



## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU EKONOMI/ AKUNTANSI DI SMA NEGERI SE-KABUPATEN WONOSOBO

SitiImroatun✉, Sukirman

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

### Info Artikel

*Sejarah Artikel:*

Diterima Januari 2016  
Disetujui Januari 2016  
Dipublikasikan  
Februari 2016

*Keywords:*

*Work Environment;  
Compensation Performance;  
Work Motivation; Teacher  
Performance*

### Abstrak

Kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien. Dengan kinerja yang baik maka tujuan pendidikan dapat tercapai. Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri se-Kabupaten wonosobo yang berjumlah sembilan sekolah yang dilatar belakangi bahwa kinerja guru di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo belum optimal. Hal ini dilihat dari hasil observasi awal yang menunjukkan kurangnya persiapan sebelum mengajar, penggunaan metode pembelajaran yang kurang inovatif, dan pembelajaran berbasis teknologi kurang dapat dimanfaatkan secara optimal. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang guru ekonomi yang tersebar di sembilan SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo. Sampel yang digunakan adalah semua guru ekonomi yang ada di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, kompensasi kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel bebas, serta kinerja guru sebagai variabel terikat. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi kerja, motivasi kerja dan kinerja guru termasuk kriteria baik. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 16,65%; kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 21,25%; dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 31,92%. Penelitian ini terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, baik secara simultan maupun parsial. Saran yang dapat diberikan adalah agar guru ekonomi terus meningkatkan kompetensi profesional dengan menyesuaikan kemampuan peserta didik. Selain itu juga perlu ditingkatkan fasilitas yang mendukung kinerja guru, memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja guru dan selalu memberikan motivasi kepada guru ekonomi.

### Abstract

*Teacher's performance will determine the success of the learning process that is effective and efficient. This research is done in high school all over the country in Wonosobo district of nine schools that backdrop that the performance of teachers in high schools in the entire Wonosobo not optimal. It is seen from the results of preliminary observations indicate a lack of preparation before teaching, the use of innovative learning methods that are less and less technology-based learning can be utilized optimally. The population in this study amounted to 25 economics teachers scattered throughout the nine sma State in Wonosobo regency. the sample used is all economics teacher in SMA around Wonosobo. the variables examined in this study is the work environment, work compensation, and motivation as independent variables, as well as the teacher's performance as the dependent variable. data collection method used was a questionnaire or questionnaires. analyzed using descriptive statistics and inferential statistics. The results of the descriptive analysis of each variable indicate that the work environment, work compensation, motivation, and performance of teachers includes both criteria. work environment positive effect on teacher performance by 16,65%; labor compensation positive effect on the performance of teachers by 21,25%; and motivation positive effect on the performance of teachers by 31,92%. This study shows that there is a positive influence between work environment, work compensation, and motivation to work on teacher performance, either simultaneously or partially. Advice can be given is that the economics teachers have to continue improving teachers' professional competence by adjusting the ability of learners. Besides, the facility that supports the teacher performance should be improved, provide compensation in accordance with the workload of teachers and always gives motivation to the economics teacher.*

© 2016 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:

Gedung C6 Lantai 1 FE Unnes  
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229  
E-mail: iimimroatun94@gmail.com

p-ISSN 2252-6544

e-ISSN 2502-356X

## PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peranan yang sangat penting dalam mengubah perilaku manusia melalui pembentukan karakter, pengetahuan, pribadi dan moral, sehingga tercipta manusia yang berkualitas. Perilaku manusia yang berkualitas di dalam konteks pendidikan adalah mutu *output* yang mampu memenuhi harapan masyarakat dan mampu menghadapi tantangan dalam perubahan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan dituntut untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas yang mampu beradaptasi dengan lingkungan global, mampu mengatasi perubahan atau mampu dalam berpikir, bersikap, dan berperilaku sesuai dengan tuntutan zaman. Semua ini tentunya akan dapat terwujud melalui campur tangan tenaga-tenaga kependidikan yang dapat diandalkan. Karena guru dan tenaga kependidikan yang profesional merupakan salah satu syarat utama yang harus diperhatikan dalam pembangunan pendidikan.

Guru sebagai salah satu sumber daya di sekolah memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kualitas peserta didik. Mereka bertugas membimbing dan mengarahkan cara belajar siswa agar mencapai hasil optimal. Oleh karena itu kinerja guru selalu menjadi perhatian karena merupakan faktor penentu dalam meningkatkan prestasi belajar anak didik. Pendidik sangat berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dan dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan serta keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan para guru dalam membina anak didik.

Secara umum, mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru. Mutu pendidikan yang sangat baik dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Kurniadi (2012) dalam penelitiannya mengatakan bahwa rendahnya kinerja guru dapat terlihat pada kurangnya kesiapan guru dalam melaksanakan tugas pengajaran, antara lain banyak guru yang tidak

menyusun satuan pengajaran dan masih banyaknya mata pelajaran yang tidak memiliki buku ajar. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Denver (2006) yang berjudul "*Performance-Reward Based for Teachers: Implications for Educational Outcomes in Nigerian Secondary Schools*", menegaskan *Performance-related pay for teachers is being introduced in many countries, amidst much controversy and opposition from teachers and unions alike. The rationale for these programmes is the notion that incentive pay may motivate teachers to improve their performance.* Dengan demikian berpengaruh terhadap kualitas kelulusan anak didik yang pada akhirnya berpengaruh pula dalam pencapaian tujuan pendidikan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang terhadap keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria tertentu yang telah ditentukan terdahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2005:14).

Guru yang profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas pendidikan, layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasarkan potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, (4) profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru (Permendiknas, 2007:18).

Kinerja guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai materi pelajaran secara luas disiplin ilmu yang diajarkan kepada peserta

didik, mengembangkan bahan pelajaran, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi penutan peserta didik, kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa, jujur, objektif dalam membimbing peserta didik, dan tanggung jawab terhadap tugasnya. Guru sebagai masyarakat sosial harus mampu berinteraksi dengan efektif dan efisien kepada peserta didik, sesama guru, orang tua, dan masyarakat luas.

Kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud dari hasil belajar peserta didik yang baik. Hasil belajar peserta didik yang baik dapat mencetak lulusan yang berkualitas. Guru sebagai ujung tenaga pelaksana pendidikan hendaknya memiliki kinerja yang baik dan berkualitas, sehingga diharapkan tujuan dari pendidikan dapat tercapai dengan optimal.

Menurut Sardiman (2006:205) kinerja dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diperoleh dari perbuatannya. Untuk itu, kinerja berkenaan dengan apa yang dihasilkan oleh seseorang dari tingkah laku kinerjanya. Seseorang yang mempunyai kinerja tinggi disebut orang produktif, misalkan seorang guru sebelum proses belajar mengajar membuat terlebih dahulu kerangka belajar dan sebaliknya orang yang tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau mempunyai kinerja rendah yang dimisalkan dalam proses belajar mengajar guru tersebut tidak menguasai kondisi dalam kelas.

Menurut Mangkunegara (2009:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2013:94) kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Agar fungsi dan tugas yang melekat pada jabatan fungsional dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, maka diperlukan penilaian kinerja guru. Penilaian kinerja guru dilakukan untuk menjamin bahwa guru memiliki kompetensi yang menjadi syarat untuk melaksanakan proses pembelajaran yang berkualitas disemua jenjang pendidikan.

Menurut PP RI No. 19 / 2005 tentang standar nasional pendidikan pasal 28, pendidik adalah agen pembelajaran yang harus memiliki empat jenis kompetensi yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Pada hakikatnya penilaian kinerja guru bukan untuk menyulitkan guru, melainkan untuk mewujudkan guru profesional yang memiliki seperangkat kompetensi untuk melaksanakan tugas utamanya karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu. Melalui proses penilaian kinerja guru diharapkan kekuatan dan kelemahan guru dalam melaksanakan kegiatan di dalam kelas atau sekolah, dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya sesuai dengan kompetensi yang diperlukan dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya tersebut.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan tanggal 10-16 februari 2015, terdapat 30 orang guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo. Dengan 30 guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Wonosobo diperoleh informasi bahwa guru masih mengalami masalah dalam hal pembuatan rencana pembelajaran, misalnya dalam pembuatan program tahunan (prota), program semesteran (promes), dan rencana pembelajaran. Di dalam pelaksanaannya guru hanya mengikuti silabus yang telah ada tanpa merubah apapun, padahal kondisi siswa dari tahun ke tahun berbeda, sehingga penting sekali untuk mengadakan penyesuaian antara rencana pembelajaran dengan kondisi siswa. Akan tetapi pada kenyataannya kinerja guru mengalami kemerosotan, hal itu terbukti di beberapa sekolah :

**Table 1.** Kinerja Guru Hasil Observasi

No	Problem	Problem
1	Proses pembelajaran	Lebih banyak menggunakan metode ceramah / konvensional dan membuat siswa kurang aktif.
2	Perangkat pembelajaran	Perangkat pembelajaran seperti RPP tidak dipersiapkan sejak awal sebelum proses pembelajaran dimulai.
3	Motivasi kerja	motivasi dari luar yang membuat guru selalu ingin meningkatkan kinerjanya seperti apresiasi atas hasil kerja dan beasiswa pendidikan masih tergolong rendah.

Sumber : Data hasil observasi awal

Tabel 1 menunjukkan adanya beberapa masalah yang menyebabkan kinerja guru rendah. Hal tersebut berdampak pada proses belajar siswa yang tidak mencapai hasil maksimal. Proses belajar dan persiapan perlengkapan pembelajaran yang kurang efektif akan mempengaruhi hasil belajar yang dicapai. Selain motivasi dari dalam siswa untuk meningkatkan belajarnya, faktor dari luar yang tidak lain adalah dukungan dari keluarga serta peran guru sebagai pengajar sangat penting. Peranan guru dalam proses pembelajaran berpengaruh besar terhadap hasil belajar yang akan dicapai siswa. Perangkat pendukung proses pembelajaran juga dibutuhkan agar ada kesesuaian antara tujuan yang dirumuskan dan hasil yang dicapai. Berkaitan dengan hal tersebut banyak faktor yang mempengaruhi, salah satunya kinerja guru yang perlu ditingkatkan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang yang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Menurut Anoraga (2006:56) salah satu faktor yang sangat diinginkan oleh para pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka adalah lingkungan kerja yang baik. Lingkungan atau suasana kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan atau pada hasil pekerjaannya.

Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat lebih baik (Nitisemito, 1992:159). Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang – orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik akan menjadikan guru merasa nyaman serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas – tugasnya (Moekijat, 2003:136). Namun (Kartono, 1995:160) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi materiil dan psikologis yang ada dalam perusahaan atau tempat orang itu dalam bekerja. Dengan demikian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para guru yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan secara fisik maupun non fisik.

Tempat kerja adalah tempat yang terbentuk atas dasar kepentingan yang sama namun tetap dibutuhkan kesiapan yang mendasar pada diri seseorang, karena penyatuan

pikiran dalam banyak idealis itu tidaklah mudah. Kondisi lingkungan yang nyaman sangat berpengaruh terhadap kinerja orang tersebut. Yang harus diketahui seseorang adalah komunikasi yang baik di dalam pekerjaan nantinya akan menciptakan etos kerja dan kenyamanan yang akan berimbas pada motivasi kerja.

Lingkungan yang dimaksud merupakan lingkungan secara fisik yaitu bentuk bangunan yang ada disekolah tersebut. Dengan bentuk bangunan yang kurang teratur menyebabkan kepala sekolah atau guru tidak dapat mengawasi siswa dalam proses pembelajaran. Dengan banyaknya siswa yang ada di SMA Negeri di Kabupaten Wonosobo, guru-guru yang ada belum bisa mengawasi semua siswa yang ada. Dengan bentuk bangunan yang kurang teratur serta banyaknya siswa yang ada disekolah maka guru belum bisa maksimal dalam mengawasi siswanya.

Dapat diambil simpulan bahwa adanya lingkungan kerja yang nyaman dan motivasi yang tinggi maka kinerja dapat dicapai secara optimal sesuai yang diinginkan khususnya dalam pelajaran. Guru yang bersemangat dalam mengajar terlihat dalam ketekunannya ketika melaksanakan tugas, ulet, serta minat yang tinggi dalam memecahkan masalah, penuh kreatif dan sebagainya. Hal ini akan berdampak pada hasil akhir yang mampu menciptakan kinerja yang baik.

Penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja telah dilakukan oleh Utami (2014) menguji tentang pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi / akuntansi di Kabupaten Semarang. Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja sebesar 21,8%, sedangkan untuk motivasi kerja sebesar 39,7%. Dapat diartikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru ekonomi di Kabupaten Semarang.

Selain lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dalam meningkatkan kinerja guru diperlukan juga peran pemerintah, salah satunya pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan

suatu bentuk penghargaan pemerintah untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan nasional dengan memberi kesejahteraan bagi guru. Kompensasi juga sebagai jaminan bagi guru untuk meningkatkan kesejahteraannya. Ketika seorang guru terpenuhi kesejahteraannya dengan kompensasi yang memadai, maka kinerja guru secara individu diharapkan meningkat. Asumsinya, jika kesejahteraan guru terpenuhi maka kinerja guru akan semakin membaik. Kompensasi merupakan stimulus bagi guru untuk bekerja maksimal untuk memperbaiki kinerjanya.

Pemberian kompensasi diharapkan mampu memberikan kesejahteraan bagi guru. Faktor kesejahteraan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya. Profesionalitas guru tidak saja terlihat dari kemampuan guru dalam mengembangkan dan memberikan pelajaran yang baik kepada peserta didik, tetapi juga harus dilihat oleh pemerintah dengan cara memberikan gaji secara tepat waktu. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Kompensasi yang disertai dengan motivasi akan meningkatkan kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh (Karsono, 2005) dalam hasil penelitiannya dijelaskan bahwa kompensasi kerja memberikan sumbangan sebesar 38% terhadap kinerja guru. Dari penelitian tersebut indikator kompensasi mencakup tentang gaji, dengan harapan dapat memenuhi tujuan-tujuan dalam kebutuhan pribadi, sehingga mampu termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, karena guru akan mengajar dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Dengan motivasi akan tumbuh dorongan untuk melakukan sesuatu dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan. Motivasi yang ada pada setiap orang tidaklah sama antara yang satu dengan yang lain. Untuk itu, diperlukan pengetahuan mengenai pengertian dan hakikat motivasi, serta kemampuan teknik menciptakan situasi

sehingga menimbulkan motivasi/ dorongan bagi mereka untuk berbuat atau berfikir sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh individu lain/organisasi.

Motivasi merupakan unsur psikologis bagi seorang guru dalam rangka untuk keberhasilan mengajar. Motivasi merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu lembaga. Para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila guru memiliki motivasi yang positif maka ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas karena adanya dorongan atau motivasi sebagai bukti bahwa apa yang dilakukan guru sesuai dengan tanggung jawab dalam melaksanakan kinerja. Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerjanya, sehingga dengan motivasi kerja yang ada maka ia akan bekerja dengan sukarela yang akhirnya dapat meningkatkan produktifitas kinerja guru. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik simpulan bahwa motivasi kerja guru merupakan dorongan seorang guru untuk mengerjakan

suatu pekerjaan dalam bentuk tugas keguruan dalam rangka mencapai tujuannya.

Ahmad (2007) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa motivasi adalah daya penggerak dalam diri individu yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku ke arah tujuan. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik.

Berdasarkan pernyataan di atas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh utami (2014) di dalam hasil penelitiannya dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi menunjukkan kinerja guru ditentukan motivasi kerja sebesar 25%, dan lingkungan kerja sebesar 28%. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja guru maka perlu diperhatikan lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai langkah awal peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait dengan "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi / Akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo" Tahun 2015.

menggunakan angket atau kuesioner, observasi, dan wawancara. Sedangkan analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif/statistik, dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis. Cara yang digunakan untuk mengukur jawaban responden adalah dengan menggunakan skala *likert* untuk variabel lingkungan kerja, kompensasi kerja, motivasi kerja dan kinerja guru. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru (Kinerja), sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (LK), kompensasi kerja (KK), dan motivasi kerja (MK). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner atau angket. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji analisis regresi berganda, uji simultan (F), uji parsial (t), koefisien determinasi simultan ( $R^2$ ), dan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ).

## METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, namun pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau biasa disebut juga dengan sensus. Yang dimaksud dengan sampling jenuh atau sensus adalah seluruh anggota populasi dijadikan sample karena jumlah populasi kurang dari 100. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru ekonomi / akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo yang berjumlah 30 gurudari 9 sekolah.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Analisis deskriptif hasil penelitian ini dihitung dengan mencari besarnya presentase atau rata-rata, sehingga didapatkan kriteria

variabel hasilbelajar mata pelajaran ekonomi (Y), minatmembaca ( $X_1$ ), motivasibelajar ( $X_2$ ) dan lingkungan keluarga ( $X_3$ ), sebagai berikut:

**Tabel 2.** Daftar Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru Ekonomi / Akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wononosobo Tahun 2015

No	Skor Interval	F	%	Kategori
1	807 – 960	13	43	Sangat Baik
2	653 – 806	17	57	Baik
3	499 – 652	5	17	Cukup
4	345 – 498	0	0	Tidak Baik
5	191 – 344	0	0	Sangat Tidak Baik
Total		30	100	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2015

Tabel 2. Menunjukkan bahwa hasil kinerja guru ekonomi / akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo 43% berada

pada criteria sangat baik, 57% pada criteria baik dan sisanya 17 % pada criteria cukup.

**Tabel 3.**Daftar Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Guru Ekonomi / Akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wononosobo Tahun 2015

No	Skor Interval	F	%	Kategori
1	33 – 40	22	73	Sangat Baik
2	25 – 32	8	27	Baik
3	17 – 24	0	0	Cukup
4	9 – 16	0	0	Tidak Baik
5	1 – 8	0	0	Sangat Tidak Baik
Total		30	100	

Sumber : Data diolah Tahun 2015

Tabel 3 menunjukkan bahwa lingkungan kerja di sma negeri se-Kabupaten Wonosobo

73% pada criteria sangat baik dan 27% pada kriteri abaik.

**Tabel 4.**Daftar Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Kerja Guru Ekonomi / Akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wononosobo Tahun 2015

No	Skor Interval	F	%	Kategori
1	29 – 35	26	80	Sangat Baik
2	23 – 30	4	20	Baik
3	16 – 25	0	0	Cukup
4	9 – 20	0	0	Tidak Baik
5	$\leq 2 - 15$	0	0	Sangat Tidak Baik
Total		30	100	

Sumber : data diolah tahun 2015

Tabel 4 menunjukkan bahwa kompensasi Kabupaten Wonosobo menunjukkan 80% kerja untuk guru ekonomi di SMA Negeri se- sangat baik dan 20% baik.

**Tabel 5.**Daftar Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru Ekonomi / Akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wononosobo Tahun 2015

No	Skor Interval	F	%	Kategori
1	55 – 65	1	3	Sangat Baik
2	44 – 55	18	60	Baik
3	33 – 45	9	30	Cukup
4	22 – 35	2	7	Tidak Baik
5	11 – 25	0	0	Sangat Tidak Baik
Total		30	100	

Sumber : data diolah tahun 2015

Table 5 menunjukkan bahwa motivasi kompensasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kerja guru ekonomi / akuntansi di SMA Negeri kinerja guru ekonomi / akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo menunjukkan hasil 3% se-Kabupaten Wonosobo, maka perlu diketahui persamaan garis regresi. Persamaan regresi dapat dilihat berdasarkan tabel 5 berikut :

Untuk mengetahui hubungan linier yang terjadi antara variabel lingkungan kerja,

**Tabel 6.**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	641.763	10.043		63.903	.000
1 LK	1.425	.625	.322	2.279	.031
KK	1.839	.695	.353	2.646	.014
MK	1.216	.348	.344	3.492	.002

Sumber : Data diolah tahun 2015

Berdasarkan hasil uji linier berganda, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 641,763 + 1,425 X_1 + 1,839 X_2 + 1,216 X_3 + e$$

Persamaan regresi berganda diatas mengandung arti bahwa :

1. Konstanta sebesar 641,763; artinya jika lingkungan kerja, kompensasi kerja, dan motivasi kerja nilainya adalah 0, maka kinerja guru ekonomi / akuntansi nilainya sebesar 641,763 yang artinya kinerja guru masih dalam kriteria cukup.

2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja 1,425; artinya jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, sedangkan kompensasi kerja, dan motivasi kerja nilainya tetap, maka kinerja guru ekonomi / akuntansi akan mengalami peningkatan sebesar 1,425. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru ekonomi / akuntansi. Semakin tinggi nilai lingkungan kerja maka tinggi nilai kinerja guru ekonomi / akuntansi.

3. Koefisien regresi variabel kompensasi kerja ,839; artinya jika variabel kompensasi kerja mengalami kenaikan 1 satuan, sedangkan lingkungan kerja, dan motivasi kerja nilainya tetap, maka kinerja guru ekonomi /akuntansi (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,839. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi / akuntansi. Semakin tinggi kompensasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru ekonomi / akuntansi.
4. Koefisien regresi variabel motivasi kerja 1,216; artinya jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan 1 satuan, sedangkan lingkungan kerja, dan kompensasi kerja nilainya tetap, maka kinerja guru ekonomi / akuntansi akan mengalami peningkatan sebesar 1,216.

Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru ekonomi / akuntansi.

Pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk menguji keberartian pengaruh secara bersama-sama atau simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu lingkungan kerja, kompensasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi / akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo. Uji signifikansi simultan diujikan dengan menggunakan uji distribusi F yang dihitung menggunakan program SPSS. Jika signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima .berikut hasil uji F menggunakan SPSS :

**Table 7.**Hasil Uji Simultan (Uji F) ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4742.944	3	1580.981	88.738	.000 <sup>b</sup>
Residual	463.223	26	17.816		
Total	5206.167	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), MK, KK, LK

Sumber : Data diolah tahun 2015

Tabel 7 menunjukkan nilai F sebesar 88,738 dengan signifikansi 0,000 yang artinya < 0,05. Maka variable lingkungan kerja, kompensasi kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Uji parsial digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel lingkungan kerja (X1), kompensasi kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru ekonomi / akuntansi (Y) . Hasil hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8.**Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	641.763	10.043		63.903	.000
1 LK	1.425	.625	.322	2.279	.031
KK	1.839	.695	.353	2.646	.014
MK	1.216	.348	.344	3.492	.002

Sumber: Data diolah tahun 2015

Tabel 8. menunjukkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) diperoleh t hitung sebesar 2,279 dengan signifikansi 0,031. Hal ini menunjukkan bahwa variabel ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru ekonomi / akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo tahun 2015 sehingga Ha2 diterima.

Variabel kompensasi kerja ( $X_2$ ) diperoleh t hitung sebesar 2,646 dengan signifikansi 0,014, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru ekonomi / akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo sehingga Ha3 diterima.

Variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,492 dengan signifikansi 0,002. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

variabel ( $X_3$ ) juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru ekonomi / akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo, sehingga Ha4 diterima.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu.  $R^2$  digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel X (lingkungan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja) terhadap Y (kinerja guru ekonomi / akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo tahun 2015) secara simultan. Untuk mengetahui nilai  $R^2$  maka menggunakan program SPSS sebagai berikut :

**Tabel 9.** Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ )

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.854 <sup>a</sup>	.811	.801	4.221	2.544

a. Predictors: (Constant), MK, KK, LK

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah tahun 2015

Tabel 9. menunjukkan nilai Adjusted R Square adalah 0,801 hal ini berarti bahwa kemampuan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), kompensasi kerja ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) dalam menjelaskan variabel kinerja guru ekonomi / akuntansi (Y) adalah sebesar 80,1% dan sisanya 19,9% dijelaskan oleh variabel lain selain lingkungan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja.

Koefisien determinasi secara parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya kontribusi yang diberikan masing-masing prediktor secara parsial, yaitu variabel lingkungan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi / akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo Tahun 2015 dengan taraf signifikansi 5%. Untuk mencari nilai koefisien determinasi secara parsial ( $r^2$ ) maka menggunakan program SPSS.

Ketika melakukan uji parsial, yaitu pada tabel *coefficients*. Caranya adalah dengan mengkuadratkan nilai *correlations* partial dalam

tabel, kemudian diubah ke dalam bentuk persentase. Berikut ini adalah hasil koefisien determinasi model regresi berganda :

Tabel 10. Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ )

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)					
1					
LK	.910	.408	.133	.172	5.825
KK	.904	.461	.155	.193	5.191
MK	.870	.565	.204	.353	2.835

Sumber : Data diolah tahun 2015

Tabel 10. menunjukkan besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru ekonomi /akuntansi adalah  $(0,408)^2 \times 100\% = 16,65\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guruekonomi / akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo tahun 2015 (Y) sebesar 16,65%. Besarnya kontribusi variabel kompensasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi / akuntansi adalah  $(0,461)^2 \times 100\% = 21,25\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi kerja mempengaruhi kinerja guru ekonomi / akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonoosbo tahun 2015 (Y) sebesar 21,25%. Sedangkan untuk besarnya motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi / akuntansi adalah  $(0,565)^2 \times 100\% = 31,92\%$ . Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru ekonomi /akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo tahun 2015 (Y) sebesar 31,92%.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi / Akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo**

Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang yang meliputi sikap, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor

eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Berdasarkan uji F hasil signifikansinya  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa  $H_0$  diterima dan signifikan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi / akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo tahun 2015. Selain itu uji koefisien determinasi simultan menunjukkan hasil bahwa 80,1% variabel kinerja guru ekonomi / akuntansi mampu dijelaskan oleh variabel dependen yaitu lingkungan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja. Dengan melihat pengaruh ketiga variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja guru ekonomi / akuntansi, maka sudah seharusnya ketiga variabel tersebut dijadikan perhatian khusus bagi pihak sekolah maupun pihak yang memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja guru .

Hasil analisis deskriptif menunjukkan hasil bahwa kinerja guru sudah menunjukkan hasil yang baik. Hal ini bisa dilihat dari rata-ratanya sebesar 803,83 dari hasil maksimal 960. Rata-rata keseluruhan kinerja guru ekonomi / akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonoosbo Tahun 2015 masuk dalam kriteria baik dengan prosentase sebesar 57%. Terbukti dengan distribusi variabel kinerja guru 17 dari 30 guru mauk dalam kriteria baik sedangkan

sisanya 13 orang masuk ke dalam kriteria baik dan 5 orang masuk ke dalam kriteria cukup.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suyoto (2006) mengenai kompensasi dan lingkungan kerja menunjukkan hasil secara simultan gaya kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 66,3%, sedangkan untuk motivasi kerja berdasarkan penelitian Fajar (2012) mengenai Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 74,5%.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi / Akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo**

Lingkungan adalah keseluruhan atau aspek gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Kerja adalah aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarka adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembannya.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi / akuntansi sebesar 16,65%. Hal ini menunjukkan semakin baiknya lingkungan kerja akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja guur ekonomi / akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo.

Hal ini relevan dengan teori yang dikemukakan oleh Aronaga (2001 : 56) menurutnya salah satu faktor yang sangat diingini oleh para pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka adalah lingkungan kerja yang baik, lingkungan atau suasana kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik para pekerja, pimpinan atau pada hasil kerjanya.

Penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja telah dilakukan oleh suyoto (2006) menguji tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Kristen di Pati dan Jepara. Ada pengaruh secara

parsial antara lingkungan kerja dengan kinerja guru sebesar 26,6%, hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi / akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo tahun 2015**

Kompensasi kerja merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atau kerja mereka. Kompensasi kerja guru merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima guru sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Adanya kompensasi menjadi stimulus bagi guru untuk meningkatkan prestasi kerja. Sistem pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai sasaran menjadi kesejahteraan guru.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi / akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo tahun 2015, maka hipotesis 3 (Ha3) diterima. Pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 21,25% . Kompensasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru.

Hal ini sesuai dengan Teori Keadilan (*Equity Theory*), yang menjelaskan apabila seorang pegawai mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu : (a) seorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau (b) mengurangi intensitas usaha yang di buat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Karsono (2005) hasil penelitiannya mengatakan bahwa kompensasi kerja memberikan sumbangan sebesar 38% terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi / akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo tahun 2015**

Motivasi kerja adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan optimal. Motivasi kerja guru menjadi hal yang menentukan terhadap baik buruknya kinerja guru, artinya motivasi kerja guru mempengaruhi kinerja guru.

Hasil uji hipotesis secara parsial dapat disimpulkan bahwa Ha4 yaitu ada pengaruh positif secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo diterima. Variabel motivasi kerja memiliki koefisien determinasi parsial terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo sebesar 31,92% ( $0.565^2 \times 100\%$ ). Pengaruh motivasi kerja secara parsial ini menunjukkan bahwa tinggi motivasi kerja guru ekonomi / akuntansi di sekolah tersebut, maka akan semakin baik pula kinerja guru ekonomi / akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo.

Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Gibson (Suwanto; 2010:116) yang menyatakan bahwa kekuatan motivasi yang ampuh dapat mempengaruhi kinerja yang lebih tinggi. Artinya, apabila motivasi yang ada dalam diri seseorang itu tinggi maka pekerjaan yang dilakukan atau kinerja yang dihasilkan akan optimal, begitupula sebaliknya ketika motivasi seseorang itu rendah maka kinerja yang dihasilkan kurang optimal.

Selain itu, hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh kurniadi (2012) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 74,5%.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh lingkungan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi / akuntansi di SMA

Negeri Se-Kabupaten Wonosobo tahun 2015 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh lingkungan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo, sebesar 80,1% sedangkan sisanya sebesar 19,9% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model regresi. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap pencapaian kinerja guru ekonomi/akuntansi yang optimal.
2. Ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja guru ekonomi / akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo sebesar 16,65%.
3. Ada pengaruh positif kompensasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi / akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo sebesar 21,25%.
4. Ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi / akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo sebesar 31,92%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Arifin. 2007. Hubungan antara Intelegensi, Pengetahuan Evaluasi Bimbingan dan Konseling, dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Pembimbing SMU di Sulawesi Selatan. *Jurnal Pancaran Pendidikan*. Nomor 67. (5 Februari 2015)
- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad Moh. 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Galia Indonesia.
- Denver. 2006. Performance Reward Based for Teacher: Implication for Educational Outcomes In Nigerian Secondary Schools. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 12(4), 387-94. ( 2 Juni 2015)
- Depdiknas. 2005. Undang- Undang RI Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional

- Pendidikan.  
<http://kemenag.go.id/file/dokumen/P1905.pdf> . (diunduh 18 februari 2015)
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi analisis multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara
- Karsono. 2005. Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK TEKNOLOGI dan INDUSTRI. Jurnal PTM Volume 5 Nomor 1,(10 Juni 2015)
- Kartono, Kartini. 1995. Psikologi Umum. Mandar maju.
- Kurniadi, Fajar. 2012. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di APOTEK Berkah". Skripsi. Bandung: Universitas Widyatama.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Moekijat. 2003. Manajemen Kepegawaian. Jakarta. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. 2003. Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- . 2009. Menjadi Guru Profesional. Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Nitisemito, Alex S. 1992. Manajemen Personalia MSDM. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Permendiknas. 2007. Undang- Undang RI Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.  
[http://hukum.unsrat.ac.id/men/mendiknas\\_16\\_2007.pdf](http://hukum.unsrat.ac.id/men/mendiknas_16_2007.pdf) . ( diunduh 18 Februari 2015)
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE
- Rivai, Viethzal. 2005. Performance Appraisal. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perseda.
- Rumampea. 2005. Hubungan Kewenangan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru. Jurnal Ilmu Pendidikan Jilid 12 Nomor 1, Februari.
- Sardiman.2011.Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Rajawali Perss.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Subrayanti, Delta. 2013. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sukarsemi Kabupaten Cianjur. Tesis: UPI
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sudjana. 2005. Metoda Statistika. Tarsito: Bandung
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Ari Kunto. 2006. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suwarto, 2010. Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya
- Utami, Rahmawati Setia. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 7 Semarang pada Tahun 2013/2014". Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi UNNES