

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI KINERJA GURU
PADA SDN 005 PENAJAM**

Uulindayah

baansotek@gmail.com

SDN 005 Sotek Penajam Paser Utara Balikpapan

Indra Prasetyo

Chamariyah

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This study aims to describe the work environment, motivation, work, and job satisfaction of teachers and employees at SDN 005 Penajam and to find out the contents of work for teacher job satisfaction, the influence of the work environment on teacher satisfaction, and the effect of work on teacher performance. teacher work environment. This study uses a quantitative approach and type of explanatory research. The population in this study were all teachers of SDN 005 Penajam. The research sample was played by 30 teachers. The results of this study indicate that work and work environment are significant towards teacher job satisfaction at SDN 005 Penajam. Work motivation and work environment are significant towards teacher performance at SDN 005 Penajam. Performance has a significant effect on teacher job satisfaction at SDN 005 Penajam. Work motivation and work environment have a positive effect on job satisfaction through teachers at SDN 005 Penajam.

Keywords: work, work environment, performance, job satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui deskripsi lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja dan kepuasan kerja guru dan karyawan pada SDN 005 Penajam dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerja guru, pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja guru serta untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja guru pada SDN 005 Penajam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian *explanatory*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru SDN 005 Penajam. Sampel penelitian ini berjumlah 30 guru. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SDN 005 Penajam. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SDN 005 Penajam. Kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SDN 005 Penajam. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui kinerja guru pada SDN 005 Penajam.

Kata kunci : motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas pendidikan guru yang profesional sangat penting. Untuk menjadi guru yang profesional perlu adanya pembinaan berkelanjutan. Misalnya dengan memberikan pendidikan dan pelatihan, kegiatan kelompok guru (KKG), memberi motivasi terhadap guru yang belum mempunyai ijazah S1 yang relevan atau memadai serta selalu memberi motivasi terhadap guru agar terampil dan profesional di bidangnya. Tujuannya adalah agar terjadi peningkatan kinerja guru.

Untuk meningkatkan kinerja guru, banyak faktor yang memengaruhi baik internal maupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru antara lain motivasi kerja, pengetahuan tugas pekerjaan dan kreativitas. Sedangkan faktor eksternal antara lain lingkungan kerja.

Dalam peningkatan kinerja guru, motivasi juga merupakan faktor yang berpengaruh. Menurut Gibson dalam Uno (2013: 71), motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlibat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Motivasi merupakan satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Untuk memotivasi seseorang diperlukan pemahaman tentang bagaimana proses terbentuknya motivasi. Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Faktor-faktor itu disebut dengan motivasi, sebagai tujuan yang diinginkan yang mendorong orang berperilaku tertentu. Sehingga motivasi sering diartikan dengan keinginan, tujuan, kebutuhan, atau dorongan, dan sering dipakai secara bergantian untuk menjelaskan motivasi seseorang. Motif yang sangat kuat akan membentuk usaha

yang keras berdasarkan kompleksitas faktor motivasional.

Sedangkan menurut Sopiah (2013:169), motivasi merupakan usaha, kemauan yang kuat, arah atau tujuan. Kedua pendapat itu menekankan motivasi merupakan karakteristik psikologi manusia yang memengaruhi kekuatan dalam mengarahkan tingkah laku. Dari pendapat tentang motivasi, dapat disimpulkan motivasi adalah keseluruhan penggerak kerja dari seseorang sehingga mereka mau bekerja dengan memberikan yang terbaik dari dirinya, baik waktu, tenaga, pikiran maupun keahliannya demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam organisasi dapat memengaruhi kinerja guru, jika lingkungan kerja tersebut baik dan menunjang aktivitas pegawai, maka dapat meningkatkan kinerja guru. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila dapat memotivasi dan memberi kegairahan kerja atau semangat kerja guru untuk dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi dan memiliki dampak pada kinerja karyawan yang semakin baik juga. Lingkungan kerja merupakan aset kekhasan yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dalam jangka waktu panjang dan memengaruhi tingkah laku manusia dalam organisasi.

Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang mendasar terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan sosiologis. Lingkungan kerja yang baik sangat memengaruhi kondisi kerja. Kondisi kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan akan mampu menciptakan kinerja guru yang lebih baik. Setiap orang memiliki wawasan yang berbeda tentang lingkungan kerja, namun secara umum syarat-syarat terciptanya lingkungan kerja yang diinginkan. Hal itu antara lain menyangkut pemenuhan kebutuhan

hidup, keamanan, perlengkapan, alat peraga, ruang guru dan sebagainya. Faktor lain yang juga menciptakan lingkungan kerja adalah sikap pimpinan yang adil dan bijaksana. Guru menghendaki untuk diperlakukan secara adil dan bijaksana dalam tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Kinerja guru (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja guru adalah hasil/prestasi yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2015:9). Sedangkan kinerja guru, menurut Suparno (2012: 52) disebut kemampuan dalam pembelajaran atau pendidikan yang memuat pemahaman akan sifat, ciri anak didik dan perkembangannya, mengerti beberapa konsep pendidikan yang berguna untuk membantu siswa, menguasai beberapa metodologi mengajar yang sesuai dengan bahan dan perkembangan siswa, serta menguasai sistem evaluasi yang tepat dan baik yang pada gilirannya semakin meningkatkan kemampuan siswa.

Kepuasan kerja merupakan satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Menurut Siagian (2014:297), kepuasan kerja dapat memacu prestasi kerja yang lebih baik. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, dia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Menurut As'ad (2014:104), kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan memengaruhi sikap guru di sekolah.

Berdasarkan uraian dan penjelasan di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yaitu : untuk mengetahui

pengaruh motivasi kerja dan lingkungan terhadap kinerja guru pada SDN 005 Penajam, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan terhadap kepuasan kerja guru pada SDN 005 Penajam, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja gurun terhadap kinerja guru pada SDN 005 Penajam, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dan lingkungan kerja melalui kepuasan kerja guru pada SDN 005 Penajam.

Sejumlah penelitian yang berkaitan dengan tema penelitian ini sudah dilakukan peneliti sebelumnya. Antara lain penelitian dari Nunung Ristiana (2012) dengan judul 'Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) (Studi pada SD/MI Kabupaten Kudus)'. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan motivasi kerja ber-pengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) (Studi pada SD/MI Kabupaten Kudus).

Penelitian oleh Sugiyono dan MD Rahadini (2013) dengan judul 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru'. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Selanjutnya penelitian dari Listiana Kusuma Wardani (2014) dengan judul 'Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja guru SMP Negeri Kota Tegal.' Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja guru SMP Negeri Kota Tegal, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Tegal serta motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN Kota Tegal melalui kepuasan kerja.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Guru

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk

aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja). Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*).

Mangkunegara (2015:67) menyatakan, istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2015:75) menyatakan pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi.

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis dan Jackson, 2013:113).

Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang dalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik. Artinya seseorang itu bisa mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu (Handoko, 2014:135). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang

dihasilkan karyawan sesuai perannya dalam perusahaan dan kinerja karyawan merupakan hal sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Veithzal dan Sagala, 2013:548).

Menurut Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16/2009, kemampuan guru dalam kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan, sebagai kompetensi yang dibutuhkan sesuai amanat Peraturan Mendiknas No. 16/2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan guru, sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan peserta didik dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi guru sekolah/madrasah, khususnya bagi guru dengan tugas tambahan.

Kepuasan Kerja

Guru dan karyawan dalam organisasi sekolah merupakan pelaku utama yang menunjang tercapainya tujuan pendidikan yang mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan kinerja guru, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Bentuk sikap yang harus diperhatikan adalah kepuasan kerja guru.

Menurut Handoko (2014:194), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dengannya guru memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif guru terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sedangkan menurut Burhanuddin *et al.* (2012:162), kepuasan

kerja adalah sesuatu yang menyenangkan atau pernyataan emosional yang positif dihasilkan dari penilaian pengalaman kerja seseorang.

Malthis dan Jackson (2013:98) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja akan muncul saat harapan-harapan ini tidak dipenuhi. Sebagai contoh, jika seseorang pegawai mengharapkan kondisi kerja yang aman dan bersih, maka pegawai mungkin bisa menjadi tidak puas jika tempat kerja tidak aman dan kotor. Berdasarkan pendapat di atas dapat dikemukakan jika kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mengandung sikap positif maupun sikap negatif terhadap pekerjaannya serta sikap suka maupun tidak suka terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja ditentukan oleh pengalaman kerja dan kebutuhan dalam bekerja.

Berdasar uraian diatas dan penelitian terdahulu maka bisa disusun hipotesis (H_1): Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SDN 005 Penajam.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang menghubungkan individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Menurut Veithzal (2015 :455) mengemukakan bahwa dua hal yang dianggap sebagai dorongan individu yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan untuk sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya

mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Abraham Spering mengemukakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri (Mangkunegara, 2015: 93).

Motivasi sebagai suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Sedangkan Mangkunegara (2015:68), mengatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Menurut Nawawi (2016:351), bahwa kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu.

Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Menurut Sedarmayanti (2013:66), motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Misalnya ingin naik pangkat atau naik gaji, maka perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginan tersebut. Yang menjadi pendorong adalah bermacam-macam factor, diantaranya faktor ingin lebih terpendang di antara rekan kerja atau lingkungan dan kebutuhannya untuk berprestasi.

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan

berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula (Suprihanto, dkk, 2013:41). Menurut Robbins (2013:317), motivasi adalah proses internal yang mengaktifkan, membimbing dan mempertahankan perilaku dalam rentang tertentu. Secara sederhana motivasi adalah apa yang membuat kita berbuat, membuat kita tetap berbuat dan menemukan ke arah mana yang hendak kita perbuat. Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Jadi motivasi merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah-laku, dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Berdasar uraian diatas dan penelitian terdahulu maka bisa disusun hipotesis (H₂): Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDN 005 Penajam; H₃: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru di SDN 005 Penajam; H₄ : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru di SDN 005 Penajam.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja pegawai di dalam suatu organisasi. Menurut Nitisemito (2014:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Sedarmayanti (2013:183) menyatakan, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan sehingga suasa kerja yang tercipta tergantung pada pola yang diciptakan pimpinan. Lingkungan kerja dalam perusahaan, dapat berupa struktur tugas, desain pekerjaan, pola

kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan sarana kerja dan imbalan (*reward*).

Lingkungan sekolah mempunyai peranan sangat besar dalam menunjang tercapainya tujuan suatu perusahaan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedarmayanti (2013:21) menyatakan secara garis besar lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja karyawan, yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Nitisemito (2014) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang terjadi dan memiliki kaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja kerja ataupun bawahan. Wursanto (2015) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja.

Berdasar uraian diatas dan penelitian terdahulu maka bisa disusun hipotesis (H₅) : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SDN 005 Penajam; H₆ : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SDN 005 Penajam; H₇ : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru di SDN 005 Penajam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini ingin mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan

kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja. Apabila dilihat dari jenis permasalahan yang diteliti, maka penelitian ini menggunakan pendekatan *explanatory*. Arikunto (2016:56) mendefinisikan *explanatory research* adalah penelitian yang dilakukan guna menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini *explanatory research* digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja guru dan karyawan di SDN 005 Penajam.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2014:8).

Penelitian ini dilaksanakan di SDN 005 Penajam yang berlokasi di Kelurahan Sotek Kabupaten Penajam Paser Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SDN 005 Penajam sebanyak 30 orang, yaitu guru GTT sebanyak 11 orang, guru golongan IIIA 6 orang, IVA 5 orang, IIIB 3 orang dan sisanya rata-rata 1 orang. Melihat jumlah populasi tidak terlalu besar maka penelitian dilakukan terhadap seluruh anggota populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh* karena semua populasi dipakai sebagai sampel. Menurut Sugiyono (2014:85) teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.

Metode Pengumpulan dan Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan alat pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan dan

pernyataan kepada responden yaitu guru dan karyawan di SDN 005 Penajam. Data yang diperoleh dari kuesioner merupakan data primer berupa tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Menurut Sarwono (2016 :147), analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kasual antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui satu atau lebih perantara. Dengan taraf signifikansi sebesar 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

SDN 005 Penajam beralamat di Jl. Propinsi Km. 21 Rt. 8 Rw. 2, Sotek, Kec. Penajam, Kab. Penajam Paser Utara, Balikpapan, Kalimantan Timur. Karakteristik responden sebanyak 30 guru SDN 005 Penajam dari karakteristik umur jumlah tertinggi adalah responden yang berusia lebih dari 50 tahun yaitu sebanyak 15 orang (50.00%), responden yang berusia antara 40 sampai dengan 50 tahun sebanyak 11 orang (36.67%), dan responden berusia antara kurang dari 40 tahun sebanyak 4 responden (13.33%).

Sedangkan berdasar jenis kelamin mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 23 responden (76,67%) sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 7 responden (23,33%). Dan berdasarkan masa kerja diketahui responden dengan masa kerja 1-20 tahun sebanyak 25 orang dan di atas 31 tahun hanya 1 orang. Berdasarkan golongan guru GTT terbanyak yakni 11 orang, golongan IIIA 6 orang, IVA 5 orang, IIIB 3 orang dan sisanya rata-rata 1 orang.

Secara keseluruhan, model pada penelitian ini terbagi atas 5 pengaruh langsung, dan 2 pengaruh tidak langsung. Tabel 1 dan 2 menyajikan hasil pengujian pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.

Tabel 1
Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Beta	P-value	Keterangan
Motivasi Kerja	Kinerja Guru	0.279	0.000	Signifikan
Lingkungan Kerja	Kinerja Guru	0.260	0.000	Signifikan
Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	0.550	0.031	Signifikan
Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	0.485	0.031	Signifikan
Kepuasan Kerja	Kinerja Guru	0,478	0.011	Signifikan

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan pengujian secara langsung pada tabel di atas dapat diketahui variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja guru adalah motivasi kerja dan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja guru adalah kepuasan kerja guru.

Tabel
Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Variabel Bebas	Variabel Perantara	Variabel Terikat	Beta	Ket
Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Guru	0,133	Signifikan
Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Guru	0,124	Signifikan

Sumber: Data Primer (diolah)

Pengaruh tidak langsung antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja adalah sebesar $0,279 \times 0,478 = 0,133$

Pengaruh tidak langsung antara Lingkungan terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja adalah sebesar $0,260 \times 0,478 = 0,124$.

Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total

Pengaruh tidak langsung antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja, diperoleh dari hasil kali pengaruh langsung antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan pengaruh langsung antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru, sehingga pengaruh tidak langsung sebesar 0,189. Karena pengaruh langsung antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

dan pengaruh langsung antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru signifikan, maka pengaruh tidak langsung antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja juga signifikan. Pengaruh Total antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru adalah $0,201 + 0,189 = 0,390$.

Pengaruh tidak langsung antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja, diperoleh dari hasil kali pengaruh langsung antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan pengaruh langsung antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru, sehingga pengaruh tidak langsung sebesar 0,163. Karena pengaruh langsung antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja signifikan, dan pengaruh langsung antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru signifikan, maka pengaruh tidak langsung antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja juga signifikan. Pengaruh Total antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru adalah $0,182 + 0,163 = 0,345$.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Hasil analisis menunjukkan koefisien regresi untuk variabel bebas Motivasi Kerja terhadap variabel terikatnya Kinerja Guru sebesar 0.201. Hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru, dimana semakin baik motivasi kerja seorang guru maka akan semakin meningkatkan kinerjanya. Adapun berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa rata-rata nilai variabel motivasi kerja termasuk dalam kategori baik. Adapun nilai rata-rata untuk variabel kinerja guru juga termasuk dalam kategori baik.

Motivasi merupakan kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok

orang untuk mencapai prestasi tertentu. Menurut Nawawi (2016:351), kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan terdorong untuk bekerja dengan baik, sebaliknya guru dengan motivasi kerja yang rendah akan cenderung bekerja asal-asalan dan tentu hal ini akan merugikan organisasi sekolah tempatnya bekerja. Adanya pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja guru mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sugiyono dan MD Rahadini (2013) yang menemukan jika motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien regresi untuk variabel bebas lingkungan kerja terhadap variabel terikatnya kinerja guru sebesar 0.182. Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru, dimana semakin baik lingkungan kerja dalam hal ini sekolah tempat guru bekerja maka akan semakin meningkatkan kinerjanya. Adapun berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa rata-rata nilai variabel lingkungan kerja termasuk dalam kategori baik. Adapun nilai rata-rata untuk variabel kinerja guru juga termasuk dalam kategori baik.

Menurut Nitisemito (2014:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para bpekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Lingkungan sekolah mempunyai peranan yang sangat besar

dalam menunjang tercapainya tujuan suatu perusahaan. Lebih lanjut Sedarmayanti (2013:21) menyatakan secara garis besar lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dalam hal ini sekolah tempat guru bekerja, yang dapat mempengaruhi guru tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik ada yang langsung berhubungan dengan guru, namun ada juga yang berupa lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi guru, seperti temperature, kelembaban dan sirkulasi udara. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang terjadi dan memiliki kaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan kepala sekolah sebagai atasan, sesama guru maupun dengan siswa.

Lingkungan kerja yang kondusif sangat diperlukan bagi keberhasilan guru menjalankan tugas dan pekerjaannya dalam sekolah sebagai organisasi pendidikan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat guru merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para guru juga baik dan hal itu akan memengaruhi kinerjanya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru

Hasil penelitian ini, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6.512 dengan probabilitas sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.512 > 2,060$) atau $sig\ t < 5\%$ ($0,025 < 0,05$) maka variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru. Adapun berdasarkan analisis deskriptif diketahui rata-rata nilai variabel motivasi kerja termasuk dalam kategori baik. Adapun nilai rata-rata untuk variabel kepuasan kerja juga termasuk dalam kategori baik.

Menurut Gibson dalam Uno (2013:71), motivasi kerja adalah dorongan

dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlibat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Motivasi merupakan satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Motivasi kerja adalah kecenderungan seseorang untuk meningkatkan atau mempertahankan kecakapan dalam semua bidang, dengan standar kualitas yang tinggi untuk mencapai tujuan. Suatu kecenderungan untuk melakukan sesuatu sebaik dan secepat mungkin, meliputi bekerja keras, harapan untuk sukses, kekhawatiran untuk gagal, dan keinginan untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Terpenuhinya berbagai kebutuhan akan sangat menentukan, apakah seorang guru akan dapat mewujudkan kinerjanya dengan baik atau tidak. Pemenuhan akan berbagai kebutuhan tersebut harus tetap dijaga dan dipelihara, baik oleh individu masing-masing dan yang terutama bagi pihak sekolah yang senantiasa berkewajiban untuk tetap memperbaiki secara terus menerus terhadap tingkat pemenuhan berbagai kebutuhan (ditinjau dari motivasi ekstrinsik). Tanpa motivasi, seseorang tidak mungkin akan melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang hebat, sehingga tanpa motivasi seseorang tidak akan memiliki kinerja yang hebat. Dengan demikian para guru juga senantiasa memerlukan berbagai bentuk pemenuhan kebutuhan untuk mewujudkan kinerja mereka yang maksimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru

Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5.736 dengan probabilitas sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.736 > 2,060$) atau $sig\ t < 5\%$ ($0,000 < 0,05$) maka variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja Guru. Karena koefisien path bertanda positif (0.151) mengindikasikan semakin tinggi (Lingkungan Kerja) mengakibatkan

meningkatnya Kepuasan Kerja Guru. Hal ini berarti Lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja guru, dimana semakin baik lingkungan kerja tempat guru bekerja maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja guru. Adapun berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa rata-rata nilai variabel lingkungan kerja termasuk dalam kategori baik. Adapun nilai rata-rata untuk variabel kepuasan kerja juga termasuk dalam kategori baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi seperti halnya sekolah adalah guru, karena berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi. Dalam hal ini guru diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja guru. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, guru merasa malas bekerja. Hal ini sama seperti dikatakan Sedarmayanti (2013:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua hal yaitu lingkungan kerja non fisik dan fisik.

Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat guru juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para guru juga baik dan itu mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan. Setiap guru sebagai individu memiliki wawasan yang berbeda tentang lingkungan kerja, namun secara umum syarat-syarat terciptanya lingkungan kerja yang diinginkan, antara lain menyangkut pemenuhan kebutuhan hidup, keamanan, perlengkapan, alat peraga, ruang guru dan sebagainya. Faktor lain yang juga menciptakan lingkungan kerja adalah sikap pimpinan yang adil dan bijaksana. Guru menghendaki untuk diperlakukan

secara adil dan bijaksana dalam tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Apabila hal tersebut dapat terpenuhi oleh perusahaan atau organisasi maka berpengaruh terhadap kepuasan bekerja guru yang bersangkutan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,749 dengan probabilitas sebesar 0,011. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,749 > 2,060$) atau $sig < 5\%$ ($0,011 < 0,05$) maka Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Karena koefisien path bertanda positif (0,474) mengindikasikan semakin tinggi Kepuasan Kerja maka mengakibatkan meningkatnya Kinerja Guru.

Kepuasan kerja merupakan satu faktor bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Menurut Malthis dan Jackson (2013:98) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja akan muncul saat harapan-harapan ini tidak dipenuhi. Salah satu contoh, jika seseorang guru mengharapkan kondisi kerja yang aman dan bersih, maka guru tersebut mungkin bisa menjadi tidak puas jika tempat kerja tidak aman dan kotor. Kepuasan kerja mencerminkan sikap guru terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mengandung sikap positif maupun sikap negative terhadap pekerjaannya serta sikap suka maupun tidak suka terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu hal pokok yang mendasari seorang guru dalam hal bekerja, karena dengan kepuasan kerja tersebut diharapkan guru akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik dan dapat melakukan kegiatan belajar dengan lebih baik.

SIMPULAN

Motivasi kerja SDN 005 Penajam dalam kategori baik, lingkungan kerja guru di SDN 005 Penajam dalam kategori baik,

begitu juga dengan kinerja guru di dan kepuasan kerja guru pada SDN 005 Penajam juga dalam kategori baik. Namun patut dikemukakan beberapa saran berkaitan dengan upaya organisasi sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dan kepuasan kerja guru.

Untuk dapat meningkatkan kinerja guru maka hendaknya pihak sekolah lebih memerhatikan faktor lingkungan kerja agar lingkungan sekolah tempat guru melakukan kegiatan belajar mengajar kondusif dan membuat guru merasa puas dan memberikan kontribusi yang terbaik pada sekolah. Hendaknya perlu peningkatan kepuasan kerja guru dengan memperhatikan dan meningkatkan kompetensi guru agar dapat mewujudkan kepuasan kerja pada guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Renika Cipta. Jakarta.
- As'ad, S.U Moh. 2014. *Psikologi Industri*. Liberty. Yogyakarta.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, 2015. *Perilaku dalam Organisasi*. (Terjemahan Agus Darma). Erlangga. Jakarta.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly Jr. 2013. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Bahasa Indonesia. Binarupa Aksara. Tangerang.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Harjadi, Sutrisno dan Winda Julianti. 2015. *SPSS vs Lisrel: Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset*. Salemba Empat. Jakarta.
- Listiana Kusuma Wardani. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri Kota Tegal*
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Mathis, Robert, L., John H. Jackson. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mukhlisoh N. 2013. Pengaruh Pendidikan dan pelatihan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Bulakamba Brebes. *Tesis*. Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Nawawi. H. 2016. *Kepemimpinan yang Efektif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex. S. 2014. *Manajemen Personal; Manasumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Kudus.
- Robbin Stephen P. 2013. *Organizational Behavior*. Prentice Hall International. New Jersey.
- Sarwono, Johnatan. 2016. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS 13*. Refika Aditama. Bandung.
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, Sondang, P. 2014. *Teori Motivasi dan aplikasinya*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sopiah. 2013. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Sugiyono dan MD Rahadini. 2013. Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Vol. 5 No. 1 Juni 2011:1-10
- Uno, Hamjah B. 2013. *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Veithzal Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teknologi ke Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Wursanto, Ignasius. 2015. *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi Dua. Andi. Yogyakarta.