

---

**Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah mts. Al-ihsan Kenje Campalagian Kabupaten Polewali Mandar**

**Nurmaliadina**

**Institut Agama Islam DDI Polewali Mandar**

Jl. Gatot Soebroto Kelurahan Madatte Kecamatan Polewali Kab. Polewali Mandar

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTs Al-IHSAN Kenje Campalagian Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan *eksplanatory*, dengan lokasi penelitian di MTs Al-IHSAN Kenje Campalagian Kabupaten Polewali Mandar dengan waktu penelitian berlangsung selama 2 (dua) bulan. Populasi penelitian adalah semua guru yang bertugas di MTs Al-IHSAN Kenje Campalagian Kabupaten Polewali Mandar. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non probability sampling* dengan metode pengambilan sampel yaitu dengan teknik sampling jenuh (metode sensus) dengan jumlah sampel sebanyak 35 orang. Teknik analisa data yang digunakan adalah dengan menggunakan metode regresi linear ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di di MTs Al-IHSAN Kenje Campalagian Kabupaten Polewali Mandar. Hasil uji-F menunjukkan diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau 73,090 lebih besar dari 2,911 dan  $p = 0,000$  atau lebih kecil dari 0,05. Ini artinya ketiga variabel bebas tersebut secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh kepada kinerja guru. Pengaruh tersebut cukup kuat yaitu  $R^2 = 0,864$ . Hasil uji-t juga bahwa secara parsial motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil  $t_{hitung}$  dari koefisien  $\beta_1, \beta_2$  dan  $\beta_3$  adalah lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 2,039 dimana  $\beta_1 = 4,442$  dan  $\beta_2 = 3,958$  dan  $\beta_3 = 3,947$  Nilai signifikan dari ketiga variabel tersebut memiliki nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Koefisien regresi untuk  $X_1$  (variabel motivasi) adalah sebesar 0,344, koefisien regresi untuk variabel  $X_2$  (variabel lingkungan kerja) diperoleh koefisien regresi sebesar 0,363 dan koefisien regresi untuk variabel  $X_3$  (kepuasan kerja) adalah 0,298.

*Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja*

**I. PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Pada awal abad 21 ini, dunia pendidikan di Indonesia menghadapi tiga tantangan besar. Pertama, sebagai akibat dari krisis ekonomi dunia pendidikan dituntut untuk dapat mempertahankan hasil-hasil pembangunan pendidikan yang telah dicapai. Kedua, untuk mengantisipasi era global, kedua pendidikan dituntut untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang kompeten agar mampu bersaing di pasar kerja global. Ketiga, sejalan dengan berlakunya otonomi daerah, perlu dilakukan perubahan dan penyesuaian sistem pendidikan nasional sehingga dapat mewujudkan proses pendidikan yang lebih demokratis ([www.depdiknas.go.id](http://www.depdiknas.go.id)).

Dari ketiga tantangan tersebut di atas, maka kinerja guru sangatlah diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Kinerja guru merupakan faktor penting dalam menentukan prestasi belajar siswa. Keberhasilan pendidikan terutama sangat ditentukan oleh mutu gurunya. Baik atau buruknya kinerja seorang guru sangat menentukan kualitas pendidikan. Pendidikan yang berkualitas pada akhirnya tentu akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, yang dibutuhkan sebuah bangsa untuk melanjutkan pembangunannya di berbagai bidang. Akan tetapi, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan, tanpa didukung oleh guru yang berkualitas.

Kinerja guru sangat terkait dengan berbagai faktor, baik faktor dari dalam atau yang berasal dari guru itu sendiri ataupun faktor eksternal atau dari luar guru motivasi guru tersebut. Beberapa faktor diantaranya faktor motivasi dari guru tersebut, lingkungan kerja sekolah dimana guru tersebut menjalankan tugas dan fungsinya, serta kepuasan kerja guru tersebut.

Faktor pertama, motivasi merupakan salah satu faktor pendukung dalam mendorong atau meningkatkan kinerja anggota organisasi atau organisasi itu sebagai sebuah lembaga. Memacu motivasi harus dilakukan untuk mendorong pencapaian kinerja yang baik. Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) dalam bekerja kepada para guru sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien, Handoko (1999) mengatakan, pemberian motif kerja ini terdapat dalam teori kebutuhan hierarki maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi masing-masing anggota organisasi atau lembaga, maka mereka akan mendapatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Faktor kedua yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif tentu akan menimbulkan kenyamanan bagi guru dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang mendukung ini tentu akan menyebabkan guru akan terpacu untuk melaksanakan tugas dengan semaksimal mungkin dan pada akhirnya tentu akan menghasilkan output berupa kinerja yang baik. Sebaliknya, jika guru melaksanakan tugas ditengah lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak kondusif, bisa jadi tugas yang dikerjakan tidak akan memberikan hasil yang maksimal.

Faktor ketiga yang bisa mempengaruhi kinerja guru adalah kepuasan kerja. Guru sebagai manusia yang mempunyai sifat manusiawi pastinya juga memiliki kebutuhan yang tidak terbatas. Kebutuhan yang terpenuhi cenderung akan menimbulkan kepuasan kerja dan akan berimbas pada kinerja guru, begitupun sebaliknya, kebutuhan yang tidak terpenuhi, cenderung menimbulkan rasa ketidak puasan dan biasanya akan berdampak pada kinerja guru yang bersangkutan. Oleh karena itu, kepuasan kerja yang diberikan sekolah kepada guru, haruslah sebanding dengan yang telah diberikan guru terhadap sekolah. Dengan kepuasan kerja yang baik ini diharapkan kinerja guru akan meningkat.

Salah satu faktor yang berkorelasi langsung dengan tinggi rendahnya tingkat IPM sebuah daerah adalah kondisi pendidikannya. UNDP telah menerbitkan suatu indikator yaitu IPM (indeks pembangunan manusia) untuk mengukur kesuksesan pembangunan dan kesejahteraan suatu negara. IPM adalah adalah suatu tolok ukur angka kesejahteraan suatu daerah atau negara yang dilihat berdasarkan tiga dimensi yaitu: (1) Angka harapan hidup pada waktu lahir (*life expectancy at birth*), (2) Angka melek huruf (*literacy rate*) dan rata-rata lama sekolah (*means years of schooling*), (3)

Kemampuan daya beli (*purchasing power parity*). Indikator angka harapan hidup mengukur kesehatan, indikator angka melek huruf penduduk dewasa dan rata-rata lama sekolah mengukur pendidikan dan terakhir indikator daya beli mengukur standar hidup. Ketiga indikator tersebut saling mempengaruhi satu sama lain, selain itu dapat pula dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti ketersediaan kesempatan kerja yang ditentukan oleh pertumbuhan ekonomi, infrastruktur dan kebijakan pemerintah sehingga IPM akan meningkat apabila ketiga unsur tersebut dapat ditingkatkan dan nilai IPM yang tinggi menandakan keberhasilan pembangunan ekonomi suatu negara atau daerah (United Nation Development Program, UNDP, 1990).

Salah satu faktor yang mengindikasikan masih rendahnya kualitas pendidikan di kabupaten Polewali Mandar jika dikaitkan dengan pernyataan UNDP adalah dengan melihat indikator angka melek huruf (*literacy rate*) dan rata-rata lama sekolah (*means years of schooling*). Menurut data dari BPS Sulawesi Selatan, pada tahun 2007, komposisi penduduk Polewali Mandar berdasarkan tingkat pendidikan adalah meliputi: tidak tamat SD sebesar 37,36 persen, tamat SD sebesar 33,02 persen, tamat SMP/sebesar 13,86 persen, tamat SMA/ sederajat 12,36 persen, dan perguruan tinggi sebesar 3,51 persen. dengan demikian, mayoritas tingkat pendidikan penduduk berada pada tingkat pendidikan Sekolah Dasar (SD). Melihat data dari BPS ini bisa disimpulkan bahwa kondisi pendidikan di kabupaten Polewali Mandar belum terlalu menggembirakan, ini bisa dilihat dari angka melek huruf (*literacy rate*) dan rata-rata lama sekolah (*means years of schooling*).

Kualitas pendidikan yang rendah ini tentu saja juga tidak bisa dipisahkan dengan kinerja guru yang belum memadai secara umum. Untuk meningkatkan kualitas dan kinerja guru di kabupaten Polewali Mandar pemerintah kabupaten Polewali Mandar Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga (DIKPOR) kabupaten Polewali Mandar dalam hal ini terus berusaha meningkatkan kualitas dan kinerja guru-guru dengan berbagai macam cara, misalnya dengan mengadakan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan guru agar terampil mengelola administrasi kependidikannya, misalnya dengan mendorong atau memfasilitasi guru-guru dalam kegiatan MGMP, KKG, dan diklat-diklat sejenisnya, mengadakan pelatihan-pelatihan manajemen pengelolaan dana pendidikan gratis dan dana bantuan operasional sekolah (BOS) bagi guru atau kepala sekolah. Upaya-upaya di atas dilakukan secara umum bertujuan meningkatkan kualitas pendidikan di kabupaten Polewali Mandar namun secara khusus bisa berakibat positif dalam peningkatan kualitas SDM dari guru itu sendiri. Guru yang mempunyai kualitas yang baik diharapkan akan berpengaruh positif pula dalam peningkatan kinerjanya.

Kinerja guru di kabupaten Polewali Mandar secara umum dan guru-guru di MTs.AL-IHSAN Kenje Campalagian pada khususnya menjadi hal yang sangat penting untuk dibahas. Sebagai sebuah lembaga pendidikan yang sudah tergolong lama dan terus mengalami perkembangan, peningkatan kinerja guru adalah suatu hal yang sudah menjadi suatu keharusan dan tidak bisa ditawar-tawar lagi. Setiap tahun, jumlah siswa baru cenderung terus mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Peningkatan jumlah siswa ini sepatutnya berbanding lurus dengan peningkatan kinerja guru di MTs.AL-IHSAN Kenje Campalagian. Walaupun dalam beberapa hal kinerja guru sebagian sudah bisa dikatakan baik, namun dalam hal-hal lain, sebaliknya masih terdapat guru yang kinerjanya dikategorikan belum memadai. Proses kegiatan belajar mengajar (KBM) serta kualitas dari proses belajar mengajar itu sendiri sebagai salah satu dari sekian banyak aspek yang menjadi tolok ukur penilaian kinerja guru di MTs.AL-IHSAN Kenje Campalagian.

Fenomena yang terjadi sekarang ini di MTs.AL-IHSAN Kenje Campalagian, peneliti masih sering menjumpai guru yang datang terlambat ke sekolah, atau ada guru yang suka melakukan “korupsi waktu”, terkadang lebih cepat meninggalkan ruangan sebelum waktu jam istirahat atau mengakhiri jam pelajaran sebelum waktu yang ditentukan, atau guru yang datang terlambat pun tidak langsung mengerjakan tugasnya tapi berbincang-bincang dulu dengan sesama guru yang lain atau pegawai sekolah. Kinerja beberapa guru yang masih tidak bagus atau rendah ini yang perlu mendapat perhatian dari pihak pimpinan, agar dapat sedini mungkin mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia termasuk guru yang ada MTs.AL-IHSAN Kenje Campalagian. Fenomena yang peneliti amati, yaitu kurangnya semangat kerja sebagian guru dalam melaksanakan pekerjaannya, atau kurangnya kemauan sebagian guru untuk meningkatkan kualitas dan prestasi kerjanya menunjukkan indikasi kurangnya motivasi kerja dari guru yang bersangkutan. Karena itu, dibutuhkan motivasi baik motivasi internal atau yang bersumber dari guru itu sendiri maupun motivasi eksternal atau motivasi dari luar seperti imbalan yang memuaskan (misalnya tingkat penggajian yang baik, lingkungan kerja yang kondusif, dan lain-lain) untuk meningkatkan motivasi mereka.

Selain faktor motivasi seperti yang disebutkan di atas, lingkungan kerja pun ikut berpengaruh terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap proses kerja guru. Lingkungan kerja yang sehat, baik, dan kondusif akan menunjang guru dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi guru melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi guru, sehingga kinerja guru dapat meningkat. Kondisi dan keberadaan lingkungan kerja suatu organisasi dapat dilihat dari segi kemampuan organisasi memadukan kondisi internalnya, yang meliputi seluruh potensi sumber daya organisasi yang dimiliki. Dengan demikian, jika seluruh potensi sumber daya organisasi dapat bersinergi dengan baik, maka kinerja yang diharapkan akan terwujud.

Jika dikaitkan dengan lingkungan kerja di MTs AL-IHSAN Kenje Campalagian, terlihat adanya kendala dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Hal ini terlihat dari kondisi kebersihan kerja yang belum maksimal akibat keterlambatan petugas kebersihan dalam melaksanakannya tugasnya. Selain itu juga terlihat banyaknya dokumen dan arsip yang bertumpuk di meja dan tidak tertata rapi di lemari arsip di kantor dan ruang guru. Ruang guru luas juga relatif kurang luas jika dibandingkan dengan jumlah guru dan pegawai. Ditambah lagi ruangan guru yang dirasakan kurang sejuk bahkan terasa sangat panas disebabkan belum tersedianya sistem pendingin ruangan atau AC (*Air Conditioner*). Demikian juga dengan kondisi di luar ruangan, atau di halaman sekolah yang kelihatan semrawut dan tidak terurus. Penciptaan lingkungan kerja yang kondusif ini bukan hanya tanggung jawab satu pihak, tetapi menjadi tanggung bersama antara manajemen sekolah, kepala sekolah, guru-guru dan semua *stakeholder* (pemangku kepentingan) yang berkepentingan dengan sekolah tersebut. lingkungan sekolah yang bersifat fisik misalnya, harus terus berupaya ditingkatkan kualitasnya. Ruangan-ruangan kelas harus dibuat lebih nyaman, atau menambah ruangan-ruangan baru lagi jika memang ada trend penambahan jumlah siswa baru setiap tahun. dengan demikian, rasio jumlah siswa yang diajar dalam satu kelas tidak terlalu padat, sehingga siswa dan guru lebih berkonsentrasi mengajar dan bukan hanya menghabiskan waktu untuk menangani siswa yang ribut dan terlalu padat. kebersihan ruangan dan di luar ruangan juga harus diperhatikan.

pekarangan sekolah harus ditata sedemikian sekolah agar menimbulkan kesan sejuk sehingga membuat betah siswa-siswa dan guru-guru sepanjang hari sekolah. Dari segi lingkungan sosial, pihak manajemen sekolah dan kepala sekolah harus selalu berupaya mengadakan kegiatan-kegiatan yang bisa dan makin mempererat ikatan silaturahmi antar guru-guru dan pegawai lainnya.

Disamping faktor motivasi dan lingkungan kerja seperti yang dijelaskan di atas, salah satu faktor yang juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja seseorang dapat diperoleh dari keadaan yang menyenangkan, lingkungan kerja, teman kerja, gaji yang cukup, dan semua kebutuhan dapat diperoleh secara memadai. Kepuasan kerja yang positif juga dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai atau anggota sebuah organisasi, termasuk organisasi pendidikan, termasuk guru.

Jika dikaitkan dengan kondisi yang terjadi sekarang di MTs.AL-IHSAN Kenje Campalagian, kepuasan kerja yang dirasakan para guru masih sangat rendah. Hal ini disebabkan karena sebagian besar guru-guru yang mengajar di MTs.AL-IHSAN Kenje Campalagian adalah guru yang masih berstatus non PNS. Untuk guru yang berstatus PNS mungkin masalah gaji dan pendapatan sudah tidak terlalu menjadi beban dalam menciptakan kinerja, tetapi bagi guru-guru yang berstatus non PNS, pendapatan dan gaji yang kurang memadai. Untuk guru yang berstatus non PNS misalnya, ada guru yang terpaksa mengambil pekerjaan sampingan karena menganggap gaji yang didapatkan dari honor mengajar masih sangat kurang atau jauh dari mencukupi untuk menutupi biaya kehidupan sehari-hari. Kalau sudah begini yang terjadi, maka sulit untuk mengharapkan kinerja yang baik dari mereka. Kepuasan kerja yang rendah karena gaji yang rendah ini pada akhirnya bisa memicu memburuknya kinerja pada sebagian guru di MTs AL-IHSAN Kenje Campalagian. Karena itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja dari guru-guru tersebut, salah satu hal yang patut diperhatikan adalah masalah kesejahteraan, yaitu dengan meningkatkan gaji atau pendapatan mereka, khususnya guru-guru yang berstatus non PNS.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari dalam aspek kegiatan menjalankan tugas dan cara/kualitas dalam melaksanakan kegiatan/tugas tersebut. Kinerja guru ini akan meningkat bila guru yang bersangkutan mempunyai motivasi yang tinggi untuk memberikan yang terbaik, lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung serta adanya kepuasan kerja yang dirasakan. Walaupun secara implisit sudah dinyatakan dengan jelas bahwa motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan hal yang penting bagi peningkatan kinerja guru, literatur pendidikan yang mengkaji tentang pentingnya masalah motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam hubungannya dengan kinerja guru dirasakan masih sangat kurang, karena itu peneliti berminat untuk meneliti persepsi guru tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di MTs. AL-IHSAN Kenje Campalagian?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MTs. AL-IHSAN Kenje Campalagian?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTs. AL-IHSAN Kenje Campalagian?

4. Apakah terdapat pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja guru di MTs. AL-IHSAN Kenje Campalagian?

### C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di MTs. AL-IHSAN Kenje Campalagian.
2. Menganalisis seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MTs. AL-IHSAN Kenje Campalagian.
3. Menganalisis seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTs. AL-IHSAN Kenje Campalagian.
4. Menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja guru di MTs. AL-IHSAN Kenje Campalagian.

### D. Manfaat Penelitian

1. Sebagai masukan bagi pimpinan instansi, khususnya Kepala sekolah MTs. AL-IHSAN Kenje Campalagian untuk mengetahui pentingnya motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja guru.
2. Sebagai bahan acuan bagi peneliti lainnya untuk melakukan penelitian selanjutnya khususnya yang menyangkut/berkaitan dengan penelitian ini.
3. Untuk menambah pengetahuan dan memperluas wawasan peneliti berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di MTs. AL- IHSAN Kenje Campalagian dengan waktu penelitian selama 2 (Dua) bulan. Rancangan penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan *eksplanatory* untuk menjelaskan apakah ada pengaruh antara motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTs. AL- IHSAN Kenje Campalagian.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Jenis data dan sumbernya adalah data primer yang diperoleh secara langsung di lapangan dengan menggunakan kuesioner dan observasi. Data sekunder yang diperoleh melalui talaah dokumen dan studi pustaka. Populasinya seluruh guru yang mengajar di MTs. AL- IHSAN Kenje Campalagian sebanyak 35 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 35 orang guru di MTs. AL- IHSAN Kenje Campalagian. Teknik analisis data adalah dengan analisis kuantitatif dan analisis statistik inferensial untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Untuk keperluan tersebut digunakan analisis regresi linear berganda dengan melakukan uji-t dan uji-F melalui program SPSS 22 *for Windows*.

## III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Variabel Penelitian

#### 1. Motivasi

Tabel 1: Tanggapan Responden Terhadap Motivasi (X<sub>1</sub>)

| No        | Item Pertanyaan   | SS  |      | S    |       | CS  |       | KS  |      | TS  |      |
|-----------|---|-----|------|------|-------|-----|-------|-----|------|-----|------|
|           |   | F   | %    | F    | %     | F   | %     | F   | %    | F   | %    |
| 1         | Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya sebagai seorang guru                                 | 3   | 8.6  | 23   | 65.7  | 8   | 22.9  | 1   | 2.9  | 0   | 00.0 |
| 2         | Dengan menjadi seorang guru, saya bisa lebih mengaktualisasikan diri                            | 0   | 00.0 | 25   | 71.4  | 10  | 28.6  | 0   | 00.0 | 0   | 00.0 |
| 3         | Saya jarang absen dalam bekerja   | 4   | 11.4 | 24   | 68.6  | 7   | 20.0  | 0   | 00.0 | 0   | 00.0 |
| 4         | Saya sadar disiplin waktu adalah kewajiban setiap orang dalam organisasi ini                    | 4   | 11.4 | 20   | 57.1  | 11  | 31.4  | 0   | 00.0 | 0   | 00.0 |
| 5         | Hubungan saya dengan rekan-rekan kerja cukup baik dan membuat saya selalu betah di tempat kerja | 3   | 8.6  | 21   | 60.0  | 10  | 28.6  | 1   | 2.9  | 0   | 00.0 |
| Total     |   | 14  | 40   | 113  | 322.8 | 46  | 131.5 | 2   | 5.8  | 0   | 0.0  |
| Rata-rata |   | 2.8 | 8    | 22.6 | 64.56 | 9.2 | 26.3  | 0.4 | 1.16 | 0.0 | 0.0  |

Sumber: hasil olah data primer, 2017

Dari tabel 1 di atas menunjukkan bahwa dari 35 orang guru di MTs. AL-IHSAN Kenje Campalagian yang dijadikan responden memberikan tanggapan yang positif tentang motivasi. Ini bisa dilihat dari jawaban yang diberikan terhadap indikator yang digunakan, yaitu rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak sebesar 2,8 atau 8 %, setuju sebanyak 22,6 atau 64.56 %, responden menjawab setuju, cukup setuju sebanyak 9,2 atau 26.3 % menjawab cukup setuju, kurang setuju sebanyak 0,4 atau 1,16 % dan tidak setuju sebanyak 0 atau 0,0 %. penilaian tertinggi dari guru MTs. AL-IHSAN Kenje Campalagian selaku responden untuk variabel motivasi adalah kategori jawaban setuju sebanyak 64,56 %, diharapkan dipertahankan dan sebisa mungkin ditingkatkan untuk masa yang akan datang.

## 2. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah faktor-faktor fisik dan non fisik yang ada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi guru dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. kemudian dapat dipahami bahwa lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasan guru dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 2: Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

| No        | Item Pertanyaan   | SS  |      | S    |       | CS  |       | KS  |      | TS  |      |
|-----------|---|-----|------|------|-------|-----|-------|-----|------|-----|------|
|           |   | F   | %    | F    | %     | F   | %     | F   | %    | F   | %    |
| 1         | Kebersihan di tempat saya bekerja cukup terjaga                 | 3   | 8.6  | 24   | 68.6  | 7   | 20.0  | 1   | 2.9  | 0   | 00.0 |
| 2         | Saya dapat beradaptasi dengan temperatur di tempat kerja        | 3   | 8.6  | 25   | 71.4  | 6   | 17.1  | 1   | 2.9  | 0   | 00.0 |
| 3         | Sekolah tempat kerja saya tertata dengan rapi                   | 5   | 14.3 | 23   | 65.7  | 6   | 17.1  | 1   | 2.9  | 0   | 00.0 |
| 4         | Komunikasi antara rekan-rekan kerja disini terjalin dengan baik | 5   | 14.3 | 20   | 57.1  | 9   | 25.7  | 1   | 2.9  | 0   | 00.0 |
| Total     |   | 16  | 45.8 | 92   | 262.8 | 28  | 79.9  | 4   | 11.6 | 0   | 0.0  |
| Rata-rata |   | 3.2 | 9.16 | 18.4 | 52.56 | 5.6 | 15.98 | 0.8 | 2.32 | 0.0 | 0.0  |

Sumber: hasil olah data primer, 2017

Dari tabel 2 di atas menunjukkan bahwa dari 35 orang guru di MTs. AL-IHSAN Kenje Campalagian yang dijadikan responden memberikan tanggapan yang positif tentang lingkungan kerja. Ini bisa dilihat dari jawaban yang diberikan terhadap indikator yang digunakan, yaitu: rata-rata

responden menjawab sangat setuju sebanyak sebesar 3,2 atau 9,16 %, setuju sebanyak 18,4 atau 52.56 %, cukup setuju sebanyak 5,6 atau 15,98 % menjawab cukup setuju, kurang setuju sebanyak 0,8 atau 2,32 % dan tidak setuju sebanyak 0 atau 0,0 %. Penilaian tertinggi dari guru MTs. AL-IHSAN Kenje Campalagian selaku responden untuk variabel lingkungan kerja adalah kategori jawaban setuju sebanyak 52,56 %, dan tidak setuju sebanyak 2,32 % diharapkan bisa ditingkatkan untuk masa yang akan datang.

### 3. Kepuasan Kerja

Meningkatkan kepuasan kerja guru merupakan hal yang penting karena menyangkut masalah hasil kerja (kinerja) guru yang merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada siswa. Guru dituntut untuk bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada *stakeholders* (pemakai jasa sekolah).

Tabel 3: Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja ( $X_3$ )

| No        | Item Pertanyaan   | SS  |       | S    |       | CS  |      | KS  |      | TS  |      |
|-----------|---|-----|-------|------|-------|-----|------|-----|------|-----|------|
|           |   | F   | %     | F    | %     | F   | %    | F   | %    | F   | %    |
| 1         | Kompensasi yang saya dapatkan sudah sesuai dengan kontribusi yang saya berikan      | 5   | 14.3  | 24   | 68.6  | 6   | 17.1 | 0   | 00.0 | 0   | 00.0 |
| 2         | Saya menyukai pekerjaan sebagai guru  | 4   | 11.4  | 24   | 68.8  | 7   | 20.0 | 0   | 00.0 | 0   | 00.0 |
| 3         | Pengawasan dan bimbingan yang dilakukan membuat kompetensi saya semakin meningkat   | 5   | 14.3  | 20   | 57.1  | 9   | 25.7 | 0   | 00.0 | 0   | 00.0 |
| 4         | Saya dan rekan-rekan kerja saling membantu jika ada yang bermasalah dalam pekerjaan | 7   | 20.0  | 21   | 60.0  | 6   | 17.1 | 0   | 00.0 | 0   | 00.0 |
| 5         | Saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi                     | 6   | 17.1  | 22   | 62.9  | 6   | 17.1 | 1   | 2.9  | 0   | 00.0 |
| Total     |   | 27  | 77.1  | 111  | 317.4 | 34  | 97   | 1   | 2.9  | 0   | 0.0  |
| Rata-rata |   | 5.4 | 15.42 | 22.2 | 63.48 | 6.6 | 19.4 | 0.2 | 0.58 | 0.0 | 0.0  |

Sumber: hasil olah data primer, 2017

Dari tabel 3 di atas menunjukkan bahwa dari 35 orang guru di MTs. AL-IHSAN Kenje Campalagian yang dijadikan responden memberikan tanggapan yang positif tentang kepuasan kerja. Ini bisa dilihat dari jawaban yang diberikan terhadap indikator yang digunakan, yaitu: rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak sebesar 5,24 atau 15,42 %, setuju sebanyak 22,2 atau 63,48 %, cukup setuju sebanyak 6,6 atau 19,4 %, kurang setuju sebanyak 0,2 atau 0,58 % dan tidak setuju sebanyak 0 atau 0,0 %. Penilaian tertinggi dari guru MTs. AL-IHSAN Kenje Campalagian selaku responden untuk variabel kepuasan kerja adalah kategori jawaban setuju sebanyak 63,48 %, sehingga lingkungan kerja diharapkan bisa lebih ditingkatkan lagi kondisinya untuk masa yang akan datang.

### 4. Kinerja Guru

Kinerja adalah penilaian kepala sekolah atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dalam menjalankan proses belajar mengajar.

Tabel 4: Tanggapan Responden Terhadap Kinerja (Y)

| No | Item Pertanyaan                           | SS |     | S  |      | CS |      | KS |     | TS |      |
|----|---|----|-----|----|------|----|------|----|-----|----|------|
|    |   | F  | %   | F  | %    | F  | %    | F  | %   | F  | %    |
| 1  | Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan | 3  | 8.6 | 24 | 68.6 | 7  | 20.0 | 1  | 2.9 | 0  | 00.0 |

|   |   |     |      |      |       |     |       |     |      |   |      |
|---|---|-----|------|------|-------|-----|-------|-----|------|---|------|
| 2 | Saya selalu berusaha mencapai target yang saya canangkan di awal kegiatan   | 2   | 5.7  | 26   | 74.3  | 7   | 20.0  | 0   | 00.0 | 0 | 00.0 |
| 3 | Saya terbiasa bekerja meskipun tanpa diperintah atasan  | 4   | 11.4 | 24   | 68.6  | 7   | 20.0  | 0   | 00.0 | 0 | 00.0 |
| 4 | Saya datang kesekolah dan pulang setelah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh peraturan | 4   | 11.4 | 21   | 60.0  | 10  | 28.6  | 0   | 00.0 | 0 | 00.0 |
| 5 | Saya bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan pimpinan  | 5   | 14.3 | 23   | 65.7  | 6   | 17.1  | 1   | 2.9  | 0 | 00.0 |
|   | Total   | 18  | 51.4 | 118  | 337.2 | 37  | 105.7 | 2   | 5.8  | 0 | 0.0  |
|   | Rata-rata   | 3.6 | 10.2 | 23.6 | 67.44 | 7.4 | 21.14 | 0.4 | 1.16 | 0 | 0.0  |

Sumber: *hasil olah data primer, 2017*

Dari tabel 4 di atas menunjukkan bahwa dari 35 orang guru di MTs. AL-IHSAN Kenje Campalagian yang dijadikan responden memberikan tanggapan yang positif tentang kepuasan kerja. Ini bisa dilihat dari jawaban yang diberikan terhadap indikator yang digunakan, yaitu responden menjawab sangat setuju sebesar 3,6 (10,52%), setuju sebanyak 23,6 (67,44%), cukup setuju sebanyak 7,4 (21,14%), dan kurang setuju sebanyak 0,4 (1,16%). Penilaian tertinggi dari guru MTs. AL-IHSAN Kenje Campalagian selaku responden untuk variabel kinerja adalah kategori jawaban setuju sebanyak 67,44 %, sehingga kinerja diharapkan bisa lebih ditingkatkan lagi untuk masa yang akan datang.

## B. Pengujian Hipotesis

### 1. Analisis Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi dapat dilihat seperti pada tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5: Hasil Analisis Regresi

| Variabel                           | Koefisien Regresi | Standardized Coefficients | t <sub>hitung</sub> | Signifikansi |
|------------------------------------|-------------------|---------------------------|---------------------|--------------|
| Konstanta (a)                      | 1,369             |                           |                     |              |
| Motivasi (X <sub>1</sub> )         | 0,344             | 0,342                     | 4,442               | 0,000        |
| Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ) | 0,363             | 0,381                     | 3,958               | 0,000        |
| Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> )   | 0,298             | 0,371                     | 3,947               | 0,000        |
| R = 0,936                          | F = 73,090        |                           |                     | Sig. = 0,000 |
| R <sup>2</sup> = 0,864             | N = 35            |                           |                     | α = 0,05     |

Sumber: *data primer diolah tahun 2017*

Berdasarkan tabel 5 di atas hasil koefisien regresi maka akan didapatkan model persamaan koefisien regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,369 + 0,344X_1 + 0,363X_2 + 0,298X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 1,396, menunjukkan harga konstan, dimana jika nilai variabel independent diasumsikan sama dengan nol, maka diperoleh nilai kinerja (Y) = 1,396.
- Koefisien X<sub>1</sub> (β<sub>1</sub>) = 0,344, menunjukkan bahwa variabel motivasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Dengan kata lain, jika variabel motivasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja akan bertambah sebesar 0,344. Hal ini juga menunjukkan bahwa motivasi searah dengan kinerja, bila motivasi makin meningkat maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru.

- c. Koefisien  $X_2$  ( $\beta_2$ ) = 0,363, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja ( $Y$ ). Dengan kata lain, jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja akan bertambah sebesar 0,363. Hal ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja searah dengan kinerja, bila lingkungan kerja makin meningkat maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru.
- d. Koefisien  $X_3$  ( $\beta_3$ ) = 0,298, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja ( $Y$ ). Dengan kata lain, jika variabel kepuasan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja akan bertambah sebesar 0,298. Hal ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja searah dengan kinerja, bila kepuasan kerja makin meningkat maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru.

## 2. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) atau *R-Square* digunakan untuk melihat seberapa besar variabel *independent* mampu menjelaskan variabel *dependent*. dengan kata lain koefisien determinasi digunakan untuk mengukur variabel independent yaitu motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja menjelaskan variabel kinerja guru di MTs. AL-IHSAN Kenje Campalagian.

Nilai  $R$  menjelaskan tipe hubungan antar variabel. Semakin besar nilai  $R$  berarti hubungan semakin erat, pada tabel 9, nilai  $R$  sebesar 0,936 berarti hubungan (*relation*) antara motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 93,6 %, artinya ada hubungan yang sangat kuat. Menurut Sugiono (2008) koefisien korelasi yang diteliti berada di interval 0,80 – 1,00 tingkat hubungannya sangat kuat.

Diketahui nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,864 menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel *independent*, mampu menjelaskan kinerja guru di MTs. AL-IHSAN Kenje Campalagian sebagai variabel *dependent* sebesar 86,4 %, sedangkan sisanya sebesar 13,6 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian, misalnya: prestasi kerja, disiplin kerja, kompetensi, budaya organisasi, diklat, dan lain-lain.

## 3. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara bersama-sama (*simultan*) dan secara sendiri/sebagian (*parsial*). pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent diuji dengan tingkat kepercayaan 95 % atau  $\alpha = 5$  %.

### a. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Berdasarkan tabel 5, uji simultan (uji F) dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} = 73,090$  dan  $F_{tabel} = 2,911$ , dalam hal ini  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikan adalah 0,000 lebih kecil dari nilai alpha  $\alpha = 0,05$  sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.  $H_1$  diterima artinya persamaan regresi tersebut diatas dapat digunakan sebagai fungsi taksiran/ ramalan. Dengan demikian motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja.

### b. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Berdasarkan tabel 5, perhitungan uji parsial (Uji-t) diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi 4,442 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  2,039 ( $4,442 > 2,039$ ) dan nilai signifikan sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). dengan demikian karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak, artinya motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- 2) Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja 3,958 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  2,039 ( $3,958 > 2,039$ ) dan nilai signifikan sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). dengan demikian karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak, artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- 3) Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepuasan kerja 3,947 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  2,039 ( $3,947 > 2,039$ ) dan nilai signifikan sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak, artinya kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Nilai *standardized coefficient* Lingkungan kerja adalah 0,381 yang merupakan variabel bebas dengan nilai *standardized coefficient* tertinggi. Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang paling besar atau paling dominan terhadap kinerja guru di MTs Al-Ihsan Kenje Campalagian, hal ini sesuai dengan pendapat Nitisimeto (2000) bahwa ada hubungan yang positif antara Lingkungan kerja dengan pencapaian kinerja. demikian pula menurut Sentono (2001), kondisi lingkungan kerja yang baik menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan. Sedangkan variabel yang paling rendah adalah variabel motivasi hal ini sesuai dengan pendapat munandar (2000) yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan prestasi kerja atau kinerja karyawan.

### C. Pembahasan

#### 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru di MTs. Al-IHSAN Kenje Campalagian

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Motivasi merupakan komoditi yang sangat diperlukan oleh semua orang termasuk guru. Motivasi bisa terjadi jika guru mempunyai kebanggaan akan keberhasilan. Hasil penelitian ditemukan bahwa secara simultan variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs. Al-IHSAN Kenje Campalagian. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,864 menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel *independent* mampu menjelaskan kinerja guru MTs. Al-IHSAN Kenje Campalagian sebagai variabel *dependent* sebesar 86,4 %, sedangkan sisanya sebesar 13,6 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitan. Berdasarkan hasil kuisioner, variabel motivasi mendapat penilaian tertinggi dari guru di MTs. Al-IHSAN Kenje Campalagian selaku responden dengan kategori jawaban setuju sebanyak 22,6 atau 64.56 %, sehingga diharapkan dipertahankan dan bahkan sebisa mungkin ditngkatkan untuk masa-masa mendatang. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Nilai *standardized coefficient* motivasi adalah 0,342 merupakan variabel bebas dengan nilai *standardized coefficient* cukup tinggi. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh cukup besar terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Kartika Mulia Siregar (2011) dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktifitas Kinerja Guru pada SMA Josua Medan”.

dalam penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi dan kinerja guru.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs. Al-IHSAN Kenje Campalagian**

Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Arah koefisien regresi bertanda positif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja searah dengan kinerja, bila variabel lingkungan kerja ditingkatkan akan berdampak positif terhadap kinerja guru. Nilai *standardized coefficient* lingkungan kerja adalah 0,381 yang merupakan variabel bebas dengan nilai *standardized coefficient* tertinggi setelah. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil kuisioner lingkungan kerja mendapat penilaian tertinggi dari guru MTs AL-IHSAN selaku responden dengan kategori jawaban setuju sebanyak 18,4 atau 52,56 % dan kurang setuju sebanyak 0,8 atau 2,32 % sehingga diharapkan dipertahankan dan bahkan sebisa mungkin ditingkatkan untuk masa-masa mendatang.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pernyataan Lilik Khoiriyah (2009), bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan serta di dukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak positif bagi karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

## **3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs. Al-IHSAN Kenje Campalagian**

Secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Arah koefisien regresi bertanda positif menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja searah dengan kinerja, bila variabel kepuasan kerja ditingkatkan akan berdampak positif terhadap kinerja guru. Nilai *standardized coefficient* kepuasan kerja adalah 0,371. Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil kuisioner kepuasan kerja mendapat penilaian tertinggi dari guru MTs AL-IHSAN selaku responden dengan kategori jawaban setuju sebanyak 22,2 atau 63,48 % dan kurang setuju sebanyak 0,2 atau 0,58 % sehingga diharapkan dipertahankan dan bahkan sebisa mungkin ditingkatkan untuk masa-masa mendatang.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Millyati Tantri (2013), dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Swasta di Kotamadya Tangerang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai signifikan 0,088.

## **IV. PENUTUP**

### **A. Simpulan**

1. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di MTs. Al-IHSAN Kenje Campalagian.
2. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di MTs. Al-IHSAN Kenje Campalagian.

3. Secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di MTs. Al-IHSAN Kenje Campalagian.
4. Secara simultan motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di MTs. Al-IHSAN Kenje Campalagian.

## **B. Saran**

1. Bagi guru-guru di MTs AL-IHSAN, motivasi guru sudah bagus, tetapi perlu ditingkatkan agar kinerja guru makin meningkat dari waktu ke waktu. Ada perbaikan dari hal-hal lain, misalnya memberikan pelatihan-pelatihan materi yang berkaitan dengan proses belajar mengajar sehingga mereka memiliki keterampilan dan akan meningkatkan kemampuan mereka dalam mengajar.
2. Lingkungan kerja di MTs Al-Ihsan Kenje Campalagian masih perlu terus ditingkatkan. misalnya dalam indikator suhu perlu mendapat perhatian, pengembangan dari segi pembangunan yaitu dengan cara membuat setiap ruangan memiliki sumber cahaya alami. Selanjutnya untuk memberikan suhu ruangan yang nyaman, sekolah harus membuat lubang ventilasi udara yang lebih banyak agar pergantian udara bisa menjadi dua arah. demikian juga dengan lingkungan non fisik sekolah, komunikasi yang baik antar semua pihak sekolah harus terus dijaga dan ditingkatkan.
3. Bagi pihak manajemen sekolah dan kepala sekolah, kepuasan kerja di MTs. Al-IHSAN Kenje Campalagian perlu terus ditingkatkan terutama menyangkut masalah imbalan atau kompensasi yang belum bisa memenuhi kebutuhan dan kelayakan. hal ini dapat dilakukan misalnya dengan mencoba memberikan pekerjaan atau memberikan kesempatan (promosi) kepada guru-guru yang berpotensi untuk menduduki jabatan seperti wali kelas, bendahara, atau kepala-kepala urusan atau staf, sehingga dari itu bisa menambah pekerjaan dan penghasilannya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsini. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2007.
- Badudu, JS, dan Zain, Sultan Muhammad, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1996.
- David, Keith & Jhon W. Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Agus Darma, Jakarta: Erlangga, 2000.
- Depdikbud. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2000.
- Duryat, Masduki. *Kepemimpinan Supervisor dalam Meningkatkan Motivasi Guru*, Jakarta: Balai Pustaka, 2009.
- Gibson, James L, *et.al. Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Kelima. Alih Bahasa Djoerban Wahid Jakarta: Erlangga, 2000.
- Hadi, Sutrisno. *Revolusi Pendidikan di Yogyakarta*, Yogyakarta: Arruzz 2, 2005.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2000.
- Hasibuan Malayu SP. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Rineka Cipta, 2001.

Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.

Mulyasa, Edi. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 Tahun 2007 Tentang *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.

Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*, Buku I. Alih Bahasa: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat, 2008.

Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2001.

Sugiono. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2008.

Suparlan. *Manajemen Guru Efektif*, Jakarta: Hikayat, 2005.

### **Jurnal**

Sunarso, Sunardi, 2007. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 2, No. 1, Desember 2007.

### **Online**

[www.depdiknas](http://www.depdiknas.go.id) go.id. diakses tanggal 25 Agustus 2015.

[www.bps.go.id](http://www.bps.go.id). diakses tanggal 25 Agustus 2015.