



PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI SE-KABUPATEN KENDAL

Iskandar ✉

Prodi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Januari 2012

Disetujui Februari 2012

Dipublikasikan Juni 2012

Keywords:

Teacher competence

The Professionalism of

Teachers

Abstrak

Salah satu faktor yang berkaitan dalam dunia pendidikan adalah kinerja guru karena dengan guru yang mempunyai kinerja baik akan menghasikan peningkatan mutu pendidikan. Permasalahannya bagaimanakah pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran? Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran SMA Negeri se-Kabupaten Kendal. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori. Data dikumpulkan melalui kuesioner, analisis data menggunakan regresi berganda. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa (1) motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal, (2) lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal. (3) Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal. Kesimpulan penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran di SMA Negeri se-Kabupaten Kendal baik secara parsial maupun simultan.

Abstract

One of the factors relating to the education field is the teacher's performance as a teacher who has a good performance will yield an increase in the quality of education. The problem is how the influence of motivation and the work environment on the performance of teachers including lesson planning, implementation and evaluation of learning the lesson? This study aimed to determine the effect of motivation and the work environment on the performance of teachers that include lesson plan, implementation and evaluation of learning lessons of SMA in Kendal. This research was an explanatory one. Data were collected through questionnaires, analysis of data using multiple regressions. The results of multiple regression analysis showed that (1) motivation has an influence on the performance of State High School teachers in Kendal, (2) the work environment has an influence on the performance of State High School teacher in Kendal. (3) Motivation and simultaneously work environment also play roles on the performance of State High School teachers in Kendal. The conclusion of this study is the motivation and the work environment have a positive and significant impact on teacher performance that includes planning, implementation and evaluation of learning in high schools in Kendal either partially or simultaneously.

Pendahuluan

Kedudukan guru sebagai seorang *trainer* di sekolah mempunyai peranan untuk mengatur, mengorganisasi, mengarahkan dan melatih dengan mendayagunakan segala sumber daya yang dimiliki baik dari pribadi guru itu sendiri maupun dari sekolah guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena itu untuk mendapatkan guru yang berkualitas perlu adanya peningkatan mutu dan metode belajar yang mudah dipahami serta memiliki kemampuan profesional dan berpengalaman sebagai guru (Tilaar, 2001). Mengingat pentingnya peranan guru dalam dunia pendidikan tersebut maka sudah seharusnya guru harus dapat berlaku profesional dengan menyiapkan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan melakukan evaluasi terhadap pembelajaran yang telah dilakukan. Namun ternyata masih banyak guru yang berlaku tidak profesional, terlihat dengan masih banyaknya guru yang tidak menyiapkan pembelajaran secara baik dan perencanaan pembelajaran hanya mengambil perencanaan pembelajaran tahun sebelumnya. Hal ini juga terjadi pada sebagian besar guru SMA Negeri se-Kabupaten Kendal

Berdasarkan data yang diperoleh dari pengawas sekolah pada tahun 2011 ditemukan adanya indikasi penurunan kinerja guru SMA Negeri se-Kabupaten Kendal, adapun data mengenai jumlah guru yang tidak menyiapkan pembelajaran dan data mengenai perencanaan pembelajaran sebagai berikut:

Berdasarkan Tabel 1 ditemukan adanya indikasi penurunan kinerja guru, hal ini dibuktikan dari banyaknya guru yang tidak menyiapkan pembelajaran dengan baik, pelanggaran terhadap waktu mengajar, kurang inovatif dalam memberikan pelajaran. Padahal dengan persiapan pembelajaran yang baik maka akan meningkatkan prestasi belajar siswa.

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2001) bahwa kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Menurut Simamora (2004) maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tetapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut. Implementasinya bagi guru, kinerja merupakan hasil yang dicapai guru dalam menjalankan profesinya sebagai pengajar dengan melakukan interaksi kepada seluruh warga sekolah dan sesuai dengan sasaran pendidikan baik pada saat proses pengajaran maupun evaluasi hasil pendidikan.

Kinerja guru mengacu pada prestasi kerja guru yang diukur berdasarkan standar/kriteria yang telah ditetapkan oleh sekolah. Pengelolaan untuk mencapai kinerja guru yang tinggi terutama dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja sekolah secara keseluruhan. Tilaar (2001) pengukuran kinerja guru dapat dilihat dengan dimensi yang meliputi perencanaan pembelajaran yang dilakukan guru melalui penyusunan program pengajaran, persiapan media pembelajaran dan persiapan alat peraga pembelajaran agar kegiatan belajar mengajar dapat terarah sesuai dengan harapan yang diinginkan. Pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan dengan menyampaikan program pembelajaran sesuai dengan perencanaan yang telah dipersiapkan serta pemahaman terhadap penyerapan pelajaran bagi siswa. Evaluasi pembelajaran dilakukan agar pelaksanaan pembelajaran dapat terkendali serta untuk mengetahui seberapa besar keberhasilan pembelajaran yang telah dilakukan. Menurut Suryasubroto (2002) tugas guru dalam proses pembelajaran dapat dikelompokkan ke dalam tiga kegiatan yaitu menyusun program pengajaran seperti program

Tabel 1 Jumlah Guru Yang Berperilaku Profesional Maupun Tidak Profesional

No	Kriteria	Jumlah Guru	Jumlah Guru
1	Guru Yang Menyiapkan Pembelajaran	426	
2	Guru Yang Tidak Menyiapkan Pembelajaran		144
3	Guru Yang Membuat Rencana Pembelajaran Yang Baru	229	
4	Guru Yang Menggunakan Rencana Pembelajaran Tahun Sebelumnya		341
5	Mentaati Waktu Pelajaran	395	
6	Melakukan Pelanggaran Waktu Pembelajaran		175

Sumber: Pengawas Sekolah : Dinas Pendidikan Kabupaten Kendal, 2011

tahunan pelaksanaan kurikulum, program semester/catur wulan, program satuan pengajaran, menyajikan/melaksanakan pengajaran seperti menyampaikan materi, menggunakan metode mengajar, menggunakan media/sumber, mengelola kelas/mengelola interaksi belajar mengajar, dan melaksanakan evaluasi belajar: menganalisis hasil evaluasi belajar, melaporkan hasil evaluasi belajar, dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.

Motivasi adalah sesuatu yang memulai gerakan sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Michael Armstrong, 1994). Menurut pendapat Dessler (1997) motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberi energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakpuasan. Robbin (2001) memberikan batasan motivasi merupakan hasrat untuk melakukan sesuatu yang digerakan oleh semangat bertindak guna memuaskan kebutuhan. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi berkisar pada: Kebutuhan (*need*)- Dorongan (*drives*)-Rangsangan (*incentive*).

Asumsi bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap individu terhadap pekerjaan bias sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan Indikator motivasi yang dikembangkan Robbin (2001) meliputi upah, kondisi kerja, keamanan kerja, status, prosedur kerja, mutu penyeliaan, mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan. Handoko (2001) memberikan pengertian motivasi sebagai berikut: "Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan Motivasi dalam diri seseorang dapat ditimbulkan oleh beberapa faktor atau penyebab. Teori yang dikemukakan Armstrong (1994) bahwa ada dua faktor yaitu faktor yang membuat orang puas dan tidak puas (*dissatisfiers-satisfiers*). Didalam penelitian motivasi ada serangkaian ekstrinsik, keadaan pekerjaan (*job context*) yang menyebabkan rasa tidak puas diantara para karyawan bila kondisi itu tidak ada. Jika kondisi tersebut ada maka karyawan akan puas. Teori yang dikemukakan oleh Armstrong (1994) menyatakan bahwa indikator dari motivasi antara lain upah, kesempatan promosi, hubungan personal individu, dan keamanan serta keselamatan kerja.

Lingkungan kerja adalah keadaan lingkungan dan situasi di mana para karyawan bekerja, lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja

dengan membentuk harapan karyawan tentang konsekuensi yang timbul dari berbagai tindakan. Menurut Supardi (1993) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, menyamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan sebagainya, selain itu juga menjelaskan perbedaan antara pengertian lingkungan kerja dan pengertian kondisi kerja. Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi di mana karyawan tersebut bekerja.

Indikator dari lingkungan kerja secara garis besar dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan sosial. (Walgito, 1990). Sedangkan Wursanto (2003) menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam arti luas dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu lingkungan intern dan ekstern. Faktor-faktor intern yang mempengaruhi organisasi dan kegiatan organisasi antara lain perubahan kebijaksanaan pimpinan, perubahan tujuan, pemekaran/ perluasan wilayah operasi organisasi, volume kegiatan yang bertambah banyak, tingkat pengetahuan dan keterampilan dari para anggota organisasi, sikap dan perilaku dari para anggota organisasi, dan berbagai ketentuan atau peraturan baru yang berlaku dalam organisasi. Faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan ekstern cukup banyak, diantaranya ialah politik, hukum, kebudayaan, teknologi, sumber alam, demografi, dan sosiologi. Menurut Supardi (1993), manusia dan beban kerja serta faktor-faktor dalam lingkungan kerja merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah (1) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran di SMA Negeri se-Kabupaten Kendal ? (2) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran di SMA Negeri se-Kabupaten Kendal ? (3) Bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran di SMA Negeri se-Kabupaten Kendal ? Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah (1) Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran di SMA Negeri se-Kabupaten Kendal. (2) Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran

di SMA Negeri se-Kabupaten Kendal. (3) Mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran di SMA Negeri se-Kabupaten Kendal.

Metode

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMA Negeri se-Kabupaten Kendal. Berdasarkan data sekunder yang diperoleh dari data Dinas Pendidikan Kabupaten Kendal tahun 2011 diketahui jumlah guru SMA Negeri di Kabupaten Kendal sebanyak 570 guru yang tersebar pada 14 SMA Negeri di Kabupaten Kendal. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportional random sampling*, dimana sampel diambil dari tiap-tiap bagian atau unit populasi. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode penelitian explanatori sebagaimana Masri, S. dan Sofian, E. (2006) penelitian eksplanatori adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Pada penelitian ini perolehan data dengan menggunakan penyebaran daftar pertanyaan yang diserahkan kepada responden yang menyangkut mengenai motivasi, lingkungan kerja dan kinerja guru. Rentang skala penskoran yang dipakai dalam pengukuran jawaban responden dalam penelitian ini dibuat dengan menggunakan interval 1-5 agar mendapatkan data yang bersifat interval. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: kuesioner, studi pustaka, observasi. Analisis data dilakukan dengan bantuan Metode Regresi Linear Berganda (Gujarati, 1997).

Hasil dan Pembahasan

Data hasil penelitian mengenai kinerja guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran berdasarkan jawaban angket yang telah dikerjakan oleh para responden sampel penelitian diperoleh hasil untuk angka tertinggi 49 dan angka terendah 20, *range* 29. Angka rata-rata kinerja guru 34,41. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa kinerja guru SMA Negeri se-Kabupaten Kendal yang menjadi sampel penelitian terdapat 1 % atau 1 orang yang memiliki kinerja sangat baik, kemudian yang memiliki kinerja baik yaitu 29 % atau sebanyak 29 orang, sebagian besar guru memiliki kinerja sedang yaitu sebanyak 43 % atau sebanyak 43 orang dan yang kurang baik sebanyak 25 % atau sebanyak 25 orang, sedangkan yang kinerjanya san-

gat kurang sebanyak 2 % atau 2 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas kinerja guru SMA Negeri se-Kabupaten Kendal yang menjadi sampel penelitian adalah sedang.

Dari analisis deskriptif diperoleh nilai rata-rata untuk motivasi guru yang menjadi sampel penelitian didapatkan skor rata-rata 51,68, angka tertinggi 68, angka terendah 31 dan *range* 37. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa motivasi guru SMA Negeri se-Kabupaten Kendal yang menjadi sampel penelitian terdapat 15 % atau sebanyak 15 orang yang memiliki motivasi sangat tinggi, kemudian sebagian besar adalah tinggi yaitu 33 % atau sebanyak 33 orang, yang memiliki motivasi sedang sebanyak 30 % atau sebanyak 30 orang dan yang rendah sebanyak 17 % atau sebanyak 17 orang, sedangkan yang memiliki motivasi sangat rendah sebanyak 5 % atau 5 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas guru SMA Negeri se-Kabupaten Kendal yang menjadi sampel penelitian memiliki motivasi masuk dalam kategori tinggi.

Dari analisis deskriptif diperoleh nilai rata-rata untuk lingkungan kerja yang menjadi sampel penelitian didapatkan skor rata-rata 50,99, angka tertinggi 67, angka terendah 31 dan *range* 36. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa lingkungan kerja SMA Negeri se-Kabupaten Kendal yang menjadi sampel penelitian yang memiliki lingkungan kerja sangat baik sebesar 7 % atau 7 orang, kemudian sebagian besar adalah baik yaitu 45 % atau sebanyak 45 orang, selanjutnya yang memiliki lingkungan kerja cukup sebanyak 24 % atau sebanyak 24 orang dan yang memiliki lingkungan kerja kurang sebanyak 18 % atau sebanyak 18 orang, sedangkan yang memiliki lingkungan kerja sangat kurang sebanyak 6 % atau 6 orang.

Model pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran di SMA Negeri se-Kabupaten Kendal dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi $Y = 4,374 + 421X_1 + 163X_2$. Berdasarkan uji signifikansi pengaruh variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran di SMA Negeri se-Kabupaten Kendal diperoleh nilai F hitung 196,631 dengan signifikansi 0,000 sehingga variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran di SMA Negeri se-Kabupaten Kendal. Besarnya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan

dan evaluasi pembelajaran di SMA Negeri se-Kabupaten Kendal dinyatakan dalam koefisien determinasi (r^2) 0,802. Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran di SMA Negeri se-Kabupaten Kendal, hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan pada motivasi yang dimiliki guru dan terciptanya lingkungan kerja yang mendukung maka akan terjadi peningkatan pada kinerja guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran sebesar 80,2 %, sedangkan sisanya 19,8 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian yang antara lain adalah kompetensi, kedisiplinan, peran kepemimpinan kepala sekolah dan lainnya yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Pada pengujian hipotesis pertama terbukti bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran di SMA Negeri di Kabupaten Kendal. Hal ini patut dipahami karena dengan adanya motivasi pada seorang guru maka akan mendorong segala aktivitas yang dilakukan guru tersebut untuk memperoleh hasil yang terbaik.

Motivasi merupakan serangkaian pemberian dorongan kepada seseorang untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga dalam kaitannya dengan penelitian ini maka motivasi harus benar-benar dipahami oleh seorang Kepala Sekolah karena seorang Kepala Sekolah adalah orang yang bertindak dengan menggunakan orang lain yang dalam hal ini adalah guru. Motivasi guru dapat tercipta dengan adanya rangsangan atau pemenuhan kebutuhan guru karena dengan terpenuhinya kebutuhan guru maka guru tersebut akan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Adapun beberapa rangsangan atau hal yang dapat memotivasi guru diantaranya adalah adanya kompensasi yang diterima oleh guru setelah menjalankan tugasnya atau profesinya sebagai guru, kesempatan yang dapat diperoleh guru dalam meningkatkan golongan maupun jabatan, hubungan yang terjalin baik antara guru dan warga sekolah, kondisi yang nyaman dan aman ketika melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Hal ini sesuai dengan teori Armstrong (1994) yang menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator dari motivasi diantaranya adalah gaji atau upah, kesempatan promosi, hu-

ngungan interpersonal, mendapatkan keamanan dan keselamatan ketika bekerja. Hasil penelitian ini juga sesuai pernyataan Martoyo (1990) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan (Martoyo, 1990). Hal ini juga sesuai dengan konsep teorinya Abraham Maslow (1954) yang menjelaskan suatu hirarki kebutuhan (*Hierarchy of needs*) yang menunjukkan adanya tingkatan kebutuhan dan keinginan manusia hirarki lima kebutuhan dasar manusia. Selanjutnya Gibson (1990) menyatakan bahwa teori motivasi terdiri dari, pertama *content theories* atau teori kepuasan yang memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Kedua adalah *process theory* atau teori proses yaitu yang menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan didukung dan dihentikan. Kedua kategori tersebut mempunyai pengaruh penting bagi para manajer untuk memotivasi karyawan. Dan ketiga adalah *Contemporary Theoris*, yang merupakan gabungan content teori dengan process theory. Masing-masing ahli aliran perilaku membagi aliran tersebut dalam pandangan kritis yang terjadi selama waktu pengukuran motivasi.

Pada pengujian hipotesis kedua terbukti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran di SMA Negeri di Kabupaten Kendal. Hal ini dapat dipahami karena dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, memadai dan dapat mendukung pekerjaan maka akan terjadi peningkatan kinerja guru sehingga lingkungan kerja yang baik perlu diadakan agar guru dapat bekerja dengan baik.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, menyamankan, menenteramkan dan kesan betah bekerja dan sebagainya. Lingkungan kerja yang baik bagi guru dapat terjadi apabila guru tersebut memperoleh sarana dan prasarana yang memadai, kenyamanan, pengaturan tempat kerja, ketertiban yang terjadi pada saat guru menjalankan tugasnya sebagai pengajar di sekolah. Selain itu juga adanya kebebasan berpendapat, hubungan teman kerja, transparansi sehingga guru tersebut dapat mengembangkan dirinya menjadi lebih baik. Apabila lingkungan kerja dapat mendukung seorang guru untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik maka guru tersebut akan melakukan kegiatan belajar mengajar (KBM) secara optimal sehingga kinerja guru akan meningkat karena ditunjang oleh lingkun-

gan kerja yang kondusif.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Bimo Walgito (1990) yang menyatakan lingkungan kerja secara garis besar dapat dibedakan menjadi dua yaitu : lingkungan fisik dan lingkungan sosial. Lingkungan fisik merupakan lingkungan yang berupa alam, misalnya: keadaan tanah, keadaan musim dan sebagainya. Lingkungan kealaman yang berbeda akan memberikan pengaruh berbeda terhadap individu. Hal ini lebih berkait dengan kebendaan dan dirasakan dengan indra, walau pada akhirnya juga akan bermuara pada segi perasaan. Implementasi lingkungan fisik bagi guru meliputi: sarana dan prasarana yang memadai, kenyamanan, pengaturan tempat kerja dan ketertiban, sedangkan lingkungan sosial merupakan lingkungan masyarakat dimana dalam lingkungan masyarakat itu terdapat adanya interaksi individu satu dengan yang lainnya dan hal ini lebih dirasakan dengan perasaan/emosi. Implementasi dari lingkungan sosial bagi guru meliputi: kebebasan berpendapat, hubungan dengan teman kerja dan transparansi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Supardi (1993) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, menyamankan, menenteramkan dan kesan betah bekerja.

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu (1) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran di SMA Negeri se-Kabupaten Kendal dengan koefisien sebesar 0,385 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan besarnya pengaruh sebesar 21,1 % sehingga dapat dikatakan bahwa apabila terjadi peningkatan motivasi maka kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Kendal juga akan mengalami peningkatan, (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran di SMA Negeri se-Kabupaten Kendal dengan koefisien sebesar 0,481 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih ke-

cil dari 0,05 dan besarnya pengaruh sebesar 28 % sehingga dapat dikatakan bahwa apabila tercipta lingkungan kerja yang dapat mendukung kegiatan belajar mengajar maka kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Kendal juga akan mengalami peningkatan, (3) Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran di SMA Negeri se-Kabupaten Kendal dengan koefisien sebesar 0,249 dan 0,375 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan besarnya pengaruh sebesar 35,4 % sehingga dapat dikatakan bahwa apabila terjadi peningkatan motivasi guru dalam mengajar dan terciptanya lingkungan kerja yang dapat mendukung kegiatan belajar mengajar maka kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Kendal juga akan mengalami peningkatan.

Daftar Pustaka

- Amstrong M. 1994. *Seri Pedoman Manajemen; Manajemen Sumber Daya Manusia*, alih bahasa; Sofyan Cikmat dan Hariyanto, Elek Media Komputindo, Jakarta
- Dessler, Gary, 1997. *Manajemen Personalia*, Terjemahan Agus Dharma. Erlangga: Jakarta.
- Gujarati, 1997. *Basic Econometrics*, McGraw-Hill International Editions, New York
- Handoko, H.T, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF: Yogyakarta
- H.A.R. Tilaar, 2001. *Menentukan Sikap Dalam Pembaharuan Pendidikan (Refleksi Masa Lalu dan Tantangan Masa Depan)*. Desiderata Vol.1 No.3
- James L. G, 1990. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, PT. Erlangga, Jakarta
- Martoyo, 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Jilid 1 dan 2, Cetakan Pertama, BPF, Yogyakarta.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III.: YKPN Yogyakarta
- Supardi, 1993. *Mutu Pendidikan : Pengertian, Indikator dan Faktor-faktor yang Berpengaruh*. Balitbang Pendidikan dan Kebudayaan: Jakarta
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003. Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Sinar Grafika
- Walgito, Bimo, 1990. *Psikologi Sosial (Suatu Pengantar)*, Fakultas Psikologi UGM: Yogyakarta
- Wursanto Ign, 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Andi. Yogyakarta