciri-ciri yang bisa berupa antara lain peraturan kebijakan, sistem pemberian hadiah, dan misi organisasi. Lebih lanjut dijelaskan, dengan kondisi yang demikian, maka organisasi akan cenderung untuk menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan lingkungan kerjanya, agar dalam tingkat tertentu polanya dapat langgeng. Demikian pula sebaliknya, orang-orang yang ada di dalam organisasi cenderung akan memilih lingkungan kerja yang lebih disukai.

Gibson *et al* (1996 : 125) mengidentifikasi beberapa unsur yang berkaitan dengan lingkungan di tempat kerja, yaitu : desain pekerjaan, struktur organisasi, kebijaksanaan dan aturan, kepemimpinan, penghargaan dan sanksi, dan sumber daya organisasi.

Nitisemito (1996 : 110) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, polusi, udara, ventilasi penerangan, kekaduahan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat dan perlengkapan kerja.

Lingkungan kerja merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus menerus meningkat yang dirasakan oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi perilaku mereka, dan dapat digambarkan menurut seperangkat nilai-nilai karakteristik tertentu dari organisasi.

Walaupun demikian, iklim organisasi tetap merupakan konsep yang abstrak tergantung pada persepsi orang.

Namun lingkungan kerja memiliki peluang untuk mempengaruhi faktor-faktor yang paling penting seperti efisien, produktifitas, motivasi dan prestasi kerja.

Menurut Stoner dalam Sindoro (1996 : 426) salah satu item karakteristik lingkungan kerja adalah kultur organisasi. Kultur organisasi didefinisikan sebagai kebiasaan dan budaya yang dikembangkan orang untuk mengatasi perubahan. Suatu kultur dimanifestasikan ke dalam tingkah laku yang dapat diamati. Kultur tidak berada di dalam fikiran seseorang tetapi dalam tindakan nyata. Tetapi tidak berarti semua tingkah laku orang yang berada di dalam organisasi merupakan kultur. Suatu kultur akan mewarnai cara bertindak para pegawai dalam aktivitasnya sehari-hari. Organisasi yang telah mempunyai norma yang kuat akan mempengaruhi setiap tindakan guru, dan akan menjadikan setiap anggotanya sadar tentang apa yang harus perbuat ketika mereka berada di bidang pekerjaannya.

Pembaharuan kultur organisasi dalam perwujudannya dapat dilakukan melalui elemen-elemen kultur, antara lain :

- 1) Kepahlawanan yang merupakan figur guru menjadi teladan karena prestasi kerjanya, ide-ide inovatifnya, kreatifitasnya, dan kebiasaan yang menyukai bekerja keras.
- 2) Upacara seremonial dan ritual, yaitu suatu upacara pemberian penghargaan kepada guru yang berprestasi pada

setiap momen-momen tertentu yang dihadiri oleh seluruh anggota organisasi, dapat menumbuhkan kultur yang sehat.

- 3) Jaringan komunikasi dengan pendahulu, yang dapat dilakukan dengan berbagai aktivitas, misalnya dengan mengundang pimpinan organisasi yang pernah berprestasi untuk memberikan ceramah tentang berbagai usaha dan keberhasilan usahanya dalam memajukan organisasi (Mathiew, 1992 : 931).

b. Faktor-faktor lingkungan kerja

Hal-hal yang harus diperhatikan dalam lingkungan kerja

1) Lingkungan Kerja Fisik

Adalah lingkungan kerja yang berhubungan dengan kondisi kerja guru, meliputi : pewarnaan, kebersihan, warna, penerangan, musik, keamanan dan kebisingan.

Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

a) Penerangan

Salah satu faktor yang sangat membantu kelancaran guru dalam melaksanakan tugasnya adalah faktor penerangan.

Permasalahan penerangan meliputi kemampuan manusia untuk melihat sesuatu. Dengan penerangan yang baik guru akan dapat bekerja dengan baik dan teliti, sehingga hasil kerjanya juga mempunyai kualitas yang baik.

b) Suhu udara

Suhu udara atau temperatur ruang kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kondisi kerja para guru. Suhu udara yang terlalu panas atau lembab akan dapat mempengaruhi pekerjaan guru. Untuk itu sedapat mungkin pihak sekolah mengatur suhu udara agar produktivitas dapat ditingkatkan.

c) Suara bising

Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi guru adalah suatu hal yang dihindari oleh siapa pun juga, lebih-lebih dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dilakukan akan timbul banyak kesalahan. Hal ini sudah tentu akan mengakibatkan kerugian. Kebisingan (suara bising) dapat menurunkan prestasi kerja karena :

- (1) Melemahkan daya pikir.
- (2) Mempersukar konsentrasi
- (3) Memperlambat daya hitung.
- (4) Mengurangi kecepatan kerja.

d) Pewarnaan

Penggunaan warna dalam ruang kerja akan mempengaruhi kondisi kerja para guru. Akan tetapi pasti banyak sekolah yang kurang memperhatikan masalah warna. Pada dasarnya, setiap orang mempunyai kesan tersendiri bila melihat warna, ada yang suka warna putih, warna kuning dan sebagainya

e) Ruang gerak

Untuk dapat bekerja dengan baik, ruang gerak guru sangat perlu diperhatikan. Terlalu sempitnya ruang gerak dari guru ini akan mengakibatkan guru tidak dapat bekerja dengan baik. Akan tetapi ruang gerak yang terlalu besar akan mengakibatkan pemborosan.

f) Kebersihan

Sekolah hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang. Hal ini akan dapat mempengaruhi guru dalam melakukan tugas, dan akan mempengaruhi kesejahteraan guru.

g) Keamanan

Dalam pengaturan lingkungan kerja, faktor keamanan perlu mendapat perhatian, karena rasa aman akan membawa kegairahan kerja bagi para pegawai (Saydam, 2000 : 420)

2) Lingkungan Kerja Sosial

Menurut Gouzali Saydam (2000 : 422) adalah : "Lingkungan kerja yang berhubungan antara pegawai dengan pegawai dan pegawai dengan atasan."

Lingkungan kerja sosial merupakan keadaan lingkungan tempat kerja guru yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama guru (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang

harmonis, maka guru akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efektif dan efisien.

Penetapan hubungan kerja yang baik antar guru akan terlihat pada suasana kerja yang :

- a) Tidak terdapat konflik antar guru
- b) Setiap guru bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
- c) Satu unit kerja akan memberikan hasil terbaik bagi proses berikutnya untuk dikerjakan oleh unit kerja yang lain.
- d) Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan.
- e) Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban.
- g) Adanya saling menghargai dan percaya antar guru .

Hubungan kerja yang berhasil dibina antara bawahan dengan atasan akan memperlihatkan suasana antara lain :

- a) Para guru betul-betul menghormati, menghargai kepemimpinan atasannya.
- b) Atasan dianggap sebagai rekan bekerja seluruh kebijaksanaannya perlu didukung, bukan seorang majikan yang menakutkan.
- c) Adanya perhatian yang besar dari atasan terhadap masalah bawahan untuk mencari jalan pemecahannya.

- d) Adanya usaha atasan untuk memperlihatkan ketauladanan kerja bagi para bawahan.
- e) Para bawahan selalu merasa termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan atas prestasi.

Hubungan kerja antar bawahan dengan atasan tercermin dalam lingkungan kerja fisik dan sosial yang diberikan kepada guru secara baik dan benar.

Siagian (2002:128) menyebutkan bahwa terdapat lima dimensi yang berhubungan dengan lingkungan di dalam tempat kerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yaitu : pekerjaan, gaji/upah yang diterima, peluang promosi, supervisor dan rekan sekerja.

Hezberg dengan teori dua faktor menyebutkan faktor-faktor dari lingkungan atau faktor hygiene atau kondisi eksintriik yang mempengaruhi ketidakpuasan bagi pegawai, mutu penyeliaan, dan mutu hubungan interpersonal antar rekan sekerja, atasan dan bawahan (Gibson *et al* 1996).

Lebih jelas lagi Siagian (2002:128) menyebutkan bahwa dimensi lingkungan kerja di dalam tempat kerja dijabarkan dalam sembilan indikator : kebijakan atau peraturan disiplin kerja, kompensasi, promosi, jaminan keselamatan kerja, jaminan kesehatan kerja, kondisi lingkungan fisik kerja, sifat pekerjaan, dukungan supervisor dan dukungan rekan kerja.

3. Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan hasil karya seseorang yang akan menentukan keseluruhan keberhasilan dalam bekerja, yang berasal dari berbagai faktor pengaruh dalam menentukan apakah seseorang akan bekerja lebih baik atau berprestasi lebih baik. Hasibuan (1996 : 97) menyatakan bahwa "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu."

Seperti dikemukakan oleh Siagian (1998 : 138) ada lima hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi dalam meningkatkan kinerja bawahannya, yakni:

- a Sifat yang agresif.
- b Kreativitas yang tinggi,
- c Kemampuan mengendalikan diri.
- d Mutu/kualitas pekerjaan.
- e Banyaknya prakarsa.

Davis (1996 : 134) menjelaskan "*Employees need feed back on their performance as a guide to future behavior*". Bagi guru baru kinerja merupakan bukti dari pemahaman mereka terhadap pekerjaan, sedangkan bagi guru lama kinerja merupakan umpan balik terhadap perilaku mereka.

Kinerja merupakan kebutuhan untuk diketahui dan diukur. Standar pengukuran atau penilaian kinerja memerlukan beberapa

persyaratan seperti yang dijelaskan Kacmar (1993 : 447), yaitu harus dapat mencerminkan perbedaan kinerja diantara para guru, didasarkan pada bagaimana pekerjaan diselesaikan dan setiap standar yang dinilai diketahui oleh guru dan tim penilai. Dengan demikian penilai dan guru dapat mengantisipasi penilaian secara obyektif dan hasil penilaian pun diharapkan dapat mencapai tujuannya.

Penilaian kinerja banyak tergantung pada bagaimana sumber daya manusia dipandang dan diperlakukan di dalam organisasi. Jika organisasi percaya bahwa orang tidak bekerja kecuali jika mereka diawasi dan dikendalikan dengan ketat, ia cenderung mempunyai cara penilaian dalam bentuk laporan rahasia. Sebaliknya, dijelaskan Rao yang dialihbahasakan oleh Mulyana (1996 : 23) jika organisasi percaya bahwa setiap individu mempunyai potensi dan kekuatan-kekuatan serta beranggapan bahwa kemampuan manusia dapat dipertajam dalam suatu iklim yang sehat, maka dari itu organisasi akan mempunyai sistem penilaian yang berusaha mengenali, mempertajam, mengembangkan dan memanfaatkan potensi serta kemampuan gurunya.

As'ad (1995 : 23) membagi tujuan penilaian kinerja menjadi dua tujuan pokok yaitu : a) untuk tujuan administratif, dan b) untuk tujuan pengembangan pegawai. Rincian dari tujuan administratif adalah :

- a. Dasar untuk mengambil keputusan penempatan pegawai.
- b. Penentuan kebutuhan pelatihan bagi setiap unit kerja.
- c. Sebagai kriteria bagi proses validasi program seleksi dan penempatan.
- d. Dasar untuk mengevaluasi efisiensi tiap unit kerja dan organisasi secara keseluruhan.
- e. Dasar untuk mengevaluasi program pelatihan, efektifitas, jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, metode pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
- f. Sebagai metode untuk menentukan upah dan gaji.

Dari sisi pegawai tujuan penelitian kinerja adalah :

- a. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan.
- b. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan kerja.
- c. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja.
- d. Untuk membiasakan para atasan mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan pegawai.
- e. Untuk melihat kelemahan di masa lampau.

Jadi tujuan penilaian kinerja tersebut mengandung maksud selain dasar kebijaksanaan administratif juga bermanfaat bagi guru sendiri dalam memperbaiki dan meningkatkan motivasi kerja serta untuk pengembangan guru.

Selain yang telah dikemukakan di atas, Suprihanto (1998 : 8) menyatakan bahwa penilaian kinerja bertujuan sebagai dasar

perencanaan dan penelitian bidang personalia khususnya untuk penyempurnaan program dan mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dengan bawahan. Handoko (1992 : 136) menyatakan bahwa penilaian kinerja dapat bermanfaat untuk mendeteksi penyimpangan proses dan *procedure staffing* departemen personalia, untuk mendeteksi ketidak-akuratan informasi, memberi kesempatan kerja yang adil dan mendeteksi adanya beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang memerlukan bantuan konseling.

Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Hal ini dapat dikaitkan dengan jumlah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu. Oleh karena itu kinerja berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai oleh guru dalam suatu periode, dalam hal ini kinerja berkaitan dengan kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Bagaimana cara untuk mengetahui kinerja guru, secara umum pengukuran kinerja mencakup dua kegiatan yaitu :

- a. Identifikasi dimensi kerja
- b. Penetapan standar kerja

Dimensi kerja mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing guru dalam suatu organisasi.

Dimensi ini mencakup berbagai kriteria yang sesuai untuk digunakan dalam mengukur hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.

Sedangkan penetapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja guru telah sesuai dengan sasaran yang diharapkan, sekaligus melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan dengan hasil yang diharapkan. Sehingga standar akan merupakan tolok ukur bagi kinerja yang akan dievaluasi.

Apabila penilaian kinerja tersebut dilaksanakan dengan baik dan benar, dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus juga meningkatkan loyalitas organisasi yang bersangkutan sendiri. Paling tidak para guru akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana kinerjanya dinilai oleh atasan atau team penilai. Kelebihan maupun kekurangan yang ada, akan dapat merupakan cambuk bagi kemajuan-kemajuan mereka mendatang.

Penilaian kinerja guru pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja pegawai itu sendiri dan terhadap taraf potensi guru dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2000 : 93) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu : kemampuan dan minat

seseorang, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor di atas, semakin besarlah kinerja pegawai yang bersangkutan.

Penilaian kinerja individual kerja sangat bermanfaat bagi dinamika organisasi secara keseluruhan. Suatu permasalahan yang sering muncul adalah bagaimana suatu obyektifitas penilaian dapat dicapai dengan baik. Inilah suatu permasalahan yang benar-benar harus dipikirkan dan diperhatikan dalam proses penilaian kinerja seseorang. Sehingga harus dihindarkan adanya "*like and dislike*" dari team penilai.

Gambaran yang lebih akurat tentang hubungan kinerja turut menyumbang timbulnya kepuasan kerja yang tinggi, apabila imbalan itu dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena guru merasa bahwa mereka menerima imbalan yang sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat kinerjanya, cenderung timbul ketidak-puasan. Tingkat kepuasan seseorang dapat menimbulkan keikatan lebih besar atau lebih kecil yang kemudian mempengaruhi upaya seseorang untuk berprestasi.

a. Pengukuran Kinerja

Guna mengetahui kinerja guru yang diperlukan kegiatan-kegiatan khusus, yaitu :

Pertama, identifikasi dimensi kerja yang mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing guru dalam suatu organisasi.

Kedua, penetapan standar kerja, penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu proses melalui dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja pegawainya (Handoko, 1992 : 135). Selanjutnya (Dharma, 1992 : 142) mengemukakan bahwa standar dalam penilaian kinerja mencakup :

- 1) Kuantitas/jumlah yang harus diselesaikan
- 2) Kualitas/mutu yang dihasilkan
- 3) Ketepatan waktu kerja/sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan *output* dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah *output* yang dihasilkan. Pengukuran kualitatif *output* mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaian pekerjaan yang telah dilaksanakan. Pengukuran ketepatan waktu, merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu dari suatu kejadian.

Sedangkan berdasarkan Bernandin dan Russel (1995 : 131) mengemukakan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai sebagai berikut :

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan yang mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. *Timeliness*, merupakan lamanya kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan jumlah *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.
4. *Cost effectiveness*, besarnya penggunaan sumber daya organisasi guna mencapai hasil yang maksimal atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervision*, kemampuan seseorang pekerja untuk melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal impact*, kemampuan seseorang pegawai untuk memelihara harga diri, nama baik dan kemampuan bekerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

Berdasarkan kajian di atas, maka diperlukan adanya suatu ukuran atau standar yang telah ditetapkan terlebih dahulu untuk mengetahui apakah kinerja telah sesuai dengan keinginan yang

diharapkan, sekaligus untuk melihat besarnya atau *variance* yang terjadi dengan membandingkan antara pekerja secara aktual dengan hasil standarnya.

B. Kerangka Berpikir

Berdasarkan teori-teori diatas penelitian ini bertujuan untuk menganalisis variabel-variabel yang mempengaruhi motivasi. Secara konseptual telah dijelaskan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Dorongan untuk berperilaku ini dapat dipicu oleh suatu rangsangan luar atau lahir dari dalam diri orang itu sendiri dalam proses fisiologis dan pemikiran individu itu. Ini berarti ada ketidakseimbangan atau ketidakpuasan dalam hubungan guru tersebut dengan lingkungannya, sehingga seseorang mengidentifikasi sasaran dan merasa butuh berperilaku untuk dapat mencapai sasaran itu.

Ketidakseimbangan atau ketidakpuasan tersebut di atas lazim disebut dengan kebutuhan. Para ahli mengelompokkan kebutuhan ini dalam berbagai kategori, dimana salah satunya adalah teori motivasi dan kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow yaitu dikenal hirarki kebutuhan yang terdiri dari : kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan prestasi dan kebutuhan aktualisasi diri.

Setelah dikemukakan bagaimana kerangka konseptual penelitian maka secara operasional variabel yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Gambar 4
Kerangka Pemikiran Penelitian



Gambar 4 menunjukkan kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian, adanya keterkaitan motivasi dan lingkungan kerja secara simultan maupun parsial terhadap kinerja guru SMPN di Batam, sehingga dapat diketahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja.

Hubungan Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja

Motivasi yang timbul pada diri seseorang karena didorong oleh adanya berbagai macam kebutuhan yang menuntut pemenuhan. Dengan demikian sikap dan perilaku selalu berorientasi pada tujuan, yaitu

terpennhinya kebutuhan yang diinginkan, atau kebutuhan yang menuntut pemenuhannya. Demikian pula setiap perilaku yang ditampilkan seseorang dalam rangka kehidupan organisasi tidak dapat terlepas dari usahanya untuk mewujudkan suatu kepuasan atas pemenuhan kebutuhannya. Dengan diberikan motivasi berupa pemenuhan kebutuhan, maka akan memberikan implikasi terhadap meningkatkan semangat dari seseorang, dan semangat tersebutlah yang merupakan motor penggerak bagi peningkatan kinerja seseorang. Selanjutnya lingkungan kerja adalah lingkungan seorang individu dalam suatu organisasi yang pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua, lingkungan fisik dan lingkungan psikososial. Lingkungan kerja akan sangat mendukung bagi kelancaran suatu pekerjaan, dengan lancarnya suatu pekerjaan baik dari aspek fisik maupun sosial akan dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

C. Definisi Operasional

a. Motivasi (X_1) :

Indikatornya :

1). Kebutuhan fisiologis ($X_{1.1}$)

Merupakan kebutuhan pokok manusia untuk mempertahankan hidupnya seperti kebutuhan akan : makan, minum, perumahan, istirahat, pakaian. Pada umumnya aktivitas seseorang berada di level ini : apabila kebutuhan pokok tersebut belum terpenuhi dan karenanya kebutuhan lain kurang memotivasinya.

2).Kebutuhan keamanan ($X_{1.2}$)

Adalah kebutuhan akan keselamatan seperti keamanan, kemantapan, ketergantungan, perlindungan, kebebasan dari rasa takut, cemas dan ketakutan, kebutuhan akan struktur, ketertiban, hukum, batas-batas, kekuatan pada diri pelindung dan sebagainya.

3). Kebutuhan sosial ($X_{1.3}$)

Apabila kebutuhan-kebutuhan fisiologis dan keselamatan cukup terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan-kebutuhan akan cinta, rasa kasih, dan rasa memiliki, dan seluruh daur yang telah digambarkan diulangi kembali dengan menempatkan hal-hal ini sebagai titik pusat yang baru. Jadi kebutuhan sosial adalah kebutuhan akan rasa cinta, kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan dan rasa memiliki, perasaan diterima dalam kelompok suatu organisasi, rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.

4). Kebutuhan harga diri ($X_{1.4}$)

Orang-orang pada umumnya memiliki kebutuhan akan penilaian yang tinggi tentang dirinya sendiri yang benar-benar didasarkan atas kenyataan pengakuan dan rasa hormat dari orang lain kebutuhan harga diri adalah kebutuhan seseorang pada umumnya tidak lebih sekedar menjadi anggota kelompok, membutuhkan pengakuan, penghargaan atas kemampuannya, pengakuan dalam

promosi jabatan pekerjaan, bebas berinovasi danmem butuhkan pemberian wewenang dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

5). Kebutuhan aktualisasi diri ($X_{1.5}$)

Mengatakan bahwa perwujudan diri adalah kebutuhan untuk memaksimalkan potensi, apapun potensi itu. Seorang pemusik harus bermain musik, seorang penyair harus menulis, seorang jenderal harus memenangkan pertarungan, seorang profesor harus mengajar. Jadi kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk memaksimalkan potensi diri, apapun potensi itu, seseorang lebih suka atas tugas yang menantang, untuk menerapkan keahliannya dalam pengembangan karir, mampu beradaptasi dengan perubahan dengan kemampuan mengevaluasi dirinya serta mempunyai wawasan yang luas.

b. Lingkungan kerja :

Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja seorang individu dalam suatu organisasi yang pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua, lingkungan fisik atau tempat kerja ($X_{2.1}$) seperti: ventilasi, penerangan, tata letak, dan peralatan.

1) Lingkungan fisik ($X_{2.1}$)

Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan kerja yang secara kongkrit dilihat dan dirasakan seperti: ventilasi, penerangan, tata letak, dan peralatan secara arsitektur semua indikator tersebut dapat menunjang kinerja guru.

2) Lingkungan psikososial ($X_{2.2}$)

Lingkungan psikososial merupakan lingkungan kerja sebagai akibat adanya hubungan sosial dalam organisasi atau perlakuan yang diterima hubungan antar guru dan atasan.

c. Kinerja (Y)

Adalah cara untuk mengetahui prestasi kerja guru dengan melihat sejauh mana guru tersebut dapat menyelesaikan dengan :

1) Kualitas hasil kerja ($Y_{1.1}$), diukur dari :

- a) Ketelitian dalam tugas.
- b) Melakukan pekerjaan dengan baik.
- c) Kerapian dalam tugas.

2) Kuantitas hasil kerja ($Y_{1.2}$), diukur dari :

- a) Jumlah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan.
- b) Beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan.
- c) Sarana prasarana yang ada mendukung penyelesaian pekerjaan.

3) Ketepatan waktu ($Y_{1.3}$), diukur dari

- a) Pemanfaatan waktu kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b) Tingkat absensi guru dalam melaksanakan pekerjaan.

Untuk lebih jelasnya, berikut ini operasional variabel, indikator dan butir pernyataan yang diteliti:

Tabel 3.1
Variabel, Indikator dan Butir Pernyataan

Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan	Skala
Motivasi (X_1)	Kebutuhan fisiologis ($X_{1.1}$)	<ul style="list-style-type: none"> - Penghasilan untuk memenuhi kebutuhan pokok - Keadaan tempat tinggal yang ditempati sekarang - Pemberian hak cuti kerja - Pemberian waktu istirahat 	Ordinal
	Kebutuhan keamanan ($X_{1.2}$)	<ul style="list-style-type: none"> - jaminan hari tua berupa uang pensiun - Status pekerjaan 	Ordinal
	Kebutuhan sosial ($X_{1.3}$)	<ul style="list-style-type: none"> - Perasaan turut memiliki organisasi - Kerjasama dalam melaksanakan tugas - Perasaan diterima dalam kelompok di kantor 	Ordinal

Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan	Skala
	Kebutuhan harga diri (X _{1.4})	<ul style="list-style-type: none"> - Kesempatan promosi jabatan di masa akan datang - Kebebasan mengemukakan ide dan pendapat dalam bekerja - Pemberian kewenangan dalam tugas yang diajar 	Ordinal
	Kebutuhan aktualisasi diri (X _{1.5})	<ul style="list-style-type: none"> - Keinginan melaksanakan tugas yang memiliki tantangan - Pemanfaatan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan 	Ordinal
Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja fisik (X _{2.1})	<ul style="list-style-type: none"> - Kondisi penataan ruangan kerja - Kondisi pencahayaan di tempat kerja - Kondisi ventilasi di tempat kerja 	Ordinal

	Lingkungan psikososial (X _{2.2})	<ul style="list-style-type: none"> - Hubungan antar guru - Hubungan guru dengan atasan 	Ordinal
Kinerja (Y)	Kualitas hasil kerja (Y _{1.1})	<ul style="list-style-type: none"> - Ketelitian dalam tugas. - Melakukan pekerjaan dengan baik. - Kerapian dalam tugas. 	Ordinal
	Kuantitas hasil kerja (Y _{1.2})	<ul style="list-style-type: none"> - Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik - Jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan 	Ordinal
	Ketepatan waktu (Y _{1.3})	<ul style="list-style-type: none"> - Pemanfaatan waktu kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. - Tingkat kehadiran guru dalam melaksanakan pekerjaan. 	Ordinal

Sumber data : Review penelitian, diolah, 2010.

D. Hipotesis

Hipotesis berasal dari kata hipo berarti kurang atau lemah dan tesis atau thesis yang berarti teori yang disajikan sebagai bukti. Jadi hipotesis adalah pernyataan yang masih lemah kebenarannya dan masih perlu dibuktikan kenyataannya, hipotesis dapat diterima dan ditolak, diterima apabila bahan-bahan penelitian membenarkan kenyataan dan ditolak apabila menyangkal (menolak) kenyataan.

Bertolak dari permasalahan yang diajukan serta kerangka pikir mengenai motivasi dan lingkungan kerja, maka hipotesis yang diajukan adalah:

1. Kebutuhan fisik memiliki prediktor terhadap kinerja guru SMPN di Batam.
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja memiliki prediktor terhadap kinerja guru SMPN di Batam.
3. Kebutuhan sosial memiliki prediktor terhadap kinerja guru SMPN di Batam.
4. Kebutuhan penghargaan memiliki prediktor terhadap kinerja guru SMPN di Batam.
5. Kebutuhan aktualitas memiliki prediktor terhadap kinerja guru SMPN di Batam.
6. Kebutuhan sosial memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SMPN di Batam.
7. Kebutuhan lingkungan sosial memiliki prediktor terhadap kinerja guru SMPN di Batam.

Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial mempunyai prediktor terhadap kinerja guru SMPN di Batam akan tetapi motivasi mempunyai prediktor dominan terhadap kinerja guru SMPN di Batam.

UNIVERSITAS TERBUKA



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah survey yang bersifat *explanatory*, untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada guru SMPN di Batam, sedangkan alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi.

1. Variabel Penelitian

a. Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini variabel-variabel terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel tergantung (Y). Variabel bebas (X) meliputi :

- 1). Motivasi (X_1)
- 2). Lingkungan kerja (X_2)

Sedangkan variabel tergantung adalah kinerja (Y)

b. Definisi Konseptual Variabel

Dalam penelitian ini diberikan definisi konseptual pada variabel-variabel yang akan diteliti

1) Motivasi

Robbins (1996) memberikan pengertian motivasi "Sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual". Di dalam pengertian ini yang menjadi unsur kunci di dalam motivasi adalah : upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan.

2).Lingkungan kerja

Riggio R E (1999: 67) kondisi lingkungan kerja pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua : lingkungan fisik atau tempat kerja : ventilasi, penerangan, tata letak dan peralatan serta kondisi

psikososial atau perlakuan yang diterima : daerah kerja yang memudahkan interaksi sosial yang tercipta tersebut dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3). Variabel Tergantung : Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada setiap karyawan. (Hasibuan, 1996 : 97)

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari obyek yang diteliti, sedangkan sampel adalah bagian yang menjadi obyek yang sesungguhnya dari penelitian. (Soeratno dan Arsyad, 1995 : 109)

Pengambilan sample dilakukan dengan menggunakan metode *random sampling*. Metode random sampling digunakan agar setiap anggota populasi dalam hal ini adalah guru SMP Negeri di Batam memiliki peluang yang sama untuk diambil sebagai sample yang akan mewakili populasinya.

Dari pengertian diatas, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah guru SMPN di Batam sebanyak 875 guru yang terdiri dari guru PNS sebanyak 627 guru dan guru honorer sebanyak 248 guru.

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2000 : 108) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = persen kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat diterima 10%.

Jumlah sampel yang diambil :

$$n = \frac{875}{1 + 875 (0,0988)^2} = 88,6$$

Jadi jumlah sampel yang diambil adalah 90 orang guru.

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 90 orang yang terdiri dari beberapa guru SMP Negeri di Batam.

C. Instrumen Penelitian

Dimaksud instrumen penelitian disini adalah alat yang digunakan untuk pengukuran terhadap variabel-variabel yang diteliti. Mengingat gejala-gejala yang ada berkaitan dengan motivasi dan kinerja lebih baik banyak menunjukkan suatu sikap, maka pengukuran menggunakan *Skala Likert* yaitu skor yang digunakan 1 - 5 yang diterapkan secara bervariasi menurut masing-masing kategori pertanyaan. Dengan demikian skor ini akan menunjukkan jumlah tertentu dengan menggambarkan obyek yang diamati, sehingga masing-masing pertanyaan mempunyai lima pilihan saja.

D. Prosedur Pengumpulan Data

1. Jenis dan sumber Data

a.. Sumber Data

1). Data Internal

Data internal yaitu data yang menggambarkan keadaan atau kegiatan dalam organisasi. Misalnya data internal meliputi : data personalia, data gambaran umum organisasi dan lain sebagainya.

2). Data Eksternal

Dan eksternal yaitu data yang menggambarkan keadaan/kegiatan di luar organisasi. Data eksternal meliputi informasi maupun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kajian penelitian.

b. Jenis Data

1). Data primer

Data primer merupakan data utama yang akan diolah dan dianalisis yang dalam penelitian ini diperoleh dari hasil jawaban responden melalui kuesioner yang disebar.

2). Data sekunder

Dan sekunder merupakan data pelengkap atau penunjang yang relevan dengan kajian penelitian baik yang diperoleh dari sumber internal maupun eksternal.

2. Teknik Pengumpulan Data

Sehubungan dengan itu penulis menggunakan teknik-teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- a. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada para responden dan meminta tanggapan mereka atas pertanyaan yang diajukan.
- b. Wawancara, yaitu pengungkapan data dengan cara mengadakan tanya jawab terhadap responden, guna melengkapi dan mempertanyakan data yang diperoleh melalui kuesioner.

- c. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari bahan-bahan yang tertulis yang ada di lokasi penelitian maupun perpustakaan.

E. Metode Analisis Data

1. Uji Validitas

Validitas merupakan ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, dan memberikan hasil ukur sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 2000:5). Pengujian validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total sebagai hasil penjumlahan semua skor butir pertanyaan dengan menggunakan teknik korelasi product moment, selanjutnya dilakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang diperoleh (Corrected Item-Total Correlation). Apabila nilai koefisien korelasi setelah dikoreksi signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$ maka butir pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama (Ancok, 1997:25). Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan formula Alpha Cronbach Instrumen dikatakan reliabel bilamana koefisien reliabilitasnya mencapai 0,60 (Nurgiyantoro, 2000:312). Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian menggunakan bantuan program SPSS Versi 11.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinieritas

Multikolinieritas muncul apabila diantara variabel-variabel bebas memiliki hubungan yang sangat kuat, dengan kata lain, diantara variabel-variabel bebas berkorelasi sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mendeteksi ada atau tidak ada multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) antara variabel-variabel bebas. Selanjutnya hasil perhitungan dibandingkan, apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing variabel bebas lebih besar 10 maka terdapat derajat multikolinieritas yang tinggi (Sumodiningrat, 1999:286)

b. Autokorelasi

Autokorelasi terjadi bila ada gejala korelasi serial diantara data pengamatan. Hal ini bisa muncul karena adanya pengaruh dari data sebelumnya (untuk data time series) atau data pengamatan menurut tempat (untuk data crossection). Pendeteksiannya dilakukan dengan Durbin Watson Test (d). Jika nilai Durbin Watson (d) berada di sekitar 2 atau berada di antara 1 sampai dengan 3 maka tidak terdapat gejala autokorelasi.

c. Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lainnya. Jika variance dari satu residual satu pengamatan kepengamatan lainnya tetap maka terjadi

homoskedastisitas jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan cara grafik Scatterplot.

4. Analisis Regresi Berganda

Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel bergantung. Secara matematis, fungsi persamaan regresi linier berganda dapat diformulasikan sebagai berikut .

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

Dimana :

Y = KinerjaKinerja

α = Konstanta

X_1 = Variabel motivasi

X_2 = Variabel lingkungan kerja

β_i = Koefisien regresi

5. Uji Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Uji hipotesis I dengan uji F

Membandingkan besarnya nilai F-hitung dengan besarnya nilai F-tabel, dimana bila besarnya nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel, berarti bahwa secara serentak (bersama-sama) variabel bebas mempengaruhi variabel tidak bebas, dan sebaliknya, jika F-hitung lebih

kecil daripada nilai F-tabel, berarti nilai variabel bergantung atau variabel tidak bebas tidak dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

b. Uji hipotesis II dengan uji t

Membandingkan besarnya nilai t-hitung dengan t-tabel jika besarnya nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t-tabel berarti variabel bebas berpengaruh secara nyata terhadap variabel tidak bebas (secara parsial).

c. Uji hipotesis III dengan uji koefisien beta

Membandingkan besarnya masing-masing nilai koefisien beta (β_i) variabel bebas untuk diketahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat (kinerja).

F. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di beberapa SMPN di Batam, dengan pertimbangan :

1. Kinerja guru merupakan sasaran utama yang diharapkan dapat dicapai Dinas Pendidikan Kota Batam terkait dengan fungsi dan tugasnya yang sangat strategis dalam pengembangan sumber daya manusia.
2. Dikondisikan bahwa peneliti sebagai guru di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Batam , sehingga diharapkan hasil penelitian ini mampu menjadi refleksi dan kontribusi yang positif kearah perubahan dan perbaikan dalam hal pengembangan sumber daya manusia.



BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan

1. Gambaran Umum Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota

Batam

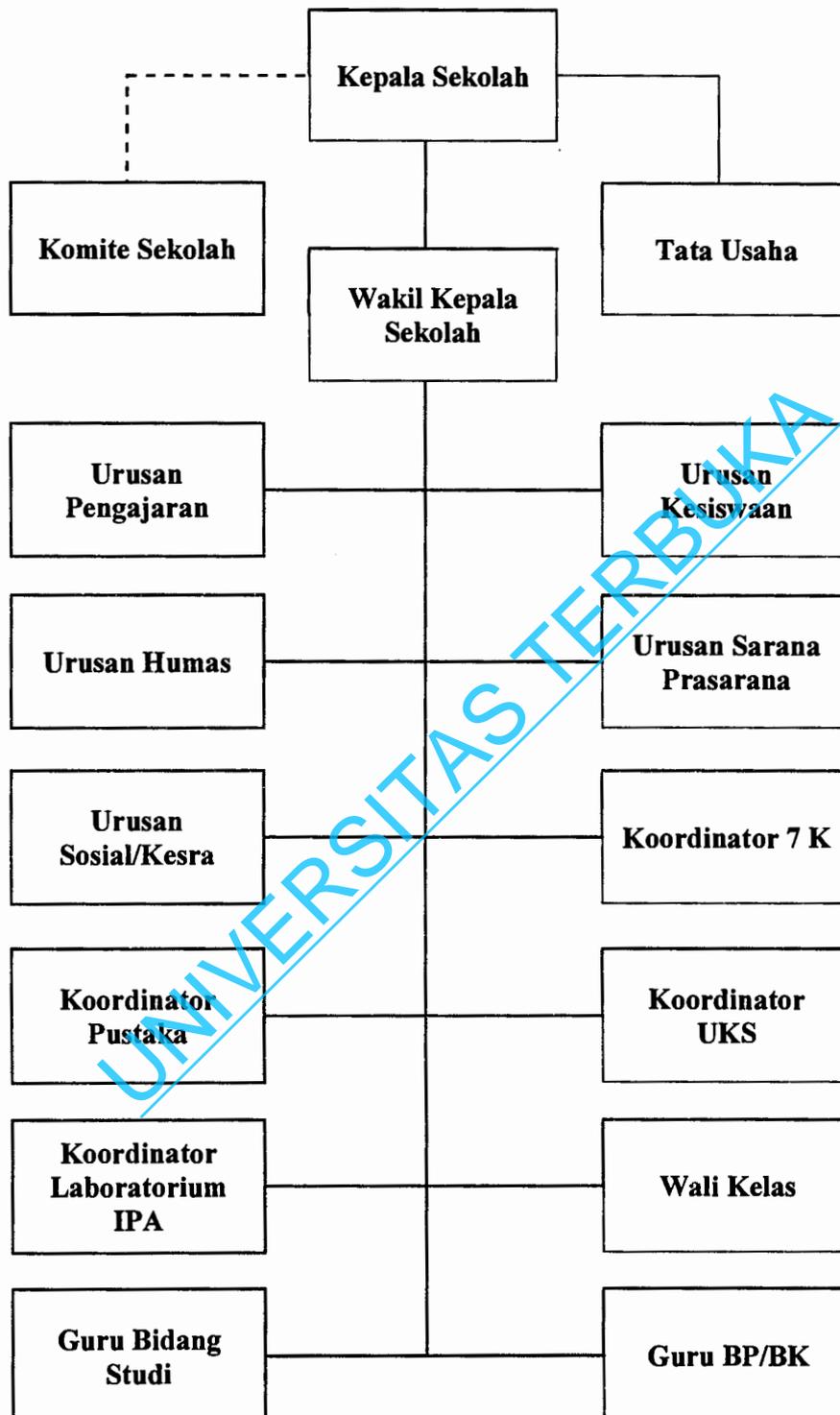
Sekolah Menengah Pertama adalah salah satu lembaga pendidikan formal yang bertujuan memberikan bekal kemampuan dasar bagi siswa. Bekal tersebut berupa perluasan dari pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari sekolah dasar.

Di kota Batam yang terletak di daerah Propinsi Kepulauan Riau terdapat 44 Sekolah Menengah Pertama Negeri dimana Sekolah Menengah Pertama Negeri kota Batam secara umum dapat mengemban tugas sesuai tugas pokok dan fungsinya sebagai lembaga pendidikan dasar sebagaimana program pemerintah Republik Indonesia dalam Wajib belajar pendidikan dasar Sembilan tahun yang dicanangkan sejak tahun 1983 yang lalu.

Sebagai pelaksana kegiatan belajar mengajar dibawah naungan dinas Pendidikan Kota Batam maka seluruh Sekolah Menengah Pertama Negeri melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada dinas pendidikan kota Batam. Tugas pokok dan fungsi para pejabat di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Batam.

STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI

KOTA BATAM



FUNGSI DAN TUGAS PENGELOLA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI BATAM

a. Fungsi dan tugas sekolah

Sekolah merupakan lembaga pendidikan sebagai pelaksana pembelajaran, secara garis besar memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

1. Melaksanakan pendidikan di sekolah selama jangka waktu tertentu sesuai dengan jenis, jenjang dan sifat sekolah tersebut;
2. Melaksanakan pendidikan dan pengajaran sesuai dengan kurikulum,
3. Melaksanakan bimbingan dan konseling bagi siswa di sekolah.
4. Membina Organisasi Intra Siswa (OSIS);
5. Melaksanakan urusan tata sekolah;
6. Membina kerjasama dengan orang tua, masyarakat dan instansi terkait;
7. Bertanggungjawab kepada Kepala Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kota Batam.

Dalam melaksanakan kegiatannya, sekolah dipimpin oleh seorang kepala sekolah.

Pengelola sekolah terdiri dari:

1. Kepala sekolah berfungsi dan bertugas sebagai educator, manajer, administrator, dan supervisor.
 - a. Kepala Sekolah selaku educator bertugas melaksanakan proses pembelajaran secara efektif dan efisien (lihat tugas guru).
 - b. Kepala Sekolah selaku manajer mempunyai tugas: menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan kegiatan, mengkoordinasi kegiatan, melaksanakan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, menentukan kebijaksanaan, mengadakan rapat, mengatur proses belajar mengajar, menyusun program kegiatan ekstrakurikuler, menyusun laporan pelaksanaan kegiatan kesiswaan secara berkala, mengatur administrasi ketatausahaan, mengatur Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS), mengatur hubungan sekolah dengan masyarakat dan instansi terkait.
 - d. Kepala sekolah selaku supervisor bertugas menyelenggarakan supervisi mengenai, proses belajar mengajar, kegiatan bimbingan dan konseling, kegiatan ekstrakurikuler, kegiatan ketatausahaan kegiatan kerjasama dengan masyarakat dan instansi terkait sarana dan prasarana, kegiatan OSIS, kegiatan 6 K.

Dalam melaksanakan tugasnya, Kepala sekolah dibantu oleh Wakil Kepala Sekolah, Kepala Urusan, Koordinator, Administrasi Sekolah dan Bendahara Sekolah

2. Wakil Kepala Sekolah membantu Kepala Sekolah dalam kegiatan-kegiatan seperti penyusunan rencana, pembuatan program kegiatan dan program pelaksanaan, pengorganisasian, pengarahan, ketenagaan, pengorganisasian, pengawasan, penilaian, identifikasi dan pengumpulan, penyusunan laporan,
3. Urusan Pengajaran membantu Kepala Sekolah dalam urusan-urusan sebagai berikut menyusun program pengajaran, menyusun pembagian tugas guru dan jadwal pelajaran, menyusun jadwal dan pelaksanaan ulangan umum serta ujian akhir; menerapkan kriteria persyaratan naik/tidak dan kriteria kelulusan, mengatur jadwal penerimaan buku Laporan Penilaian Hasil Belajar, mengkoordinasikan dan mengarahkan penyusunan suatu pelajaran, menyusun laporan pelaksanaan pelajaran, membina kegiatan MGMP, membina kegiatan sanggar MGMP, menyusun laporan pendayagunaan sanggar MGMP, melaksanakan pemilihan guru teladan, dan membina kegiatan lomba-lomba bidang akademis.
4. Urusan Kesiswaan membantu Kepala Sekolah dalam kegiatan

Menyusun program pembinaan kesiswaan / OSIS, melaksanakan bimbingan, pengarahan dan pengendalian kegiatan siswa/OSIS dalam

rangka menegakkan disiplin dan tata tertib sekolah serta pemilihan pengurus OSIS, membina pengurus OSIS dalam berorganisasi, menyusun program dan jadwal pembinaan siswa secara berkala dan insidental, membina dan melaksanakan koordinasi keamanan, kebersihan, ketertiban, kerindangan, keindahan, dan kekeluargaan, melaksanakan pemilihan calon siswa teladan dan calon siswa penerima beasiswa, mengadakan pemilihan siswa untuk mewakili sekolah dalam kegiatan diluar sekolah, mengatur mutasi siswa, menyusun program kegiatan ekstrakurikuler, dan menyusun laporan pelaksanaan kegiatan siswa secara berkala.

5. Urusan Hubungan Masyarakat membantu Kepala Sekolah dalam

urusan-urusan mengatur dan menyelenggarakan hubungan sekolah dengan orang tua/wali siswa, membina hubungan antar sekolah dengan Komite Sekolah, membina pengembangan hubungan antara sekolah dengan lembaga pemerintah, dunia usaha dan lembaga social lainnya, dan menyusun laporan pelaksanaan hubungan masyarakat secara berkala.

6. Urusan Sarana dan Prasarana membantu Kepala Sekolah dalam urusan-

urusan menyusun rencana kebutuhan sarana dan prasarana, mengkoordinasikan pendayagunaan sarana dan prasarana, pengelola pembiayaan alat-alat pengajaran, menyusun laporan pelaksanaan urusan sarana dan prasarana secara berkala.

7. Koordinator Administrasi Sekolah mengkoordinir Administrasi

Sekolah bertanggungjawab kepada kepala sekolah dan mempunyai tugas melaksanakan administrasi persekolah secara umum. Koordinator Administrasi Sekolah bertugas membantu Kepala Sekolah dalam penyusunan administrasi sebagai berikut penyusunan hasil keputusan rencana anggaran pendapatan dan belanja sekolah ke dalam RAPBS, menyusun dan mengagendakan rapat kerja sekolah, workshop, pertemuan internal dan eksternal serta kegiatan lainnya, menyusun dan mengagendakan arsip persekolahan secara umum, menyusun pelaporan pelaksanaan kegiatan secara bertahap, penyusunan laporan akhir.

8. Bendahara Sekolah Sekolah bertanggungjawab kepada kepala sekolah

dan mempunyai tugas melaksanakan administrasi keuangan. Bendahara sekolah bertugas membantu Kepala Sekolah dalam penyusunan administrasi sebagai berikut menyusun laporan penerimaan keuangan sekolah, menyusun laporan pengeluaran keuangan sekolah, menyusun laporan keuangan secara bertahap, menyusun laporan akhir.

9. Guru bertanggungjawab kepada kepala sekolah dan mempunyai tugas

melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien.

Tugas dan tanggungjawab seorang guru meliputi membuat program pengajaran, silabus dan sistem penilaian, menetapkan Standar

Ketuntasan Belajar Minimal, Program Tahunan/ semester, Skenario pembelajaran, Buku Catatan Siswa, Program mingguan guru, bahan ajar, Analisis Standar Ketuntasan Belajar Minimal, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan kegiatan penilaian belajar, ulangan harian, semester/tahunan, melaksanakan analisis hasil ulangan, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, mengisi daftar nilai siswa, melaksanakan kegiatan membimbing guru dalam kegiatan proses belajar mengajar, membuat alat pelajaran atau alat peraga, menciptakan karya seni, mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum, melaksanakan tugas tertentu disekolah, mengadakan pengembangan bidang pengajaran yang menjadi tanggungjawabnya, membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar masing-masing siswa, meneliti daftar hadir siswa sebelum memulai pelajaran, mengatur kebersihan ruang kelas dan ruang praktikum, mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkatnya.

10. Wali Kelas membantu kepala sekolah dalam kegiatan-kegiatan

penyelenggaraan administrasi kelas yang meliputi denah tempat duduk siswa, papan absensi siswa, daftar pelajaran kelas, daftar piket kelas, buku absensi kelas, buku kegiatan pembelajaran atau buku kelas, dan tata tertib kelas, penyusunan/pembuatan statistik bulanan siswa, pengisian daftar kumpulan nilai siswa (legger), pembuatan catatan khusus tentang siswa, pencatatan mutasi siswa, pengisian buku

laporan penilaian hasil belajar, pembagian buku laporan penilaian hasil belajar.

11. Pengelola Laboratorium atau Penanggungjawab Pengelola

Laboratorium membantu kepala sekolah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut merencanakan pengadaan alat dan bahan laboratorium, menyusun jadwal dan tata tertib penggunaan laboratorium, menyusun program tugas-tugas laporan, mengatur penyimpanan dan daftar alat-alat laboratorium, memelihara dan perbaikan alat-alat laboratorium, menginventarisasi dan mengadministrasikan alat-alat laboratorium; dan menyusun laporan pelaksanaan kegiatan laboratorium.

12. Kepala Tata Usaha Sekolah bertanggung jawab kepada kepala sekolah

dan mempunyai tugas melaksanakan ketatausahaan sekolah meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut menyusun program tata usaha sekolah, mengelola keuangan sekolah, mengurus administrasi ketenagaan dan siswa, membina dan pengembangan karir pegawai tata usaha sekolah, menyusun administrasi perlengkapan sekolah, menyusun dan penyajian data atau statistik sekolah, mengkoordinasikan dan melaksanakan 6 K, menyusun laporan pelaksanaan kegiatan pengurusan ketatausahaan secara berkala.

2. Hasil Pengumpulan Data

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner yang telah diberikan kepada responden, diketahui karakteristik responden

atau gambaran umum responden sebagai berikut :

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah responden berdasarkan perbedaan jenis kelamin disajikan pada tabel sebagai berikut .

Tabel 4.1
Data Distribusi Frekwensi Karakteristik
Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Frekwensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	21	23,33
2.	Perempuan	69	76,67
Jumlah		90	100

Sumber: SMPN di Batam

Dari tabel 4.1 di atas diketahui komposisi responden berdasarkan jenis kelaminnya, di mana sebanyak 21 orang atau sebesar 23,33% berjenis kelamin laki-laki, dan lainnya sebanyak 69 orang atau sebesar 76,67% berjenis kelamin perempuan.

b. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

c.

Tabel 4.2
Data Distribusi Frekwensi Karakteristik
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	
		Frekwensi	Persentase (%)
1.	S1	80	88,89
2.	Diploma	8	8,89
3.	SLTA	2	2,22
Jumlah		90	100

Sumber: SMPN di Batam

Dari jumlah responden sebanyak 90 orang berdasarkan tingkat pendidikannya diketahui sebanyak 80 orang atau sebesar 88,89% menempuh studi sampai dengan jenjang sarjana, sebanyak 8 orang atau sebesar 8,89% adalah tamatan diploma dan sebanyak 2 orang 2,22% tamatan SLTA.

c. Responden Berdasarkan Kepangkatan

Tabel 4.3
Data Distribusi Frekwensi Karakteristik
Responden Menurut Kepangkatan

No	Kepangkatan/Golongan	Jumlah	
		Frekwensi	Persentase (%)
1.	Golongan IV	16	17.77
2.	Golongan III	50	55.56
3.	Golongan II	1	1.12
4.	Honor	23	25.55
Jumlah		90	100

Sumber: SMPN di Batam

Dari jumlah responden berdasarkan pangkat / golongannya diketahui sebanyak 16 orang (17,77%) adalah golongan IV, sebanyak 50 orang (55,56%) adalah golongan III, sebanyak 1 orang (1,12%) adalah golongan II, dan sebagian lainnya sebanyak 23 orang (25,55%) adalah guru honor.

3. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas merupakan ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, dan memberikan hasil ukur sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 2000:5).

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Korelasi	$r_{\text{tabel}} (\alpha = 0.05)$	Keterangan
X ₁	X _{1.1.1}	0.306	0.207	Valid
	X _{1.1.2}	0.472	0.207	Valid
	X _{1.1.3}	0.709	0.207	Valid
	X _{1.1.4}	0.712	0.207	Valid
	X _{1.2.1}	0.621	0.207	Valid
	X _{1.2.2}	0.325	0.207	Valid
	X _{1.3.1}	0.651	0.207	Valid
	X _{1.3.2}	0.681	0.207	Valid
	X _{1.3.3}	0.582	0.207	Valid
	X _{1.4.1}	0.501	0.207	Valid
	X _{1.4.2}	0.643	0.207	Valid
	X _{1.4.3}	0.790	0.207	Valid
	X _{1.5.1}	0.772	0.207	Valid
	X _{1.5.2}	0.704	0.207	Valid
	X ₂	X _{2.1.1}	0.524	0.207
X _{2.1.2}		0.649	0.207	Valid
X _{2.1.3}		0.620	0.207	Valid
X _{2.2.1}		0.466	0.207	Valid
X _{2.2.2}		0.486	0.207	Valid

Y	Y _{1.1.1}	0.771	0.207	Valid
	Y _{1.1.2}	0.719	0.207	Valid
	Y _{1.1.3}	0.652	0.207	Valid
	Y _{2.1.1}	0.771	0.207	Valid
	Y _{2.1.2}	0.719	0.207	Valid
	Y _{3.1.1}	0.708	0.207	Valid
	Y _{3.1.2}	0.652	0.207	Valid

Sumber: Data primer diolah (Lampiran)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diketahui bahwa bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan valid, hal ini ditunjukkan nilai masing-masing butir berkorelasi signifikan dengan total skor (nilai signifikan $< 0,05$).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas menggunakan metode *Alpha Cronbach*, dan instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* mencapai 0,6 (Nurgiyantoro, 2000:312). Adapun hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1.1.1	99.10	122.091	.396	.947

X.1.1.2	98.90	122.788	.472	.945
X.1.1.3	99.13	117.915	.709	.943
X.1.1.4	98.96	117.683	.712	.943
X.1.2.1	98.94	120.952	.621	.944
X.1.2.2	99.19	123.908	.325	.947
X.1.3.1	99.04	118.560	.651	.944
X.1.3.2	99.20	117.083	.681	.943
X.1.3.3	99.08	117.106	.582	.945
X.1.4.1	99.00	120.135	.501	.945
X.1.4.2	98.87	121.061	.643	.944
X.1.4.3	98.89	119.718	.790	.943
X.1.5.1	99.03	118.167	.772	.942
X.1.5.2	98.93	118.085	.704	.943
X.2.1.1	98.92	120.747	.524	.945
X.2.1.2	99.21	116.865	.649	.944
X.2.1.3	99.20	119.173	.620	.944
X.2.2.1	99.31	120.397	.466	.946
X.2.2.2	99.22	119.883	.486	.946
Y.1.1.2	99.04	117.728	.771	.942
Y.1.1.2	98.92	117.241	.719	.943
Y.1.1.3	98.92	120.949	.652	.944
Y.2.1.1	99.04	117.728	.771	.942
Y.2.1.2	98.92	117.241	.719	.943
Y.3.1.1	98.89	119.920	.708	.943
Y.3.1.2	99.12	118.311	.652	.944

Sumber: Data primer diolah (Lampiran).

Pengujian reliabilitas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas yang dicapai pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 artinya instrumen yang digunakan reliabel.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Pada bagian ini akan diuraikan deskripsi variabel penelitian, yang diperoleh dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan.

a. Motivasi (X_1)

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual. Di dalam pengertian ini yang menjadi unsur kunci di dalam motivasi dilihat dari pemenuhan kebutuhan Maslow yang meliputi : kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualiasi diri kepada guru SMP Negeri di Batam.

Tabel 4.6
Distribusi Frekwensi Variabel Motivasi (X_1)

BUTIR	KATEGORI / SKOR									
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X.1.1.1			1	1.1	24	26.7	48	53.3	17	18.9
X.1.1.2			1	1.1	6	6.7	66	73.3	17	18.9
X.1.1.3					27	30.0	48	53.3	15	16.7
X.1.1.4			3	3.3	10	11.1	57	63.3	20	22.2
X.1.2.1					11	12.2	63	70.0	16	17.8
X.1.2.2			1	1.1	24	26.7	56	62.2	9	10.0
X.1.3.1			2	2.2	17	18.9	54	60.0	17	18.9
X.1.3.2			3	3.3	27	30.0	45	50.0	15	16.7
X.1.3.3			3	3.3	28	31.1	32	35.6	27	30.0
X.1.4.1			1	1.1	21	23.3	45	50.0	23	25.6
X.1.4.2					7	7.8	64	71.1	19	21.1

X.1.4.3					7	7.8	66	73.3	17	18.9
X.1.5.1					18	20.0	57	63.3	15	16.7
X.1.5.2			3	3.3	8	8.9	59	65.6	20	22.2
X.1	-	-	1.29	1.43	16.79	18.65	54.29	60.32	17.64	19.60

Sumber : Data primer diolah (Lampiran 2)

Tanggapan responden tentang penghasilan guru untuk memenuhi kebutuhan pokok rumah tangga mendapatkan hasil sebesar : 1 orang atau sebesar 1,1% menyatakan kurang memuaskan, 24 orang atau sebesar 26,7% menyatakan cukup memuaskan, 48 orang atau sebesar 53,3% menyatakan memuaskan, sedangkan 17 orang atau 18,9% menyatakan sangat memuaskan.

Tanggapan responden tentang rumah tempat tinggal guru yang ditempati sekarang mendapatkan hasil sebesar : 1 orang atau sebesar 1,1% menyatakan kurang memuaskan, 6 orang atau sebesar 6,7% menyatakan cukup memuaskan, 66 orang atau sebesar 73,3% menyatakan memuaskan, sedangkan 17 orang atau 18,9% menyatakan sangat memuaskan.

Tanggapan responden tentang pemberian hak cuti di tempat kerja mendapatkan hasil sebesar : 27 orang atau sebesar 30,0% menyatakan cukup memuaskan, 48 orang atau sebesar 53,3% menyatakan memuaskan, sedangkan 15 orang atau 16,7% menyatakan sangat memuaskan.

Tanggapan responden tentang pemberian waktu istirahat selama jam kerja mendapatkan hasil sebesar : 3 orang atau sebesar 3,3% menyatakan kurang memuaskan, 10 orang atau sebesar 11,1%

menyatakan cukup memuaskan, 57 orang atau sebesar 63,3% menyatakan memuaskan, sedangkan 20 orang atau 22,2% menyatakan sangat memuaskan.

Tanggapan responden mengenai hari tua berupa uang pensiun, asuransi mendapatkan hasil sebesar : 11 orang atau sebesar 12,2% menyatakan cukup memuaskan, sedangkan 63 orang atau 70,0% menyatakan memuaskan, 16 orang atau 17,8% menyatakan sangat memuaskan.

Tanggapan responden tentang status pekerjaan guru mendapatkan hasil sebesar: 1 orang atau sebesar 2,7% menyatakan kurang memuaskan, 24 orang atau sebesar 26,7% menyatakan cukup memuaskan, 56 orang atau sebesar 63,2% menyatakan memuaskan, sedangkan 9 orang atau 10% menyatakan sangat memuaskan.

Tanggapan responden tentang perasaan turut memiliki organisasi mendapatkan hasil sebesar : 2 orang atau sebesar 2,2% menyatakan kurang memuaskan, 17 orang atau sebesar 18,9% menyatakan cukup memuaskan, 54 orang atau sebesar 60% menyatakan memuaskan, sedangkan 17 orang atau 18,9% menyatakan sangat memuaskan.

Tanggapan responden tentang keadaan kerjasama dalam melaksanakan tugas di tempat kerja mendapatkan hasil sebesar : 3 orang atau sebesar 3,3% menyatakan kurang memuaskan, 27 orang

atau sebesar 30% menyatakan cukup memuaskan, 45 orang atau sebesar 50% menyatakan memuaskan, sedangkan 15 orang atau 16,7% menyatakan sangat memuaskan.

Tanggapan responden mengenai perasaan diterima dalam kelompok mendapatkan hasil sebesar : 3 orang atau sebesar 3,3% menyatakan kurang memuaskan, 28 orang atau sebesar 31,1% menyatakan cukup memuaskan, 32 orang atau sebesar 35,6% menyatakan memuaskan, sedangkan 27 orang atau 30% menyatakan sangat memuaskan.

Tanggapan responden mengenai promosi jabatan pekerjaan dimasa mendatang mendapatkan hasil sebesar : 1 orang atau sebesar 1,1% menyatakan kurang memuaskan, 21 orang atau sebesar 23,3% menyatakan cukup memuaskan, 45 orang atau sebesar 50% menyatakan memuaskan, sedangkan 23 orang atau 25,6% menyatakan sangat memuaskan.

Tanggapan responden mengenai kebebasan mengemukakan dan memakai ide-ide dalam bekerja mendapatkan hasil sebesar : 7 orang atau sebesar 7,8% menyatakan cukup memuaskan, 64 orang atau sebesar 71,1% menyatakan memuaskan, sedangkan 19 orang atau 21,1% menyatakan sangat memuaskan.

Tanggapan responden tentang pemberian kewenangan dalam tugas yang wajar mendapatkan hasil sebesar : 7 orang atau sebesar 7,8% menyatakan cukup memuaskan, 66 orang atau sebesar 73,3%

menyatakan memuaskan, sedangkan 17 orang atau 18,9% menyatakan sangat memuaskan.

Tanggapan responden tentang keinginan guru terhadap tugas yang memiliki tantangan mendapatkan hasil sebesar : 18 orang atau sebesar 20% menyatakan cukup berkeinginan, 15 orang atau sebesar 63,3% menyatakan berkeinginan, sedangkan 10 orang atau 16,7% menyatakan sangat berkeinginan.

Tanggapan responden tentang pemanfaatan ketrampilan yang dimiliki guru mendapatkan hasil sebesar : 3 orang atau sebesar 3,3% menyatakan kurang memuaskan, 8 orang atau sebesar 8,9% menyatakan cukup memuaskan, 59 orang atau sebesar 65,6% menyatakan memuaskan, sedangkan 20 orang atau 22,2% menyatakan sangat memuaskan.

Secara keseluruhan berdasarkan item pertanyaan variabel motivasi yang dilihat dari pemenuhan kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri menunjukkan sebagian besar responden 60,32% menyatakan bahwa kebutuhan selama bekerja sebagai guru SMPN di Batam telah terpenuhi.

b. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja seorang individu dalam suatu organisasi yang pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua, lingkungan fisik atau tempat kerja dan lingkungan psikososial. Adapun distribusi frekuensi jawaban responden

terhadap variabel komitmen disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

BUTIR	KATEGORI / SKOR									
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X.2.1.1			1	1.1	13	14.4	54	60.0	22	24.4
X.2.1.2			4	4.4	28	31.1	41	45.6	17	18.9
X.2.1.3			1	1.1	28	31.1	49	54.4	12	13.3
X.2.2.1			6	6.7	26	28.9	48	53.3	10	11.1
X.2.2.2	1		4	4.4	21	23.3	52	57.8	12	13.3
X.2	0.07	-	1.14	1.27	8.29	9.21	17.43	19.37	5.21	5.79

Sumber : Data primer diolah (Lampiran 2)

Tanggapan guru tentang kondisi penataan ruang kerja mendapatkan hasil sebesar : 1 orang atau sebesar 1,1% menyatakan kurang memuaskan, 13 orang atau sebesar 14,4% menyatakan cukup memuaskan, 54 orang atau sebesar 60% menyatakan memuaskan, sedangkan 22 orang atau 24,4% menyatakan sangat memuaskan.

Tanggapan responden mengenai kondisi pencahayaan di tempat kerja mendapatkan hasil sebesar : 4 orang atau sebesar 4,4% menyatakan kurang memuaskan, 28 orang atau sebesar 31,1% menyatakan cukup memuaskan, 41 orang atau sebesar 45,6% menyatakan memuaskan, sedangkan 17 orang atau 18,9% menyatakan sangat memuaskan.

Tanggapan responden mengenai ventilasi udara di tempat kerja mendapatkan hasil sebesar : 1 orang atau sebesar 1,1% menyatakan

kurang memuaskan, 28 orang atau sebesar 31,1% menyatakan cukup memuaskan, 49 orang atau sebesar 54,4% menyatakan memuaskan, sedangkan 12 orang atau 13,3% menyatakan sangat memuaskan.

Tanggapan responden mengenai hubungan antar guru di tempat kerja mendapatkan hasil sebesar : 6 orang atau sebesar 6,7% menyatakan kurang memuaskan, 26 orang atau sebesar 28,9% menyatakan cukup memuaskan, 48 orang atau sebesar 53,3% menyatakan memuaskan, sedangkan 10 orang atau 11,1% menyatakan sangat memuaskan.

Tanggapan responden mengenai hubungan atasan dan bawahan di tempat kerja mendapatkan hasil sebesar : 1 orang atau sebesar 1,1% menyatakan tidak memuaskan, 4 orang atau sebesar 4,4% menyatakan kurang memuaskan, 21 orang atau sebesar 22,3% menyatakan cukup memuaskan, 52 orang atau sebesar 57,8% menyatakan memuaskan, sedangkan 12 orang atau 13,3% menyatakan sangat memuaskan.

Secara keseluruhan berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai kondisi lingkungan kerja sebagian besar 19,37% responden menganggap bahwa lingkungan fisik dan lingkungan sosial di SMPN Batam memuaskan.

c. Kinerja(Y)

Adalah cara untuk mengetahui prestasi kerja guru dengan melihat sejauh mana guru tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan

dengan pertimbangan kuantitas hasil kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu kerja. Adapun distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kinerja disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
Untuk Variabel Kinerja (Y)

BUTIR	KATEGORI / SKOR									
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Y.1.1.1					20	22.2	54	60.0	16	17.8
Y.1.1.2			4	4.4	7	7.8	57	63.3	22	24.4
Y.1.1.3					9	10.0	65	72.2	16	17.8
Y.2.1.1					20	22.2	54	60.0	16	17.8
Y.2.1.2			4	4.4	7	7.8	57	63.3	22	24.4
Y.3.1.1					9	10.0	62	68.9	19	21.1
Y.3.1.2			1	1.1	25	27.8	48	53.3	16	17.8
X.1	-	-	0.64	0.71	6.93	7.70	26.36	31.51	9.07	10.08

Sumber : Data primer diolah (Lampiran 2)

Tanggapan responden ketelitian dalam melaksanakan tugas bagi guru mendapatkan hasil sebesar : 20 orang atau sebesar 22,2% menyatakan cukup teliti, 54 orang atau sebesar 60% menyatakan teliti, sedangkan 16 orang atau 17,8% menyatakan sangat teliti.

Tanggapan responden tentang guru yang selalu mengoreksi hasil kerja sehingga jarang melakukan kesalahan mendapatkan hasil sebesar : 4 orang atau sebesar 4,4% menyatakan kurang setuju, 7 orang atau sebesar 7,8% menyatakan cukup setuju, 57 orang atau sebesar 63,3% menyatakan setuju, sedangkan 22 orang atau 21,1% menyatakan sangat setuju.

Tanggapan responden mengenai guru sebelum melaksanakan pekerjaan, terlebih dahulu harus memahami betul pekerjaan itu

mendapatkan hasil sebesar : 9 orang atau sebesar 10% menyatakan cukup setuju, 65 orang atau sebesar 72,2% menyatakan setuju, sedangkan 16 orang atau 17,8% menyatakan sangat setuju.

Tanggapan responden tentang guru selalu mampu mengerjakan pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik mendapatkan hasil sebesar : 20 orang atau sebesar 22,2% menyatakan cukup setuju, 54 orang atau sebesar 60% menyatakan setuju, sedangkan 16 orang atau 17,8% menyatakan sangat setuju.

Tanggapan responden mengenai guru kalau bekerja selalu mencapai target sesuai waktu yang ditentukan mendapatkan hasil sebesar : 4 orang atau sebesar 4,4% menyatakan kurang setuju, 7 orang atau sebesar 7,8% menyatakan cukup setuju, 57 orang atau sebesar 63,3% menyatakan setuju, sedangkan 22 orang atau 24,4% menyatakan sangat setuju.

Tanggapan responden tentang pekerjaan yang ditugaskan padanya sudah efisien mendapatkan hasil sebesar : 9 orang atau sebesar 10% menyatakan cukup efisien, 62 orang atau sebesar 68,9% menyatakan efisien, sedangkan 19 orang atau 21,1% menyatakan sangat efisien.

Tanggapan responden tentang guru yang masuk dan pulang dari kantor selalu tepat sesuai ketentuan jam kerja mendapatkan hasil sebesar : 1 orang atau sebesar 1,1% menyatakan kurang setuju, 25 orang atau sebesar 27,8% menyatakan cukup setuju, 48 orang atau

sebesar 53,3% menyatakan setuju, sedangkan 16 orang atau 17% menyatakan sangat setuju.

Secara keseluruhan kinerja guru SMPN di batam berdasarkan hasil jawaban responden 31,51% kinerja guru dinyatakan baik.

5. Analisis Hasil Penelitian

Bagian ini akan mengemukakan analisis data dan interpretasi dari hasil penelitian, selanjutnya pengujian terhadap hipotesis yang diajukan.

a. Uji Asumsi Klasik

1). Multikolinieritas

Multikolinieritas muncul apabila diantara variabel-variabel bebas memiliki hubungan yang sangat kuat, dengan kata lain, diantara variabel-variabel bebas berkorelasi sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mendeteksi ada atau tidak ada multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) antara variabel-variabel bebas. Selanjutnya hasil perhitungan dibandingkan, apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel bebas lebih besar 10 maka terdapat derajat multikolinieritas yang tinggi (Sumodiningrat, 1999:286)

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Keterangan
X ₁	1.525	Tidak terjadi Multikolinieritas
X ₂	1.525	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah (Lampiran 2)

2). Autokorelasi

Autokorelasi terjadi bila ada gejala korelasi serial diantara data pengamatan. Hal ini bisa muncul karena adanya pengaruh dari data sebelumnya (untuk data time series) atau data pengamatan menurut tempat (untuk data crosssection). Pendeteksian dilakukan dengan Durbin Watson Test (d). Jika nilai Durbin Watson (d) berada di sekitar 2 atau berada di antara 1 sampai dengan 3 maka tidak terdapat gejala autokorelasi.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.870 ^a	.757	.751	.25221	2.389

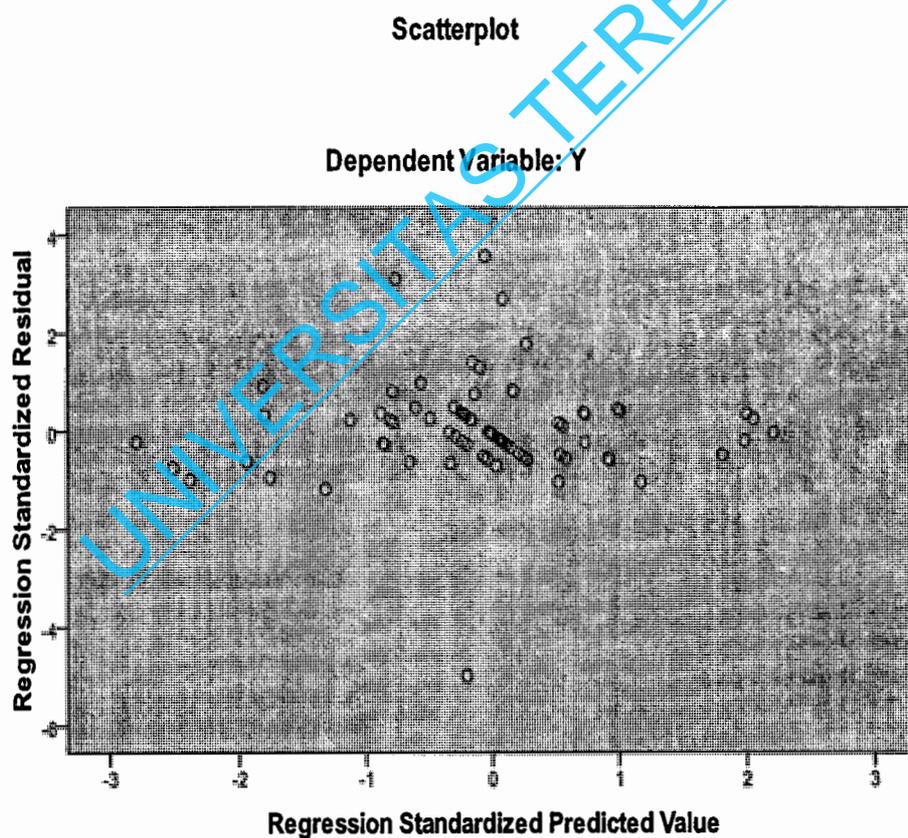
a. Predictors: (Constant), X.2, X.1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai Durbin Watson (d) = 2,389 dimana nilainya di sekitar 2 atau berada diantara 1 sampai dengan 3 artinya tidak terjadi autokorelasi.

3. Heteroskedastisitas

Dari grafik scatterplot yang disajikan terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja, berdasarkan masukkan variable independennya.



b. Analisis Regresi

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.024	.246		.099	.922
	X.1	.669	.074	.592	9.071	.000
	X.2	.417	.072	.379	5.799	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah (Lampiran 2)

Hasil analisis regresi linear berganda di atas, dapat disusun dalam bentuk persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,024 + 0,669X_1 + 0,417X_2$$

Konstanta sebesar 0,024 menunjukkan nilai variabel prestasi jika tidak ada pengaruh variabel motivasi dan lingkungan kerja. Nilai koefisien regresi variabel motivasi diperoleh sebesar 0,669 menunjukkan besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja, di mana pengaruhnya positif (searah) artinya semakin sesuai motivasi yang diberikan kepada guru akan menyebabkan semakin tinggi kinerja dan sebaliknya. Sedangkan nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,417 menunjukkan besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja dan pengaruhnya positif (searah). Artinya semakin nyaman lingkungan kerja akan menyebabkan semakin tinggi kinerja guru dan sebaliknya.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.786	.768	.24383

a. Predictors: (Constant), X.2.2, X.1.2, X.1.4, X.2.1, X.1.3, X.1.1, X.1.5

b. Dependent Variable: Y

Dari hasil analisis juga diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,786 menunjukkan motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi serta lingkungan kerja yang meliputi lingkungan fisik dan sosial secara simultan menyebabkan perubahan kinerja sebesar 78,6% sedangkan sisanya sebesar 21,4% disebabkan oleh perubahan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Sedangkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,886 menunjukkan keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, di mana hubungannya positif dan sangat kuat (mendekati 1).

1). Hasil uji hipotesis I

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.
1	Regression	17.892	7	2.556	42.992	.000 ^a
	Residual	4.875	82	.059		
	Total	22.767	89			

a. Predictors: (Constant), X.2.2, X.1.2, X.1.4, X.2.1, X.1.3, X.1.1, X.1.5

b. Dependent Variable: Y

Pengujian hipotesis pertama dengan $\alpha = 5\%$ diperoleh nilai $F_{\text{tabel}} = 2,11$ sedangkan nilai $F_{\text{hitung}} = 42,992$ jadi $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan probabilitas (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak jadi secara simultan variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMPN di Batam.

2). Hasil uji hipotesis II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t _{hitung}	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	.076	.284	.266	.791
	X.1.1	.062	.137	.057	.653
	X.1.2	.007	.088	.006	.940
	X.1.3	.029	.068	.036	.677
	X.1.4	.256	.089	.243	2.872
	X.1.5	.284	.125	.305	2.265
	X.2.1	.327	.062	.380	5.292
	X.2.2	.028	.049	.036	.573

a. Dependent Variable: Y

Hasil pengujian parsial variabel bebas yang terdiri dari variabel motivasi (X.1) yang meliputi kebutuhan fisiologis (X.1.1), kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja (X.1.2), kebutuhan sosial (X.1.3), kebutuhan penghargaan (X.1.4), dan kebutuhan aktualisasi diri (X.1.5) serta variabel lingkungan kerja (X.2) yang meliputi lingkungan kerja fisik (X.2.1) dan lingkungan sosial (X.2.2) terhadap kinerja dijelaskan sebagai

berikut

- (1) Kebutuhan fisiologis (X.1.1) teruji berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, ditunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 0,451 lebih kecil dari $t_{tabel} = 1,980$ dan nilai signifikansi 0,653 lebih besar dari 0,05.
- (2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja (X.1.2) teruji berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, ditunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 0,376 lebih kecil dari $t_{tabel} = 1,980$ dan nilai signifikansi 0,940 lebih besar dari 0,05.
- (3) Kebutuhan sosial (X.1.3) teruji berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, ditunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 0,418 lebih kecil dari $t_{tabel} = 1,980$ dan nilai signifikansi 0,677 lebih besar dari 0,05.
- (4) Kebutuhan penghargaan (X.1.4) teruji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, ditunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,872 lebih besar dari $t_{tabel} = 1,980$ dan nilai signifikansi 0,005 lebih kecil dari 0,05.
- (5) Kebutuhan aktualisasi diri (X.1.5) teruji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, ditunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,265 lebih besar dari $t_{tabel} = 1,980$ dan nilai signifikansi 0,026 lebih kecil dari 0,05.
- (6) Lingkungan kerja fisik (X.2.1) teruji berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja guru, ditunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,292 lebih besar dari $t_{tabel} = 1,980$ dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

(7) Lingkungan sosial(X.2.2) teruji berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, ditunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 0,566 lebih kecil dari $t_{tabel} = 1,980$ dan nilai signifikansi 0,573 lebih besar dari 0,05.

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan demikian hipotesis II yang diajukan dapat diterima.

3). Uji Hipotesis III

Model		Coefficients ^a			t hitung	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.024	.246		.099	.922
	X.1	.669	.074	.592	9.071	.000
	X.2	.417	.072	.379	5.799	.000

a. Dependent Variable: Y

Pengujian hipotesis III adalah untuk mengetahui variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat dengan membandingkan koefisien beta atau koefisien regresi yang distandarisasi diantara masing-masing variabel bebas.

Koefisien beta variabel motivasi sebesar 0,592

menunjukkan besarnya pengaruh motivasi terhadap prestasi guru dengan pengaruh yang searah, artinya baik motivasi yang diberikan organisasi kepada guru akan menyebabkan semakin tinggi kinerja guru dengan menganggap variabel lain tetap.

Koefisien beta variabel lingkungan kerja sebesar 0,379 menunjukkan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi guru dengan pengaruh yang searah, artinya baik lingkungan kerja di SMPN di Batam akan menyebabkan semakin tinggi kinerja guru dengan menganggap variabel lain tetap.

Telah diketahui nilai koefisien beta variabel motivasi dan nilai koefisien beta variabel lingkungan kerja, ternyata variabel motivasi memiliki nilai koefisien beta lebih besar dibandingkan variabel lingkungan kerja, dengan demikian variabel motivasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja guru SMPN di Batam, sehingga hipotesis ketiga yang diajukan dapat diterima.

B. Pembahasan

Deskripsi masing-masing variabel yang diukur dari pernyataan responden terhadap kuesioner yang diajukan menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan kepada guru SMPN di Batam sudah baik. Hal ini dapat diketahui dari sebagian besar responden yang merasa kebutuhannya sudah terpenuhi. Kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan fisiologis seperti kelayakan penghasilan, kelayakan tempat tinggal, maupun kesesuaian

organisasi dalam memberikan waktu istirahat dan cuti kerja. Untuk kebutuhan keamanan dapat dilihat dari positifnya tanggapan responden mengenai adanya jaminan hari tua berupa uang pensiun, serta keamanan status kerja untuk tidak di PHK. Kebutuhan sosial terlihat dari adanya perasaan turut untuk memiliki organisasi, adanya kerjasama diantara guru dalam melaksanakan tugas, serta tumbuhnya sikap diterima dalam organisasi. Sedangkan kebutuhan akan harga diri dicerminkan dari adanya kesempatan promosi jabatan yang diberikan oleh pimpinan, adanya kebebasan mengemukakan ide dan pendapat serta diberikan kewenangan dalam tugas secara wajar oleh pimpinan. Selanjutnya untuk kebutuhan aktualisasi diri dapat dicerminkan dari adanya keinginan untuk melaksanakan tugas yang memiliki tantangan dan ikhlas, serta memanfaatkan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan.

Deskripsi variabel kinerja yang diukur dari indikator kualitas kerja, kuantitas hasil kerja, serta ketepatan waktu kerja guru menunjukkan bahwa kinerja guru SMPN di Batam memiliki kinerja yang baik. Hal ini adanya ketelitian guru dalam melaksanakan tugas, pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, serta dalam melakukan pekerjaan guru melakukan dengan rapi. Untuk kuantitas kerja dapat dilihat dari pekerjaan banyak yang terselesaikan dan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya untuk waktu kerja, dapat dilihat dari guru selalu memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan, dan

tingkat kehadiran guru disiplin.

1. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis I

Hasil pengujian hipotesis I teruji bahwa secara simultan variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMPN di Batam, yang ditunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan probabilitas lebih kecil 0,05. Berarti peningkatan motivasi yang tercermin dari semakin terpenuhinya kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri serta layaknya lingkungan fisik dan sosial maka mengakibatkan kinerja guru SMPN di Batam akan meningkat. Perubahan kinerja sebesar 42,992% disebabkan oleh adanya motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 57,008% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti, diduga variabel lain yang tidak diteliti tersebut tetapi berpengaruh terhadap perubahan kinerja adalah, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi.

2. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis II

Hasil pengujian regresi parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) yang meliputi kebutuhan fisiologis (X1.1), kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja (X1.2), kebutuhan sosial (X1.3), kebutuhan penghargaan (X1.4) dan kebutuhan aktualisasi diri

(X1.5) serta variabel lingkungan kerja (X2) yang meliputi lingkungan kerja fisik (X2.1) dan lingkungan sosial (X2.2) berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMPN di Batam. Hal ini dilihat dari nilai-nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan probabilitas lebih kecil 0,05.

a. Kebutuhan fisiologis (X1.1) teruji berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru (Y), sesuai hasil penelitian bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0,451 lebih kecil dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,980.

Hal ini sesuai dengan teori jenjang kebutuhan dari Maslow yaitu kebutuhan fisiologis atau *physiological needs* merupakan kebutuhan pokok atau kebutuhan primer manusia untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan kebutuhan biologis, seperti misalnya : kebutuhan makan, minum, pakaian maupun perumahan, seks dan istirahat. Seseorang di dalam bekerja, tujuannya semula adalah untuk mendapatkan penghasilan yang dapat mencukupi kebutuhan pokok, dan setelah itu berusaha mencukupi kebutuhan sekunder apabila mungkin untuk selanjutnya memenuhi kebutuhan tersier.

Maslow menyatakan bahwa setiap orang akan berusaha untuk terlebih dahulu memenuhi kebutuhan pokok, yaitu kebutuhan fisiologis, sehingga seseorang termotivasi untuk mendapatkan upah, dimana upah tersebut akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokoknya.

b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja (X1.2) teruji

berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru (Y), sesuai hasil penelitian bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0,076 lebih kecil dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,980.

Hal ini sesuai dengan teori dari Maslow tentang kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja atau safety needs dimaksudkan adanya rasa aman, tenteram, bebas dari rasa takut, dan adanya jaminan di masa mendatang atas diri seseorang dalam bekerja. Konsep ini mengandung pengertian bahwa kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja merupakan kebutuhan keamanan jiwa yang berisikan perlindungan dari ancaman fisik, perlakuan yang adil, adanya jaminan pengangguran /pemecatan, dan jaminan cacat, jaminan pensiun maupun jaminan hari tua.

c. Kebutuhan sosial (X1.3) teruji berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru (Y), sesuai hasil penelitian bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0,418 lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,980.

Kebutuhan sosial atau social needs merupakan kebutuhan untuk diakui oleh lingkungan kerjanya, meliputi : hubungan harmonis dengan teman sejawat, mendapatkan kesempatan di masyarakat, hubungan yang harmonis dengan pimpinannya, maupun hubungan yang harmonis dengan masyarakat yang dilayani.

Kebutuhan sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan

cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima kelompok, kekeluargaan, dan asosiasi. Sedangkan secara terapan adalah kelompok-kelompok formal, kegiatan yang disponsori perusahaan dan acara-acara peringatan

Pada dasarnya tidak bisa dipungkiri bahwa manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan persahabatan dengan teman-temannya. Seorang guru yang mengalami kehidupan keluarga yang tidak bahagia, pekerjaannya akan memberikan bagian terbesar di dalam memuaskan kebutuhan sosialnya. Dengan demikian kebutuhan sosial telah melekat pada diri seseorang/individu dan ada upaya untuk pemenuhannya.

Menurut Wahjusumidjo (1994:185) diungkapkan bahwa pada prinsipnya "Kebutuhan sosial ini antara lain tampak pada kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain (*sense of belonging*), kebutuhan untuk maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), dan kebutuhan akan keikutsertaan (*sense of participation*)."

Kebutuhan penghargaan (X1.4) teruji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y), sesuai hasil penelitian bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,872 lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,980

Penghargaan prestasi atau *esteem* apabila dipandang dan sudut kemunusiaan adalah untuk menghargai prestasi yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang. Mengenai hal

ini Handoko (1999:250) menguraikan "Penghargaan sebagai suatu pengakuan atas suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dan hal ini merupakan motivator yang kuat. Pengakuan atas suatu prestasi seseorang akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dari pada penghargaan dalam bentuk materi, uang ataupun hadiah."

e. Kebutuhan aktualisasi diri (X1.5) teruji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y), sesuai hasil penelitian bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,265 lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,980.

Hal ini sesuai dengan teori dari Robbins (1996:200) mengemukakan bahwa "Aktualisasi diri merupakan dorongan untuk menjadi apa, mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya, dan pemenuhan diri."

f. Lingkungan kerja fisik (X2.1) teruji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y), sesuai hasil penelitian bahwa nilai t_{hitung} sebesar 5,292 lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,980.

g. Lingkungan kerja psikososial (X2.2) teruji berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru (Y), sesuai hasil penelitian bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0,506 lebih kecil dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,980.

Hal ini sesuai dengan teori dari Nitisemito (1996:231) bahwa "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pada pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

3. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis III

Pengujian hipotesis ketiga teruji bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja guru SMPN di Batam. Hal ini dilihat dari nilai koefisien regresi yang sudah distandarisasi variabel motivasi lebih besar dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins (1996) kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual, di dalam pernyataan ini yang menjadi unsur kunci: upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan.

UNIVERSITAS TERBUKA



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

1. Kebutuhan fisiologis (X1.1) dapat menjadi prediktor (karena berpengaruh walaupun tidak signifikan) terhadap kinerja guru (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya yaitu lebih besar dari 0,05 atau nilai t hitungnya adalah 0,451 lebih kecil dari t tabel 1.980 hasil ini menyimpulkan. Kebutuhan fisiologis dapat menjadi prediktor (berpengaruh positif) terhadap kinerja guru, artinya walaupun ditingkatkan kebutuhan fisiologisnya maka tidak akan meningkatkan kinerja guru. Begitupun sebaliknya walaupun diturunkan kebutuhan fisiologisnya maka kinerja guru tidak akan turun.
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja (X1.2) dapat menjadi prediktor karena berpengaruh positif walaupun tidak signifikan terhadap kinerja guru (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya yaitu lebih besar dari 0,05 atau nilai t hitungnya adalah 0,076 lebih besar dari t tabel 1.980 hasil ini menyimpulkan bahwa kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja dapat menjadi prediktor (berpengaruh positif) terhadap kinerja guru, tetapi tidak signifikan artinya walaupun ditingkatkan kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja maka akan tidak akan meningkatkan kinerja guru. Begitupun

- sebaliknya walaupun diturunkan kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja maka kinerja guru tidak akan turun.
3. Kebutuhan sosial (X1.3) dapat menjadi prediktor karena berpengaruh positif walaupun tidak signifikan terhadap kinerja guru (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya yaitu lebih besar dari 0,05 atau nilai t hitungunya adalah 0,418 lebih kecil dari t tabel 1.980 hasil ini menyimpulkan bahwa kebutuhan sosial dapat menjadi prediktor (berpengaruh positif) terhadap kinerja guru tetapi tidak signifikan artinya walaupun kebutuhan social ditingkatkan tetapi tidak akan meningkatkan kinerja guru. Begitupun sebaliknya walaupun diturunkan kebutuhan sosialnya maka kinerja guru tidak akan turun.
 4. Kebutuhan penghargaan (X1.4) dapat menjadi prediktor karena berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya yaitu (lebih kecil dari 0,05) atau nilai t hitungunya adalah 2,872 lebih besar dari t tabel 1.980 hasil ini menyimpulkan bahwa hipotesis diterima. kebutuhan penghargaan dapat menjadi prediktor (berpengaruh positif) terhadap kinerja guru. Semakin meningkat kebutuhan penghargaan maka kinerja guru juga semakin meningkat.
 5. Kebutuhan aktualisasi diri (X1.5) dapat menjadi prediktor karena berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya yaitu (lebih kecil dari 0,05) atau nilai t hitungunya adalah 2,265 lebih besar dari t tabel 1.980 hasil ini

menyimpulkan bahwa hipotesis diterima. kebutuhan aktualisasi diri dapat menjadi prediktor (berpengaruh positif) terhadap kinerja guru. Semakin meningkat kebutuhan aktualisasi diri maka kinerja guru akan semakin meningkat.

6. Kebutuhan lingkungan kerja fisik (X2.1) dapat menjadi predictor karena berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya yaitu (lebih kecil dari 0,05) atau nilai t hitungnya adalah 5,292 lebih besar dari t tabel 1.980 hasil ini menyimpulkan bahwa hipotesis diterima. kebutuhan lingkungan kerja fisik dapat menjadi prediktor (berpengaruh positif) terhadap kinerja guru. Semakin meningkat kebutuhan lingkungan kerja fisik maka kinerja guru akan semakin meningkat.
7. Kebutuhan lingkungan psikososial (X2.2) dapat menjadi prediktor karena berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya yaitu lebih besar dari 0,05 atau nilai t hitungnya adalah 0,506 lebih kecil dari t tabel 1.980 hasil ini menyimpulkan bahwa kebutuhan lingkungan psikososial dapat menjadi predictor (berpengaruh positif) terhadap kinerja guru tetapi tidak signifikan artinya walaupun kebutuhan lingkungan psikososial ditingkatkan tetapi tidak akan meningkatkan kinerja guru. Begitupun sebaliknya walaupun diturunkan kebutuhan lingkungan psikososial maka kinerja guru tidak akan turun.

Dalam hal ini kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan social, dan kebutuhan psikososial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru, hal ini menunjukkan bahwa ditingkatkan ataupun tidak kebutuhan tersebut kinerja guru akan stabil, sehingga membuktikan bahwa jiwa pengabdian guru tetap tinggi.

B. Saran-saran

Saran-saran yang bisa dikemukakan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam upaya meningkatkan motivasi:

1. Untuk meningkatkan kinerja guru SMPN di Batam, maka perlu dipertahankan dan bahkan ditingkatkan motivasinya dengan memenuhi kebutuhan guru secara layak sehingga para guru akan selalu antusias dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Diharapkan organisasi memperhatikan kondisi lingkungan kerja baik aspek fisik maupun sosialnya, hal ini dikarenakan pekerjaan apapun tanpa didukung dengan kondusifnya lingkungan kerja akan berakibat tidak maksimal atas pekerjaan yang dilaksanakannya.
3. Membuat lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kreativitas guru dengan mengupayakan agar guru selalu meningkatkan pengetahuan yang dimiliki, pegawai selalu meningkatkan ketrampilan yang dimiliki, mengupayakan adanya promosi bagi guru yang menunjukkan prestasi yang baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, Djamaludin. (1997). *Teknik Penyusunan Skala Pengukur*. Cetakan Kesembilan. Pusat Penelitian Kependudukan. UGM. Yogyakarta.
- As'ad, M. (1995). *Psikologi Industri dan Sosial*. Liberty. Yogyakarta.
- Azwar, Saifuddin. (2000). *Reliabilitas dan Validitas*, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Bernandin, H. John and Joyce E. Russel. (1995). *Human Resources Management*, Mc.Graw Hill Inc, Singapore.
- Davis, Keith, John W. Newstrom. (1996). *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Terjemahan, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Djati, S.P. (1999). Pengaruh Variabel-variabel Motivasi Terhadap Produktifitas Tenaga Karyawan pada Industri Rumah Tangga di Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, V (1), 22-35.
- Ellis, J.D., Arendt, S.W., Strohbahn, C. H., Mayer, J. & Paez, P. (2010) *Journal of Food Protection*, V (73), 7
- Ferguson, Sherry, D., Horan, Hillary & Alexandra, M. *Canadian Journal of Communication*, V (22), 01
- Gibson, James L, Ivancevich, John M. (1997). *Organisasi Perilaku-Struktur-Proses*. Alih Bahasa oleh Nunuk Adiarni dan Lyndon Saputra. Penerbit Bina Putra. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. (1992). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (1999). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta
- Hasan, Iqbal. (1999). *Pokok-Pokok Materi Statistik II: Statistik Inferensial*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (1996). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Penerbit Bina Aksara. Jakarta.

- Hasibuan, Malayu SP. (2000). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Kacmar RM, Anthony WP and Parrewe PL, (1993). *Strategic Human Resources Management*, The Dreyden Press, Orlando.
- Kodir, A. (2003). Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Universitas Islam Malang. *Tesis sekolah Pascasarjana Universitas Islam Malang*. Malang
- Khuriyah (2006). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan. *Program Pascasarjana Universitas Widyagama Malang*. Malang
- Nurgiyantoro, Burhan, et al. (2000). *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Cetakan Pertama. Penerbit Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Diterjemahkan oleh Hadyana Pujaatmaka. Penerbit Prenhallindo. Jakarta.
- Sarwoto. (1997). *Dasar -Dasar Organisasi Manajemen*. Penerbit Ghalia., Jakarta.
- Siagian, Sondang P. (1998). *Kepemimpinan, Organisasi dan Manajemen*. Penerbit Masagung. Jakarta
- Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Penerbit BP - STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sholikhin. (2006). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja PNS di BKD Kabupaten Tegal. *Master Tesis From MBIPB*.
- Soeratno dan Arsyad. 1995. *Metodologi Penelitian*. Penerbit YKPN. Yogyakarta.
- Wahjusumidjo. (1994). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Warni, S. (2010). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bedana Kepegawaian dan Diklat Pemerintah Kota Batam. *Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Terbuka*. Jakarta

Lampiran 1. Kuesioner

Petunjuk Pengisian

Kuesioner ini bermaksud untuk mengetahui tentang harapan, kepuasan kerja, serta keluhan-keluhan lainnya, yang berkaitan dengan pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara di kantor ini. Partisipasi dalam mengisi Kuesioner ini dijamin tidak berakibat sedikitpun atas pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara. Tiap pertanyaan/ Pernyataan dalam Kuesioner ini sudah disediakan alternatif jawabannya. Silahkan memilih salah satu dengan memberi tanda (X) pada nomor pilihan jawaban. Bisa dengan polpen atau pensil.

Karakteristik Responden:

Nama :

Jenis Kelamin :

Tingkat Pendidikan :

Kepangkatan/Gol :

Nama Sekolah :

Batam,

2010

Responden

.....



KUESIONER PENELITIAN**Variabel Motivasi Hirarki :****Kebutuhan Fisiologis**

1. Bagaimana penghasilan Bapak/Ibu untuk memenuhi kebutuhan pokok rumah tangga.
 - a. Sangat memuaskan
 - b. Memuaskan
 - c. Cukup memuaskan
 - d. Kurang memuaskan
 - e. Tidak memuaskan

2. Bagaimana rumah tempat tinggal Bapak/Ibu yang ditempati sekarang
 - a. Sangat memuaskan
 - b. Memuaskan
 - c. Cukup memuaskan
 - d. Kurang memuaskan
 - e. Tidak memuaskan

3. Bagaimana pemberian hak cuti di tempat kerja.
 - a. Sangat memuaskan
 - b. Memuaskan
 - c. Cukup memuaskan
 - d. Kurang memuaskan
 - e. Tidak memuaskan

4. Bagaimana pemberian waktu istirahat selama jam kerja
 - a. Sangat memuaskan
 - b. Memuaskan
 - c. Cukup memuaskan
 - d. Kurang memuaskan
 - e. Tidak memuaskan

Kebutuhan Keamanan

5. Bagaimana jaminan hari tua berupa uang pensiun, asuransi di kantor ini.
 - a. Sangat memuaskan
 - b. Memuaskan
 - c. Cukup memuaskan
 - d. Kurang memuaskan
 - e. Tidak memuaskan

6. Bagaimana status pekerjaan Bapak/ibu di kantor ini.
- Sangat memuaskan
 - Memuaskan
 - Cukup memuaskan
 - Kurang memuaskan
 - Tidak memuaskan

Kebutuhan Sosial

7. Bagaimana perasaan turut memiliki organisasi ini.
- Sangat merasakan
 - Merasakan
 - Cukup merasakan
 - Kurang merasakan
 - Tidak merasakan
8. Bagaimana keadaan kerjasama dalam melaksanakan tugas disini
- Sangat memuaskan
 - Memuaskan
 - Cukup memuaskan
 - Kurang memuaskan
 - Tidak memuaskan
9. Bagaimana perasaan diterima dalam kelompok di kantor ini.
- Sangat memuaskan
 - Memuaskan
 - Cukup memuaskan
 - Kurang memuaskan
 - Tidak memuaskan

Kebutuhan Harga Diri

10. Bagaimana kesempatan promosi jabatan yang diberikan oleh pimpinan.
- Sangat memuaskan
 - Memuaskan
 - Cukup memuaskan
 - Kurang memuaskan
 - Tidak memuaskan
11. Bagaimana kebebasan mengemukakan dan memakai ide-ide dalam bekerja.
- Sangat memuaskan
 - Memuaskan
 - Cukup memuaskan
 - Kurang memuaskan
 - Tidak memuaskan

12. Bagaimana pemberian kewenangan dalam tugas yang wajar
- Sangat memuaskan
 - Memuaskan
 - Cukup memuaskan
 - Kurang memuaskan
 - Tidak memuaskan

Kebutuhan Aktualisasi Diri

13. Apakah Bapak/Ibu berkeinginan terhadap tugas yang memiliki tantangan
- Sangat berkeinginan
 - Berkeinginan
 - Cukup berkeinginan
 - Kurang berkeinginan
 - Tidak berkeinginan
14. Bagaimana pemanfaatan ketrampilan yang dimiliki Bapak/Ibu di kantor.
- Sangat memuaskan
 - Memuaskan
 - Cukup memuaskan
 - Kurang memuaskan
 - Tidak memuaskan

Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja fisik

15. Bagaimana kondisi penataan ruangan kerja Bapak/Ibu di kantor.
- Sangat memuaskan
 - Memuaskan
 - Cukup memuaskan
 - Kurang memuaskan
 - Tidak memuaskan
16. Bagaimana kondisi pencahayaan di tempat kerja Bapak/Ibu.
- Sangat memuaskan
 - Memuaskan
 - Cukup memuaskan
 - Kurang memuaskan
 - Tidak memuaskan
17. Bagaimana ventilasi udara di tempat kerja Bapak/Ibu.
- Sangat memuaskan
 - Memuaskan
 - Cukup memuaskan
 - Kurang memuaskan
 - Tidak memuaskan

Lingkungan psikososial

18. Bagaimana hubungan antar pegawai di tempat kerja Bapak/Ibu.
 - a. Sangat memuaskan
 - b. Memuaskan
 - c. Cukup memuaskan
 - d. Kurang memuaskan
 - e. Tidak memuaskan
19. Bagaimana hubungan atasan dan bawahan di tempat kerja Bapak/Ibu.
 - a. Sangat memuaskan
 - b. Memuaskan
 - c. Cukup memuaskan
 - d. Kurang memuaskan
 - e. Tidak memuaskan

Indikator Kinerja :**Kualitas Pekerjaan**

20. Ketelitian saya dalam melaksanakan tugas, selalu.
 - a. Sangat teliti
 - b. Teliti
 - c. Cukup teliti
 - d. Kurang teliti
 - e. Tidak teliti
21. Saya selalu mengoreksi hasil kerja saya sehingga jarang melakukan kesalahan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Tidak setuju
22. Sebelum melaksanakan pekerjaan, terlebih dahulu saya harus memahami betul pekerjaan itu
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Tidak setuju

Kuantitas Pekerjaan

23. Saya selalu mampu mengerjakan pekerjaan dengan terselesaikan baik
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Tidak setuju

24. Saya bekerja selalu mencapai target sesuai waktu yang ditentukan
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Cukup setuju
 - Kurang setuju
 - Tidak setuju

Ketepatan Waktu

25. Dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada saya sudah efisien
- Sangat efisien
 - Efisien
 - Cukup efisien
 - Kurang efisien
 - Tidak efisien
26. Saya masuk dan pulang dari kantor selalu tepat sesuai ketentuan jam kerja
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Cukup setuju
 - Kurang setuju
 - Tidak setuju
27. Saya bekerja selalu mencapai target sesuai waktu yang ditentukan
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Cukup setuju
 - Kurang setuju
 - Tidak setuju

Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudara

Lampiran 2. Hasil pengolahan Data

Frequency Table

X.1.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.1	1.1	1.1
	3	24	26.7	26.7	27.8
	4	48	53.3	53.3	81.1
	5	17	18.9	18.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X.1.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	1.1	1.1	1.1
	cukup setuju	6	6.7	6.7	7.8
	setuju	66	73.3	73.3	81.1
	sangat setuju	17	18.9	18.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X.1.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	cukup setuju	27	30.0	30.0	30.0
	setuju	48	53.3	53.3	83.3
	sangat setuju	15	16.7	16.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X.1.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	cukup setuju	11	12.2	12.2	12.2
	setuju	63	70.0	70.0	82.2
	sangat setuju	16	17.8	17.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X.1.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	cukup setuju	11	12.2	12.2	12.2
	setuju	63	70.0	70.0	82.2
	sangat setuju	16	17.8	17.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X.1.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	2	2.2	2.2	2.2
	cukup setuju	17	18.9	18.9	21.1
	setuju	54	60.0	60.0	81.1
	sangat setuju	17	18.9	18.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X.1.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	3	3.3	3.3	3.3
	cukup setuju	27	30.0	30.0	33.3
	setuju	45	50.0	50.0	83.3
	sangat setuju	15	16.7	16.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X.1.3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	3	3.3	3.3	3.3
	cukup setuju	28	31.1	31.1	34.4
	setuju	32	35.6	35.6	70.0
	sangat setuju	27	30.0	30.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X.1.4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	1.1	1.1	1.1
	cukup setuju	21	23.3	23.3	24.4
	setuju	45	50.0	50.0	74.4
	sangat setuju	23	25.6	25.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X.1.4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	cukup setuju	7	7.8	7.8	7.8
	setuju	64	71.1	71.1	78.9
	sangat setuju	19	21.1	21.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X.1.4.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	cukup setuju	7	7.8	7.8	7.8
	setuju	66	73.3	73.3	81.1
	sangat setuju	17	18.9	18.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X.1.1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	3	3.3	3.3	3.3
cukup setuju	10	11.1	11.1	14.4
setuju	57	63.3	63.3	77.8
sangat setuju	20	22.2	22.2	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X.1.5.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid cukup setuju	18	20.0	20.0	20.0
setuju	57	63.3	63.3	83.3
sangat setuju	15	16.7	16.7	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X.1.5.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	3	3.3	3.3	3.3
cukup setuju	8	8.9	8.9	12.2
setuju	59	65.6	65.6	77.8
sangat setuju	20	22.2	22.2	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X.2.1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	1	1.1	1.1	1.1
cukup setuju	13	14.4	14.4	15.6
setuju	54	60.0	60.0	75.6
sangat setuju	22	24.4	24.4	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X.2.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	4	4.4	4.4	4.4
cukup setuju	28	31.1	31.1	35.6
setuju	41	45.6	45.6	81.1
sangat setuju	17	18.9	18.9	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X.2.1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	1	1.1	1.1	1.1
cukup setuju	28	31.1	31.1	32.2
setuju	49	54.4	54.4	86.7
sangat setuju	12	13.3	13.3	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X.2.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	6	6.7	6.7	6.7
	cukup setuju	26	28.9	28.9	35.6
	setuju	48	53.3	53.3	88.9
	sangat setuju	10	11.1	11.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X.2.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
	kurang setuju	4	4.4	4.4	5.6
	cukup setuju	21	23.3	23.3	28.9
	setuju	52	57.8	57.8	86.7
	sangat setuju	12	13.3	13.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y.1.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	cukup setuju	20	22.2	22.2	22.2
	setuju	54	60.0	60.0	82.2
	sangat setuju	16	17.8	17.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y.1.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	4	4.4	4.4	4.4
	cukup setuju	7	7.8	7.8	12.2
	setuju	57	63.3	63.3	75.6
	sangat setuju	22	24.4	24.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y.1.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	cukup setuju	9	10.0	10.0	10.0
	setuju	65	72.2	72.2	82.2
	sangat setuju	16	17.8	17.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y.2.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	cukup setuju	20	22.2	22.2	22.2
	setuju	54	60.0	60.0	82.2
	sangat setuju	16	17.8	17.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y.2.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	4	4.4	4.4	4.4
	cukup setuju	7	7.8	7.8	12.2
	setuju	57	63.3	63.3	75.6
	sangat setuju	22	24.4	24.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y.3.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	cukup setuju	9	10.0	10.0	10.0
	setuju	62	68.9	68.9	78.9
	sangat setuju	19	21.1	21.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y.3.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	1.1	1.1	1.1
	cukup setuju	25	27.8	27.8	28.9
	setuju	48	53.3	53.3	82.2
	sangat setuju	16	17.8	17.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	26

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1.1.1	99.10	122.091	.396	.947
X.1.1.2	98.90	122.788	.472	.945
X.1.1.3	99.13	117.915	.709	.943
X.1.1.4	98.96	117.683	.712	.943
X.1.2.1	98.94	120.952	.621	.944
X.1.2.2	99.19	123.908	.325	.947
X.1.3.1	99.04	118.560	.651	.944
X.1.3.2	99.20	117.083	.681	.943
X.1.3.3	99.08	117.106	.582	.945
X.1.4.1	99.00	120.135	.501	.945
X.1.4.2	98.87	121.061	.643	.944
X.1.4.3	98.89	119.718	.790	.943
X.1.5.1	99.03	118.167	.772	.942

X.1.5.2	98.93	118.085	.704	.943
X.2.1.1	98.92	120.747	.524	.945
X.2.1.2	99.21	116.865	.649	.944
X.2.1.3	99.20	119.173	.620	.944
X.2.2.1	99.31	120.397	.466	.946
X.2.2.2	99.22	119.883	.486	.946
Y.1.1.2	99.04	117.728	.771	.942
Y.1.1.2	98.92	117.241	.719	.943
Y.1.1.3	98.92	120.949	.652	.944
Y.2.1.1	99.04	117.728	.771	.942
Y.2.1.2	98.92	117.241	.719	.943
Y.3.1.1	98.89	119.920	.708	.943
Y.3.1.2	99.12	118.311	.652	.944

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
103.00	128.742	11.346	26

Regression

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X.2, X.1 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.757	.751	.25221

a. Predictors: (Constant), X.2, X.1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.024	.246		.099	.922		
	X.1	.669	.074	.592	9.071	.000	.656	1.525
	X.2	.417	.072	.379	5.799	.000	.656	1.525

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.8423	4.9672	4.0193	.44003	90
Residual	-1.24095	1.00272	.00000	.24936	90
Std. Predicted Value	-2.675	2.154	.000	1.000	90
Std. Residual	-4.920	3.976	.000	.989	90

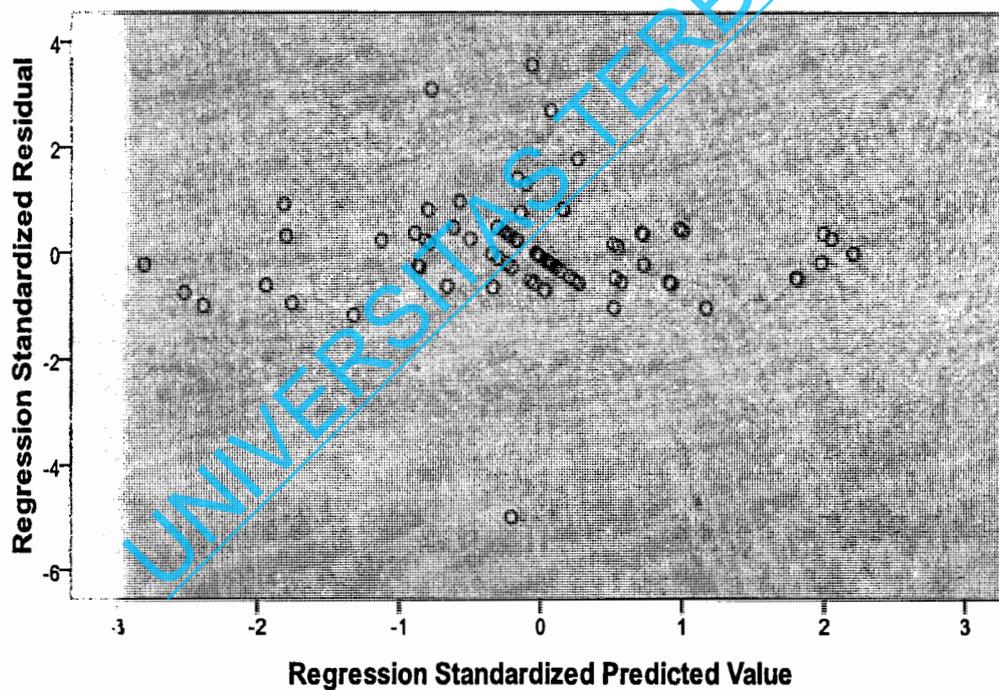
a. Dependent Variable: Y

Partial Corr**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.786	.768	.24383

a. Predictors: (Constant), X.2.2, X.1.2, X.1.4, X.2.1, X.1.3, X.1.1, X.1.5

b. Dependent Variable: Y

Scatterplot**Dependent Variable: Y**

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	4.0193	.50577	90
X.1	3.9847	.44762	90
X.2	3.1887	.45928	90

Correlations

		Y	X.1	X.2
Pearson Correlation	Y	1.000	.814	.726
	X.1	.814	1.000	.587
	X.2	.726	.587	1.000
Sig. (1-tailed)	Y		.000	.000
	X.1	.000		.000
	X.2	.000	.000	
N	Y	90	90	90
	X.1	90	90	90
	X.2	90	90	90

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.757	.751	.25221

a. Predictors: (Constant), X.2, X.1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.024	.246		.099	.922
	X.1	.669	.074	.592	9.071	.000
	X.2	.417	.072	.379	5.799	.000

a. Dependent Variable: Y

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	4.0193	.50577	90
X.1.1	3.9778	.46453	90
X.1.2	3.9333	.41867	90
X.1.3	3.8936	.63769	90
X.1.4	4.0818	.48018	90
X.1.5	4.0167	.54283	90
X.2.1	3.8897	.58675	90
X.2.2	3.7333	.66282	90

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X.2.2, X.1.2, X.1.4, X.2.1, X.1.3, X.1.1, X.1.5 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.892	7	2.556	42.992	.000 ^a
	Residual	4.875	82	.059		
	Total	22.767	89			

a. Predictors: (Constant), X.2.2, X.1.2, X.1.4, X.2.1, X.1.3, X.1.1, X.1.5

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.076	.284		.266	.791
	X.1.1	.062	.137	.057	.451	.653
	X.1.2	.007	.088	.006	.076	.940
	X.1.3	.029	.068	.036	.418	.677
	X.1.4	.256	.089	.243	2.872	.005
	X.1.5	.284	.125	.305	2.265	.026
	X.2.1	.327	.062	.380	5.292	.000
	X.2.2	.028	.049	.036	.566	.573

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.7650	5.0055	4.0193	.44836	90
Residual	-1.21614	.87054	.00000	.23404	90
Std. Predicted Value	-2.798	2.200	.000	1.000	90
Std. Residual	-4.988	3.570	.000	.960	90

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X.1	X.2
1	1	2.984	1.000	.00	.00	.00
	2	.010	17.149	.51	.01	.72
	3	.005	23.588	.49	.99	.28

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.8423	4.9672	4.0193	.44003	90
Residual	-1.24095	1.00272	.00000	.24936	90
Std. Predicted Value	-2.675	2.154	.000	1.000	90
Std. Residual	-4.920	3.976	.000	.989	90

a. Dependent Variable: Y

UNIVERSITAS TERBUKA

Regression

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X.2, X.1 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X.1.1.1	3.90	.704	90
X.1.1.2	4.10	.542	90
X.1.1.3	3.87	.674	90
X.1.1.4	4.04	.686	90
X.1.2.1	4.06	.548	90
X.1.2.2	3.81	.616	90
X.1.3.1	3.96	.686	90
X.1.3.2	3.80	.753	90
X.1.3.3	3.92	.864	90
X.1.4.1	4.00	.734	90
X.1.4.2	4.13	.524	90
X.1.4.3	4.11	.507	90
X.1.5.1	3.97	.608	90
X.1.5.2	4.07	.667	90
X.2.1.1	4.08	.657	90
X.2.1.2	3.79	.800	90
X.2.1.3	3.80	.674	90
X.2.2.1	3.69	.759	90
X.2.2.2	3.78	.776	90
Y.1.1.2	3.96	.634	90
Y.1.1.2	4.08	.707	90
Y.1.1.3	4.08	.524	90
Y.2.1.1	3.96	.634	90
Y.2.1.2	4.08	.707	90
Y.3.1.1	4.11	.550	90

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X.1.1.1	3.90	.704	90
X.1.1.2	4.10	.542	90
X.1.1.3	3.87	.674	90
X.1.1.4	4.04	.686	90
X.1.2.1	4.06	.548	90
X.1.2.2	3.81	.616	90
X.1.3.1	3.96	.686	90
X.1.3.2	3.80	.753	90
X.1.3.3	3.92	.864	90
X.1.4.1	4.00	.734	90
X.1.4.2	4.13	.524	90
X.1.4.3	4.11	.507	90
X.1.5.1	3.97	.608	90
X.1.5.2	4.07	.667	90
X.2.1.1	4.08	.657	90
X.2.1.2	3.79	.800	90
X.2.1.3	3.80	.674	90
X.2.2.1	3.69	.759	90
X.2.2.2	3.78	.776	90
Y.1.1.2	3.96	.634	90
Y.1.1.2	4.08	.707	90
Y.1.1.3	4.08	.524	90
Y.2.1.1	3.96	.634	90
Y.2.1.2	4.08	.707	90
Y.3.1.1	4.11	.550	90
Y.3.1.2	3.88	.700	90

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.870 ^a	.757	.751	.25221	2.389

a. Predictors: (Constant), X.2, X.1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.024	.246		.099	.922
	X.1	.669	.074	.592	9.071	.000
	X.2	.417	.072	.379	5.799	.000

a. Dependent Variable: Y

UNIVERSITAS TERBUKA