

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara

Melianah¹, Nurahyani², Missriani³

¹SMP Negeri 1 Prabumulih, ^{2,3}Universitas PGRI Palembang
melianah9@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara; 2) menganalisis pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara; dan 3) Menganalisis pengaruh secara bersama-sama antara lingkungan kerja dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara. Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan *survey*. Analisis data menggunakan bantuan *Software SPSS for Windows* Versi 21 dengan melakukan uji prasyarat analisis terlebih dahulu. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara; 2) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara; 3) ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru*

Abstract

This study aims to: 1) analyze the effect of the work environment on the performance of junior high school teachers in Prabumulih Utara District; 2) to analyze the effect of teacher work motivation on the performance of junior high school teachers in Prabumulih Utara District; and 3) to jointly analyze the influence of the work environment and work motivation of teachers on the performance of junior high school teachers in Prabumulih Utara District. The method in this research is a quantitative method with a survey approach. Data analysis used the help of SPSS Software for Windows Version 21 by conducting prerequisite analysis tests first. The results of the study concluded that: 1) there was a significant effect of the work environment on the performance of junior high school teachers in Prabumulih Utara District; 2) there is a significant effect of teacher work motivation on the performance of junior high school teachers in Prabumulih Utara District; 3) there is a significant influence on the work environment and work motivation of teachers together on the performance of junior high school teachers in Prabumulih Utara District.

Keywords: *Work Environment, Work Motivation, dan Teacher's Performance*

PENDAHULUAN

Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pasal 1 Ayat 9 tentang Standar Sarana dan Prasarana, menegaskan bahwa standar sarana prasarana pembelajaran adalah kriteria mengenai ruang belajar, tempat olahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berkreasi dan berekreasi serta sumber belajar lain, yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran, termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan SDM yang terlibat dalam proses pendidikan. Kualitas pendidikan dipengaruhi oleh penyempurnaan sistemik terhadap seluruh komponen pendidikan, seperti peningkatan kualitas dan pemerataan penyebaran guru, kurikulum yang disempurnakan, sumber belajar, sarana dan prasarana yang memadai, iklim pembelajaran yang kondusif, serta didukung oleh kebijakan pemerintah, baik di pusat maupun di daerah (Zahroh, 2015).

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Education is a conscious effort to build quality human resources to compete (Tobari et al, 2018). Quality human resources are more important than the wealth of natural resources, because the wealth of natural resources cannot guarantee the welfare and success of a nation (Asvio et al, 2019).

Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial. Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau *output*. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Untuk berkembang tentunya harus ada proses perubahan. Pengembangan ini hendaknya bertolak dari hal-hal yang menyebabkan organisasi tersebut tidak dapat berfungsi dengan sebaik yang diharapkan (Nawawi, 2016).

Dalam konsepsi pengembangan kelembagaan tercermin adanya upaya untuk memperkenalkan perubahan cara mengorganisasikan suatu lembaga, struktur, proses dan sistem lembaga yang bersangkutan sehingga lebih dapat memenuhi misinya. Oleh karena itu, perubahan yang terjadi pada lembaga sekolah harus meliputi seluruh komponen yang ada di dalamnya (Purwanto, 2014).

Penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia antara lain adalah masalah efektifitas, efisiensi dan standarisasi pengajaran. Adapun permasalahan khusus dalam dunia pendidikan yaitu rendahnya sarana fisik, rendahnya kualitas guru, rendahnya kesejahteraan guru, rendahnya prestasi siswa, rendahnya kesempatan pemerataan pendidikan, rendahnya relevansi pendidikan dengan kebutuhan dan mahal biaya pendidikan. (dikutip dari meilanikasim.wordpress.com). Elemen kunci dalam dunia pendidikan adalah guru. Maka lingkungan kerja guru harus benar-benar diperhatikan karena lingkungan kerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah motivasi kerja guru itu sendiri. Dalam model yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah mengenai faktor dari luar yaitu lingkungan kerja dan faktor dari dalam yaitu motivasi kerja guru.

Lingkungan kerja adalah hal penting yang harus diperhatikan oleh organisasi. Lingkungan di sekitar tempat kerja tentunya akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Nitisemito (2014) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja bagi karyawan. Seperti yang dinyatakan oleh Alrub (2015) bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang memprediksi tingkat niat untuk tetap bekerja. Lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti yang dikatakan oleh McCoy dan Evans (2015) menyatakan bahwa lingkungan fisik menyediakan alat intervensi yang berpotensi kuat untuk meningkatkan kerja yang terorganisir. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jayaweera (2015), ditemukan hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian Hardiyono, (2017) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif secara signifikan terhadap kepuasan dan kinerja.

Menurut Nitisemito (2014) lingkungan kerja didefinisikan sebagai “Segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberikan sumbangan terhadap produktifitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.

Kualitas suatu pendidikan dapat terlihat dari tingkat profesional guru dalam mengajar. Profesional guru tidak dapat terjadi secara langsung tetapi melalui proses. Dalam menciptakan guru yang profesional, pemerintah telah membuat aturan persyaratan untuk menjadi guru. Dalam pasal 8 Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidikan, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.

Guru memegang peranan utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses pembelajaran. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula.

Salah satu amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga Negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah.

Yamin (2015) mengemukakan bahwa sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau output. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Untuk berkembang tentunya harus ada proses perubahan. Dalam konsepsi pengembangan kelembagaan tercermin adanya upaya untuk memperkenalkan perubahan cara mengorganisasikan suatu lembaga, struktur, proses dan sistem lembaga yang bersangkutan sehingga lebih dapat memenuhi misinya. Oleh karena itu, perubahan yang terjadi pada lembaga sekolah harus meliputi seluruh komponen yang ada di dalamnya.

Perubahan tersebut terjadi dalam struktur, proses, ketenagaan dan sistem suatu lembaga serta proses perubahan itu sendiri, menyangkut bagaimana sekolah sebagai lembaga diorganisasikan sehingga mampu mengemban misinya dengan baik. Dalam proses perubahan tersebut individu organisasi dan lembaga meningkatkan kemampuan dan performannya sehubungan dengan tujuan, sumber-sumber, dan lingkungannya. Perubahan tidak akan berjalan tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang merupakan aset yang dapat memberikan kontribusi lebih dalam pencapaian tujuan organisasi (Mulyasa, 2013).

Guru sangat berperan dalam menentukan kualitas lulusan sekolah. Artinya untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas diperlukan guru dengan kualitas dan prestasi maksimal. Sedangkan guru dengan kualitas dan prestasi maksimal dapat diperoleh bila ditunjang oleh kepemimpinan yang baik. Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu menurut Sukadi (2009) mengemukakan bahwa guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Lingkungan kerja bagi para guru merupakan suatu ruang lingkup atau kawasan dalam mengembangkan kompetensi dan pengetahuan, serta wawasan yang dimiliki untuk membantu pelaksanaan aktivitas kerja. Pada akhirnya, akan meningkatkan kinerja guru tersebut. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik turut serta dalam membantu tercapainya tujuan sekolah yang diinginkan sesuai dengan visi dan misi yang ada. Dengan kata lain, semakin kebutuhan guru dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran yang dilakukan terpenuhi maka akan semakin tinggi pula keinginan guru tersebut dalam meningkatkan kinerja mereka dalam melakukan tugas dan kewajibannya di perusahaan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan guru dalam melakukan tugasnya (Suharsaputra, 2018).

Pemberian motivasi pada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menyebabkan tensi, menimbulkan tindakan, menghasilkan keputusan. Pada awalnya dari rantai motivasi dimulai dengan kebutuhan yang dipenuhi, mencari jalan untuk memenuhi kebutuhan, perilaku yang berorientasi pada tujuan, pembangkit kinerja, menimbulkan imbalan dan hukuman. Kebutuhan yang tidak terpenuhi dinilai dari keputusan, tegangan, dorongan, perilaku pencarian, kebutuhan dipuaskan, dan pengurangan tegangan (Uno, 2013).

Faktor lain yang dapat meningkatkan prestasi belajar siswa adalah adanya lingkungan kerja guru yang kondusif dan motivasi kerja guru itu sendiri. Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Pegawai/guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Hal itu dibuktikan berdasarkan hasil penelitian McClelland (1961), Edward Murray (1957), Miller dan Gordon W (1967) yang dikutip Mangkunegara (2011), menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja/prestasi kerja. Artinya pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Pada dasarnya terdapat seperangkat tugas yang harus dilaksanakan oleh guru terkait dengan profesinya sebagai pengajar, yakni (1) tugas dalam bidang profesi meliputi: mendidik, mengajar dan melatih peserta didik; (2) tugas dalam bidang kemanusiaan meliputi: bahwa guru di sekolah harus dapat menjadi orangtua kedua, dapat memahami peserta didik, membantu peserta didik dalam mentransformasikan dan mengidentifikasi diri peserta itu sendiri; (3) tugas dalam bidang kemasyarakatan meliputi membantu masyarakat untuk dapat memperoleh ilmu pengetahuan dan mencerdaskan bangsa Indonesia seutuhnya berdasarkan Pancasila, (Uno, 2013).

Kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: faktor kemampuan dan faktor motivasi (Supardi, 2013). Motivasi merupakan daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan (Sardiman, 2013), bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki tersebut rendah.

Di Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih, ada 4 (empat) Sekolah Menengah Pertama, yaitu: 1) SMP Negeri 1 Prabumulih, 2) SMP Yayasan Bakti Prabumulih, 3) SMP Yayasan Dartwah Prabumulih, dan 4) SMP Muhammadiyah Prabumulih. Observasi awal peneliti melihat pada masing-masing SMP untuk sarana prasana sudah dianggap cukup dan memadai untuk kegiatan proses belajar-mengajar, namun disisi lain, seperti kondisi keberadaan sekolah di lokasi pinggir jalan, dapat dikatakan sedikit terganggu, namun karena hal semacam itu sudah dianggap biasa dengan hiruk pikuknya lalu lintas, menjadikan suasana proses pembelajaran tidak ada masalah. Informasi awal yang peneliti peroleh di masing-masing sekolah, yaitu di SMP Negeri 1 Prabumulih jumlah tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan berjumlah 67 orang, di SMP Yayasan Bakti Prabumulih jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berjumlah 23 orang, di SMP Yayasan Dartwah Prabumulih jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berjumlah 10 orang, dan SMP

Muhammadiyah Prabumulih jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berjumlah 29 orang.

Proses pembelajaran di masing-masing SMP dilaksanakan di pagi hari dan dimulai pada pukul 07.00 WIB sampai dengan 13.45 WIB, sedangkan di sore hari dari pukul 15.00 WIB sampai dengan 17.15 WIB dilaksanakan kegiatan ekstrakurikuler. Berdasarkan informasi yang peneliti peroleh dari Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Prabumulih bahwa kinerja guru yang ada perlu ditingkatkan lagi, karena kinerja guru selama ini masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Masih ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan porsi kurikulum yang ada. Guru masih enggan menggunakan media pembelajaran sebagai sumber belajar pokok pada saat materi pembelajaran diberikan. Proses pembelajaran masih mendominasi konvensional, artinya guru lebih mendominasi menggunakan teknik menjelaskan dan sedikit mengajukan pertanyaan (tanya-jawab). Bahkan tidak menutup diri masih ada guru yang sering datang terlambat, sehingga proses pembelajaran menjadi terganggu. Akibatnya siswa ribut di dalam kelas.

Berawal dari fakta yang ada inilah, peneliti ingin mengkaji penelitian tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja guru dalam proses pelaksanaan tugas sehari-hari di sekolah terhadap kinerja guru itu sendiri melalui penelitian dengan judul, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara". Alasan peneliti mengkaji judul ini, dikarenakan fakta temuan dalam aktivitas sehari-hari yang menjadi dasar bagi peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan melalui penelitian ini juga.

Disamping itu juga, alasan peneliti untuk melakukan penelitian ini adalah belum ada peneliti lain yang melakukan penelitian serupa, serta di dukung dan diperkuat oleh penelitian yang relevan, seperti yang dilakukan oleh Pratiwi (2018) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul: "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi", dan penelitian Mulyanti (2018) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul: "Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di SD Muhammadiyah Condong Catur". Alasan-alasan yang telah dikemukakan di atas, diharapkan dapat merubah kinerja guru menjadi lebih baik lagi, dalam proses pembelajaran dan aktivitas di sekolah yang dilaksanakan.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan *survey*. Sejalan dengan penelitian ini, menurut Sugiyono (2015) mengemukakan bahwa metode *survey* digunakan untuk mendapatkan data-data tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data misalnya dengan mengedarkan angket/kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (perlakuan tidak seperti dalam eksperimen).

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru yang mengajar di SMP Negeri 1 Prabumulih, SMP Yayasan Bakti Prabumulih, SMP Yayasan Dartwah Prabumulih, dan SMP Muhammadiyah Prabumulih dengan jumlah guru sebanyak 129 orang guru. Sampel dalam penelitian diambil secara *pusposive* adalah guru-guru PNS yang ada di masing-masing sekolah dengan jumlah sebanyak 59 orang guru PNS juga dinamakan sampel populasi, karena jumlah sampel tidak mencapai 100. Teknik pengumpulan data terdiri dari: 1) angket/kuesioner; dan 2) dokumentasi. Kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum di distribusikan kepada seluruh responden penelitian. Analisis data menggunakan bantuan *Software SPSS for Windows* Versi 21 dengan melakukan uji prasyarat analisis terlebih dahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis Pertama (Hipotesis Secara Parsial Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru)

Tabel 1
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,314 ^a	,198	,083	,16864

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel 2
Hasil Koefisien Analisis Regresi Linear Sederhana
Secara Parsial Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,143	,279		14,857	,000
Lingkungan Kerja	,186	,075	,314	4,494	,016

Hipotesis Kedua (Hipotesis Secara Parsial Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru)

Tabel 3
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,417 ^a	,174	,159	,16146

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variabel: Kinerja Guru

Tabel 4
Hasil Koefisien Analisis Regresi Linear Sederhana
Secara Parsial Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,580	,252		10,226	,000
	Motivasi Kerja	,237	,068	,417	3,459	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hipotesis Ketiga (Hipotesis Secara Simultan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru)

Tabel 5
Hasil Analisis Koefisien Regresi Linear Berganda
Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Guru Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,291	,331		9,940	,000
Lingkungan Kerja	,205	,067	,345	3,057	,003
Motivasi Kerja	,250	,064	,441	3,910	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel 6
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Guru
Terhadap Kinerja Guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,540 ^a	,292	,266	,15080

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,525	2	,262	11,534	,000 ^b
	Residual	1,273	56	,023		
	Total	1,798	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

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

Berdasarkan hasil sumbangan pengaruh antar variabel, menunjukkan sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja dalam penelitian ini mampu memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara sebesar 19,8%; 2) Motivasi kerja guru dalam penelitian ini mampu memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara sebesar 17,4%; 3) Lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam penelitian ini mampu memberikan sumbangan pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara sebesar 29,2%, sedangkan sisanya 70,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disebutkan di dalam penelitian ini.

Lingkungan kerja adalah hal penting yang harus diperhatikan oleh organisasi. Lingkungan di sekitar tempat kerja tentunya akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Nitisemito (2014) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja bagi karyawan. Seperti yang dinyatakan oleh Alrub (2015) bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang memprediksi tingkat niat untuk tetap bekerja. Lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti yang dikatakan oleh McCoy dan Evans (2015) menyatakan bahwa lingkungan fisik menyediakan alat intervensi yang berpotensi kuat untuk meningkatkan kerja yang terorganisir. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jayaweera (2015), ditemukan hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian Hardiyono, (2017) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif secara signifikan terhadap kepuasan dan kinerja.

Menurut Nitisemito (2014) lingkungan kerja didefinisikan sebagai "Segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberikan sumbangan terhadap produktifitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.

Kualitas suatu pendidikan dapat terlihat dari tingkat profesional guru dalam mengajar. Profesional guru tidak dapat terjadi secara langsung tetapi melalui proses. Dalam menciptakan guru yang profesional, pemerintah telah membuat aturan persyaratan untuk menjadi guru. Dalam pasal 8 Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa "Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidikan, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional".

Guru memegang peranan utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses pembelajaran. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula.

Salah satu amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga Negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah.

Yamin (2015) mengemukakan bahwa sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau output. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Untuk berkembang tentunya harus ada proses perubahan. Dalam konsepsi pengembangan kelembagaan tercermin adanya upaya untuk memperkenalkan perubahan cara mengorganisasikan suatu lembaga, struktur, proses dan sistem lembaga yang bersangkutan sehingga lebih dapat memenuhi misinya. Oleh karena itu, perubahan yang terjadi pada lembaga sekolah harus meliputi seluruh komponen yang ada di dalamnya.

Perubahan tersebut terjadi dalam struktur, proses, ketenagaan dan sistem suatu lembaga serta proses perubahan itu sendiri, menyangkut bagaimana sekolah sebagai lembaga diorganisasikan sehingga mampu mengemban misinya dengan baik. Dalam proses perubahan tersebut individu organisasi dan lembaga meningkatkan kemampuan dan performannya sehubungan dengan tujuan, sumber-sumber, dan lingkungannya. Perubahan

tidak akan berjalan tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang merupakan aset yang dapat memberikan kontribusi lebih dalam pencapaian tujuan organisasi (Mulyasa, 2013).

Guru sangat berperan dalam menentukan kualitas lulusan sekolah. Artinya untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas diperlukan guru dengan kualitas dan prestasi maksimal. Sedangkan guru dengan kualitas dan prestasi maksimal dapat diperoleh bila ditunjang oleh kepemimpinan yang baik. Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, menurut Sukadi (2009) mengemukakan bahwa guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Lingkungan kerja bagi para guru merupakan suatu ruang lingkup atau kawasan dalam mengembangkan kompetensi dan pengetahuan, serta wawasan yang dimiliki untuk membantu pelaksanaan aktivitas kerja. Pada akhirnya, akan meningkatkan kinerja guru tersebut. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik turut serta dalam membantu tercapainya tujuan sekolah yang diinginkan sesuai dengan visi dan misi yang ada. Dengan kata lain, semakin kebutuhan guru dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran yang dilakukan terpenuhi maka akan semakin tinggi pula keinginan guru tersebut dalam meningkatkan kinerja mereka dalam melakukan tugas dan kewajibannya di perusahaan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan guru dalam melakukan tugasnya (Suharsaputra, 2018).

Pemberian motivasi pada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menyebabkan tensi, menimbulkan tindakan, menghasilkan keputusan. Pada awalnya dari rantai motivasi dimulai dengan kebutuhan yang dipenuhi, mencari jalan untuk memenuhi kebutuhan, perilaku yang berorientasi pada tujuan, pembangkit kinerja, menimbulkan imbalan dan hukuman. Kebutuhan yang tidak terpenuhi dinilai dari keputusan, tegangan, dorongan, perilaku pencarian, kebutuhan dipuaskan, dan pengurangan tegangan (Uno, 2013).

Pada dasarnya terdapat seperangkat tugas yang harus dilaksanakan oleh guru terkait dengan profesinya sebagai pengajar, yakni (1) tugas dalam bidang profesi meliputi: mendidik, mengajar dan melatih peserta didik; (2) tugas dalam bidang kemanusiaan meliputi: bahwa guru di sekolah harus dapat menjadi orangtua kedua, dapat memahami peserta didik, membantu peserta didik dalam mentransformasikan dan mengidentifikasi diri peserta itu sendiri; (3) tugas dalam bidang kemasyarakatan meliputi membantu masyarakat untuk dapat memperoleh ilmu pengetahuan dan mencerdaskan bangsa Indonesia seutuhnya berdasarkan Pancasila (Uno, 2013).

Kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: faktor kemampuan dan faktor motivasi (Supardi, 2013). Motivasi merupakan daya penggerak dari dalam dan di luar subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan (Sardiman, 2013), bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki tersebut rendah.

Berdasarkan kajian penelitian relevan, turut memperkuat dugaan peneliti dalam melakukan penelitian, seperti beberapa penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu berikut ini.

Penelitian Pratiwi (2018) tentang, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi". Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kinerja tidak semata-mata diukur melalui bagaimana seorang guru mampu bertanggungjawab terhadap siswanya, melainkan bagaimana guru tersebut mampu untuk mendedikasikan diri mereka terhadap perkembangan pendidikan di sekolah tersebut (lingkungan kerja). Berdasarkan penelitian relevan yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa ada persamaan dan perbedaan dalam penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu dengan peneliti lakukan sekarang yaitu sama-sama mengkaji penelitian tentang lingkungan kerja, sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan peneliti lakukan

sekarang adalah kajian yang mempengaruhi antar variabel dan tempat yang dijadikan penelitian.

Penelitian Eliyanto (2018) melalui penelitian, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen". Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen, karena nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,699. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen, karena nilai signifikansi t sebesar 0,014 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,014 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,248. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen, karena nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja guru 0,726 atau sebesar 72,6%, sedangkan sisanya 27,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan penelitian relevan yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa ada persamaan dalam penelitian yang dilakukan penelitian terdahulu dengan peneliti lakukan sekarang yaitu sama-sama mengkaji penelitian tentang lingkungan kerja, sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan peneliti lakukan sekarang adalah kajian yang mempengaruhi antar variabel dan tempat yang dijadikan penelitian.

Penelitian Mulyanti (2018) meneliti, "Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di SD Muhammadiyah Condong Catur". Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja guru, terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, terdapat lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru, dan tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, serta tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Berdasarkan penelitian relevan yang dikemukakan di atas, dapat di simpulkan bahwa ada persamaan dalam penelitian yang dilakukan penelitian terdahulu dengan peneliti lakukan sekarang yaitu sama-sama mengkaji penelitian tentang lingkungan kerja, sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan peneliti lakukan sekarang adalah kajian yang mempengaruhi antar variabel dan tempat yang dijadikan penelitian.

Penelitian Agni (2016) meneliti, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung." Penelitian ini memperoleh hasil bahwa Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Pasundan 6 dan SMK Pasundan 3 Bandung sebesar 65,5% dan sisanya 34,5% dari variabel lain yang tidak diteliti. Sedangkan besarnya pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja 14,2% dan besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung sebesar 49,2%. Karena pengaruh langsung kepuasan kerja lebih mendominasi terhadap kinerja, maka dalam meningkatkan kinerja guru, sekolah harus memenuhi serta meningkatkan kepuasan kerja guru nya dan dapat mengabaikan lingkungan kerja. Berdasarkan penelitian relevan yang dikemukakan di atas, dapat di simpulkan bahwa ada persamaan dalam penelitian yang dilakukan penelitian terdahulu dengan peneliti lakukan sekarang yaitu sama-sama mengkaji penelitian tentang lingkungan kerja, sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan peneliti lakukan sekarang adalah kajian yang mempengaruhi antar variabel dan tempat yang dijadikan penelitian.

Penelitian Rifa (2019) yang meneliti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi". Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi adalah cukup baik yakni 68% Kinerja guru Pendidikan Agama Islam di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi cukup berkualitas yakni pada

angka 58%. Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi yaitu diketahui nilai Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,791 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi, atau $0,843 \times 0,843 = 0,710649$). Besarnya angka koefisien determinasi (R^2) 0,710 angka tersebut mengandung arti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja guru Pendidikan agama Islam. Berdasarkan penelitian relevan yang dikemukakan di atas, dapat di simpulkan bahwa ada persamaan dalam penelitian yang dilakukan penelitian terdahulu dengan peneliti lakukan sekarang yaitu sama-sama mengkaji penelitian tentang lingkungan kerja, sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan peneliti lakukan sekarang adalah kajian yang mempengaruhi antar variabel dan tempat yang dijadikan penelitian.

Penelitian Silvia (2013) dengan judul, "Motivasi Kerja Guru dalam Melaksanakan Tugas di SMP Negeri 1 Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota". Hasil penelitian ini menyimpulkan: 1) Motivasi kerja guru SMP Negeri 1 di Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota dalam ketekunan di peroleh skor rata-rata dan termasuk kategori tinggi (4,31); 2) Motivasi kerja guru SMP Negeri 1 Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota dalam semangat kerja di peroleh skor rata-rata dan termasuk kategori tinggi (4,16); 3) Motivasi kerja guru SMP Negeri 1 di Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota dalam kedisiplinan di peroleh skor rata-rata dan termasuk kategori tinggi (3,83); 4) Motivasi kerja guru SMP Negeri 1 di Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota dalam tanggungjawab kerja di peroleh skor rata-rata dan termasuk kategori tinggi (4,01); 5) Secara keseluruhan motivasi kerja guru SMP Negeri 1 di Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota diperoleh skor rata-rata kategori tinggi (4,07). Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan ada persamaan dan perbedaan dengan penelitian sekarang. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang kepala motivasi kerja guru. Perbedaannya terletak pada tempat yang dijadikan penelitian.

Penelitian Nastiti (2018) dengan judul, "Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Kedisiplinan Siswa Terhadap Prestasi Belajar Siswa". Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) terdapat pengaruh antara motivasi kerja guru terhadap prestasi belajar siswa SMA/MA di Kota Mataram sejumlah 13,1%; (2) terdapat pengaruh antara disiplin kerja guru terhadap prestasi belajar siswa SMA/MA di Kota Mataram sejumlah 9,9%; (3) terdapat pengaruh antara kedisiplinan siswa terhadap prestasi belajar siswa SMA/MA di Kota Mataram sejumlah 7,8%; (4) motivasi kerja guru, disiplin kerja guru dan kedisiplinan siswa secara bersama-sama mempengaruhi prestasi belajar siswa SMA/MA di Kota Mataram sejumlah 34%. Berdasarkan penelitian ini dapat peneliti asumsikan bahwa ada persamaan dan perbedaan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti motivasi kerja guru dan prestasi belajar siswa. Perbedaannya adalah penelitian Nastiti (2018) dengan judul, "Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Kedisiplinan Siswa Terhadap Prestasi Belajar Siswa.," sedangkan peneliti melakukan penelitian pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja guru terhadap prestasi belajar siswa SD Negeri di Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih.

Penelitian Kartini dan Kristiawan (2019) meneliti, "Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru". Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan dapat ditarik kesimpulan bahwa Tunjangan profesi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Muara Sugihan sebesar 25,33%. Ini berarti 25,33% Variasi yang terjadi pada kinerja guru pada SMA Negeri di kecamatan Muara Sugihan merupakan pengaruh dari faktor tunjangan profesi. Kinerja guru dapat ditingkatkan bila dilakukan pemberian tunjangan profesi. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dengan kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Muara Sugihan sebesar 46,97 % . Ini berarti 46,97% variasi yang terjadi pada kinerja Guru SMA Negeri di kecamatan Muara Sugihan merupakan pengaruh dari faktor motivasi kerja. Kinerja guru dapat ditingkatkan bila motivasi kerja ditingkatkan. Temuan penelitian membuktikan bahwa kinerja guru mempunyai hubungan yang signifikan dengan tunjangan profesi dan motivasi kerja secara parsial maupun secara bersama-sama. Secara statistik tunjangan

profesi dan motivasi kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru SMA Negeri di kecamatan Muara Sugihan sebesar 43,47%. Ini berarti bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui tunjangan profesi dan motivasi kerja. Pada penelitian ini dapat peneliti simpulkan bahwa ada persamaan dan perbedaan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama mengkaji tentang motivasi kerja guru. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah terletak pada objek yang dijadikan sumber data penelitian dan tempat penelitian.

Penelitian Destiniar (2020) meneliti, "Pengaruh Profesionalisme Guru dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru". Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru SMP Negeri Sub Rayon 16 Kecamatan Sukarami Kota Palembang. 2) Terdapat pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Sub Rayon 16 Kecamatan Sukarami Kota Palembang. 3). Terdapat Pengaruh Profesionalisme guru dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap kinerja Guru SMP Negeri Sub Rayon 16 Kecamatan Sukarami Kota Palembang. Pada penelitian ini dapat peneliti simpulkan bahwa ada persamaan dan perbedaan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama mengkaji Kinerja Guru. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah terletak pada objek yang dijadikan sumber data penelitian dan tempat penelitian.

Penelitian Yasir Arafat (2020) meneliti, "Pengaruh Supervisi Akademik dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Tanjung Raja". Kesimpulan dari penelitian ini adalah : Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya baik melalui analisis statistik deskriptif maupun analisis statistik inferensial, serta temuan-temuan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pertama, terdapat pengaruh yang signifikan supervisi akademik terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Tanjung Raja. Kedua, terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Tanjung Raja. Ketiga, terdapat pengaruh yang signifikan supervisi akademik dan kompetensi profesional guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Tanjung Raja. Pada penelitian ini dapat peneliti simpulkan bahwa ada persamaan dan perbedaan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama mengkaji tentang Kinerja Guru. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah terletak pada objek yang dijadikan sumber data penelitian dan tempat penelitian.

Penelitian Nila Kesumawati (2020) meneliti, "Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru". Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh manajemen Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri kecamatan Tanjung Raja, hal ini dikarenakan keeratan hubungan korelasi berada pada negatif lemah. Tidak terdapat pengaruh Manajemen Kepala Sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Tanjung Raja. Hal ini dikarenakan koefisien Variabel bebas berada pada negatif lemah. Pada penelitian ini dapat peneliti simpulkan bahwa ada persamaan dan perbedaan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama mengkaji tentang Kinerja Guru. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah terletak pada objek yang dijadikan sumber data penelitian dan tempat penelitian.

Penelitian Yenny Puspita (2020) dalam jurnalnya berjudul "Pengaruh Full Day School dan Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru". Hasil penelitian ini menyimpulkan: Ada pengaruh Full day school terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan sukarami dengan diterimanya hipotesis H_a jika pelaksanaan *Full Day School* berjalan dengan baik maka kinerja guru akan meningkat. Sebaliknya jika pelaksanaan *Full Day School* tidak berjalan dengan baik maka kinerja guru pun akan menurun, walaupun hal tersebut tidak memberikan pengaruh dan hubungan yang cukup besar dikarenakan oleh faktor lain di luar variabel penelitian. Ada pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Sukarami dengan diterimanya hipotesis H_a jika pelaksanaan sertifikasi guru berjalan dengan baik maka

kinerja guru akan meningkat, sebaliknya jika pelaksanaan sertifikasi guru tidak berjalan dengan baik maka kinerja guru akan menurun. walaupun hal tersebut tidak memberikan pengaruh dan hubungan yang cukup besar dikarenakan oleh faktor lain di luar variabel penelitian. Ada pengaruh *Full Day School* dan sertifikasi guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Sukarami dengan diterimanya hipotesis H_a jika pelaksanaan *full day school* dan sertifikasi guru berjalan dengan baik maka kinerja guru akan meningkat, sebaliknya jika pelaksanaan *full day school* dan sertifikasi guru tidak berjalan dengan baik maka kinerja guru akan menurun. Walaupun hal tersebut tidak memberikan pengaruh dan hubungan yang cukup besar dikarenakan oleh faktor lain di luar variabel penelitian. Pada penelitian ini dapat peneliti simpulkan bahwa ada persamaan dan perbedaan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama mengkaji tentang Kinerja guru. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah terletak pada objek yang dijadikan sumber data penelitian dan tempat penelitian.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara; 2) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara. 3) ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara; 4) lingkungan kerja mampu menyumbang pengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara sebesar 19,8%; 5) motivasi kerja guru mampu menyumbang pengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara sebesar 17,4%; dan 6) lingkungan kerja dan motivasi kerja guru mampu menyumbang pengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara sebesar 29,2%, sedangkan sisanya 70,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disebutkan di dalam penelitian ini.

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial. Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau *output*. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Untuk berkembang tentunya harus ada proses perubahan. Pengembangan ini hendaknya bertolak dari hal-hal yang menyebabkan organisasi tersebut tidak dapat berfungsi dengan sebaik yang diharapkan.

Segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberikan sumbangan terhadap produktifitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.

Kualitas suatu pendidikan dapat terlihat dari tingkat kinerja guru dalam mengajar. Kinerja guru tidak dapat terjadi secara langsung tetapi melalui proses. Dalam menciptakan guru yang berkinerja, pemerintah telah membuat aturan persyaratan untuk menjadi guru. Dalam pasal 8 Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa "Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidikan, sehat

jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.

DAFTAR PUSTAKA

- Agni, P.T. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung. Program Pascasarjana, Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Alrub, J. (2015). Exploring the Relationship between Work Environment, Job Satisfaction, and Intent to Stay of Jordanian Nurses in Underserved Area. *Applied Nursing Research*.
- Arafat. Y. (2020). Pengaruh Supervisi Akademik dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Tanjung Raja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Volume 9, Nomor 1.
- Asvio, N., Yamin, M., & Risnita. (2019). Influence of Leadership Style, Emotional Intelligence and Job Satisfaction toward Organizational Commitment (Survey at SMA Muhammadiyah South Sumatera). *International Journal of Scientific & Technology Research* 8 (8).
- Destiniar. (2020). Pengaruh Profesionalisme Guru dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Volume 5 Nomor 2, Juli – Desember 2020.
- Eliyanto. (2018). Manajemen Pendidikan. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen*. Kebumen: Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen, Jurnal.
- Jayaweera, T. (2015). Impact of Work Environment Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*. Vol.10, No.3, June 2015.
- Kartini, D., & Kristiawan, M. (2019). Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Volume 6 Nomor 1, Januari 2019.
- Kesumawati, N. (2020). Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Volume 2 Nomor 3, Juni 2020.
- Mangkunegara. (2011). Jurnal: *Kinerja Guru dan Upaya Meningkatkan*. Jakarta: www.emaskuwinggo-mangkunegara.html. (Diakses pada 4 November 2019).
- Yamin, M. (2015). *Manajemen Pembelajaran Kelas*, Jakarta: Gaung Persada.
- McCoy, J.M., & Evans, G. (2015). *Physical Work Environment*. In J. Barling, E.K. Kelloway, & M. Frone Ends. *Handbook of work stress*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Mulyanti, A.S. (2018). Manajemen Pendidikan. *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di SD Muhammadiyah Condong Catur*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, Jurnal.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep Strategi dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nastiti. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Kedisiplinan Siswa Terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Pendidikan*, Volume 1 Nomor 2 Oktober 2018.
- Nawawi, H. (2016). *Administrasi Sekolah*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nitisemito, A.S. (2014). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pasal 1 Ayat 9 tentang Standar Sarana dan Prasarana. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia.
- Rifa, E. (2019). Jurnal. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Al-Hikmah* Vol.1 Tahun 2019. rifaelfitasingsingi@gmail.com (Diakses pada 9 Desember 2019).

- Puspita, Y. (2020). Pengaruh Full Day School dan Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Volume 2 Nomor 1, Mei 2020.
- Sardiman. (2013). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Silvia. (2013). Motivasi Kerja Guru dalam Melaksanakan Tugas di SMP Negeri 1 Kecamatan Guguk Kabupaten Lima Puluh Kota. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Volume 2 Nomor 3. Juni 2013.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra. (2018). *Supervisi Pendidikan (Pendekatan Sistem Berbasis Kinerja)*. Bandung: Refika Aditama.
- Sukadi. (2009). *Guru Powerfull, Kunci Sukses Menjadi Guru Efektif*. Bandung: Kolbu.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tobari., Kristiawan, M. & Asvio, N. (2018). The strategy of Headmaster on Upgrading Educational Quality in Asean Economic Community (AEC) Era. *International Journal of Scientific & Technology Research* 7 (4).
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia.
- Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia.
- Uno, Hamzah B. (2013). *Guru dalam Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zahroh, Aminatul. (2015). *Membangun Kualitas Pembelajaran Melalui Dimensi Profesionalisme Guru*. Bandung: Yrama Widya.