

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA GURU PADA PONDOK PESANTREN ASSHIDDIQIYAH JAKARTA**

Jazuli Mukhtar
Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
jazulimuhtar2015@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik angket. Instrumen pengumpul data yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan skala likert. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 95 guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren Asshiddiqiyah Jakarta. Data yang diperoleh dari penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode statistik dengan program SPSS versi 19 *for windows*. Adapun hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, begitu pula secara simultan atau bersama-sama. Peneliti menyarankan agar manajemen pondok pesantren senantiasa meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang ada dan mempertahankan serta meningkatkan motivasi kerja guru, sehingga kinerja guru akan semakin baik dimasa mendatang.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Kinerja Guru

ABSTRACT

This research is quantitative research by questionnaire technique. Data collection instrument used was a questionnaire enclosed with a Likert scale. This research used a sample saturated with the number of respondents by 95 teachers. This study aims to determine the effect of the work environment and work motivation on teacher performance, influence the work environment and work motivation together on teacher performance. The research was conducted in Jakarta Pondok Pesantren Asshiddiqiyah. The data from this research are going to be analyzed by using statistical method with SPSS version 19 for windows. The result of this study proves that the partial work environment and work motivation positive and significant impact on teacher performance, as well as simultaneously or together. Researchers suggested that the boarding school management continuously improve the quality of existing work environment and maintain and increase the motivation of teachers, so the teachers will get better performance in the future.

Keywords: *Work Environment, Motivation, and Teacher Performance*

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Salah satu *indikator* keberhasilan mewujudkan sumber daya manusia ditandai dengan meningkatnya kualitas pengetahuan, sikap dan keterampilan yang lebih dinamis dan mandiri dalam kehidupan masyarakat, berbangsa dan bernegara dengan tatanan nasional dan internasional.

Realisasi tujuan dan fungsi Pendidikan Nasional tersebut di atas, dikukuhkan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003, seperti berikut : *“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa”*.

Peranan guru sebagai pendidik yang handal dan berkualitas merupakan salah satu faktor yang strategis untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional tersebut. Sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20/2003, pasal 42 ayat (1), menyebutkan : *“Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”*.

Dalam pasal 42 tersebut di atas dapat disimpulkan, bahwa seorang guru dituntut memenuhi persyaratan kualifikasi minimal (latar belakang pendidikan keguruan/umum dan telah tersertifikasi profesi), setelah guru memenuhi persyaratan kualifikasi, maka guru akan dan sedang berada pada tahapan kompetensi. Namun, fenomena dilapangan menunjukkan bahwa pendidik/guru di sekolah masih banyak yang belum/tidak memenuhi persyaratan tersebut.

Untuk berbenah diri kaitannya dengan pendidikan, pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam harus bekerja keras dan membutuhkan waktu yang cukup panjang selain perlu melihatnya secara *komprehensif*, terutama yang berhubungan erat dengan sumber daya manusianya.

Dalam kaitannya untuk mencari solusi terhadap fenomena tersebut harus diatasinya secara tuntas dengan memperhatikan norma-norma aturan dalam pendidikan agar tidak rancau. Sebagaimana Bastian dalam Sugiyono (2002 : 22) mengungkapkan : *“bahwa penyelesaian masalah-masalah pendidikan tidaklah dapat diatasi secara bagian demi bagian, persoalan satu dengan yang lainnya sangatlah berkaitan”*.

Upaya peningkatan kualitas pendidikan perlu ditangani secara simultan melalui tiga hal yang saling berkaitan antara satu dengan yang lain, yaitu masukan (*input*), proses (*proses*) dan keluaran (*output*) dari pendidikan. Hal itu dapat dimaklumi mengingat masalah yang berkaitan dengan kualitas pendidikan merupakan masalah nasional, karena hidup-mati dan maju-mundurnya masyarakat, bangsa dan negara tergantung dari kemajuan dibidang pendidikan.

Persoalan guru inilah yang mengemuka di Pondok Pesantren Asshiddiqiyah Jakarta, termasuk kinerja mengajarnya. Beberapa fenomena menunjukkan bahwa tidak sedikit guru yang bekerja asal-asalan, datang terlambat, kurang disiplin, yang mengakibatkan hasil belajar santri/siswa masih rendah. Kondisi tersebut sepatutnya mendapat perhatian dan penanganan yang serius. Upaya peningkatan kinerja mengajar guru dilakukan oleh sinerginya berbagai komponen, termasuk di dalamnya para guru yang merasa nyaman dengan lingkungannya dan ada harapan masa depannya. Bilamana ada ketimpangan dari salah satu komponen, dan berakibat terjadinya ketimpangan dalam lembaga pendidikan tersebut, maka yang akan terjadi ketidak nyamanan

guru, sehingga guru tidak mampu mengaktualisasikan diri dengan baik dan bekerja secara profesional.

Faktor-faktor penyebab rendahnya kinerja mengajar guru di Pondok Pesantren Asshiddiqiyah, belum ditelusuri dan dikaji secara seksama. Wacana kearah itu baru sebatas dugaan, yakni adanya beberapa faktor penyebab rendahnya kinerja guru antara lain; lingkungan kerja yang kurang mendukung, dan minimnya motivasi terhadap kinerja guru. Dalam penulisan tesis ini, penulis ingin melihat seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Asshiddiqiyah Jakarta.

Dari uraian tersebut di atas ternyata bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan unsur yang dominan dan *signifikan* pengaruhnya terhadap faktor *internal* dan faktor *eksternal* bagi kinerja guru tersebut. Faktor *internal* yang sangat mungkin berhubungan dengan kinerja guru adalah motivasi dan disiplin guru, sedangkan faktor eksternalnya adalah lingkungan kerja. Untuk itu perlu dilakukan penelitian secara cermat terhadap *variabel-variabel* tersebut.

Bertolak dari latar belakang dan identifikasi masalah di atas, ternyata begitu banyak permasalahan yang perlu dikaji dan diteliti untuk melihat kinerja mengajar guru. Oleh sebab itu masalah yang diteliti dalam penelitian ini hanya dibatasi pada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, dengan judul: *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA PONDOK PESANTREN ASSHIDDIQIYAH JAKARTA*".

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis meumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pondok pesantren Asshiddiqiyah Jakarta
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pondok pesantren Asshiddiqiyah Jakarta
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pondok pesantren Asshiddiqiyah Jakarta

3. Tujuan Penelitian

Mengacu kepada perumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris atas hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu sumber daya penting dalam manajemen adalah manusia. Manajemen sumber daya manusia atau manajemen tenaga kerja merupakan bagian penting dan khusus dari manajemen pada umumnya. Seperti diketahui bahwa antara manajemen dan sumber daya manusia sepertinya sulit untuk dipisahkan. Oleh sebab itu jika kita melakukan suatu pembahasan tentang manajemen baik membahas fungsi atau salah satu program kegiatan manajemen, maka sekaligus kita harus melakukan bahasan tentang sumber daya manusia. Berarti manajemen jelas tidak bisa dipisahkan

dengan sumber daya manusia. Selanjutnya akan kita bahas terlebih dahulu tentang pengertian kedua hal tersebut :

2. Pengertian manajemen:

Manajemen intinya adalah bagaimana mengelola organisasi agar berdaya guna bagi kehidupan manusia. Manajemen berasal dari bahasa Inggris "*to manage*" yang artinya adalah mengatur atau mengelola. Yang dimaksud adalah mengatur atau mengelola segala sesuatu (sumber daya) secara sistematis, *terkoordinasi* dan *kooperatif*, untuk mencapai tujuan organisasi.

Di samping mengatur, bahwa manajemen juga sebagai *ilmu* yang merupakan suatu kumpulan pengetahuan yang *logis* dan *sistematis*. Ada pula yang menyebutkan bahwa manajemen sebagai *seni* yaitu suatu kreativitas pribadi yang disertai oleh suatu keterampilan. Ilmu pengetahuan mengajarkan kepada orang tentang suatu pengetahuan tertentu, sedangkan seni mendorong orang untuk mempraktikkannya. Seni dalam manajemen meliputi kemampuan untuk memadukan suatu *visi* atau tujuan dengan keterampilan (*skill*) tertentu. Dengan demikian, seorang manajer dapat disebut sebagai seorang ilmuwan dan juga seniman. Orang yang memiliki pengetahuan luas tentang konsep dan prinsip-prinsip manajemen belum tentu dapat melaksanakannya jika tidak menguasai seni manajemen.

Dalam kegiatan mengatur atau mengelola tentu ada orang yang mengatur, ada orang yang diatur dan ada tujuannya, guna untuk melihat sejauhmana pentingnya kegiatan mempelajari, mendalami, dan mempraktikkan konsep manajemen secara baik sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik.

3. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia juga merupakan pekerjaan mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja atau karyawan, maka perlu adanya pengetahuan yang luas karena menyangkut fisik dan psikis manusia, serta diperlukan keahlian, tehnik dan strategi yang efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan organisasi yakni *produktifitas* kerja bagi tenaga kerja atau karyawan.

Tujuan manajemen adalah mengatur dan mengelola sumber daya manusia untuk mewujudkan tujuan organisasi, melalui kinerja yang baik dan *professional*. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai secara kualitas dan kuantitas oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma yang berlaku secara umum.

Kinerja yang baik dan disertai dengan gairah yang tinggi, maka akan baik pula upaya yang ditempuh untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan sesuai harapan bersama. Dalam menjalankan tugasnya ada sebagian karyawan yang melaksanakan tugasnya dengan baik dan sebaliknya ada juga karyawan yang melaksanakan tugasnya tidak sesuai dengan harapan, oleh karena itu perlu dicari penyebabnya. Apakah memang karyawan tersebut yang tidak mampu menjalankan untuk menyelesaikan tugasnya atau kurang didukung oleh adanya kualitas yang dimiliki yakni pendidikan dan pelatihan serta pengalaman atau mungkin juga dikarenakan pengaruh manajemen, mengenai kondisi lingkungan tempat bekerja dan motivasi yang lemah baik unsur *eksternal* maupun *internal*.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan langkah tepat untuk menggerakkan roda organisasi, karena dalam manajemen terdapat upaya mengelola dan mengatur sumber daya yang ada dan didukung oleh lingkungan kerja yang mumpuni dan motivasi yang tinggi, agar

organisasi (lembaga pendidikan) berjalan dinamis, *efektif* dan *efesien*, sehingga yang menjadi tujuan organisasi akan terwujud dengan baik.

4.Kinerja Guru

Sukses suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusianya, baik dari tingkat pimpinan maupun para staf sebagai bawahannya. Pemimpin yang senantiasa mengantisipasi perubahan dengan sekuat tenaga memanfaatkan semua kesempatan, seperti memperhatikan lingkungan kerja, dan memotivasi bawahan untuk mencapai tingkat kinerja yang baik, mengoreksi kinerja yang buruk dan mendorong organisasi kearah sasaran (tujuan). Menurut Sentono yang dikutip oleh Widodo (2001:206): *“Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang, tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”*.

Sedangkan Mangkunegara (2001: 45) berpendapat bahwa, *“kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”*.

Dari pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa, kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

5.Lingkungan Kerja Guru

Menurut Mardiana (2005 : 76) : *“Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”*.

Pengertian diatas mengisaratkan tentang lingkungan kerja dimana pegawai/karyawan berada dan melaksanakan tugasnya setiap hari. Oleh karena itu lingkungan kerja atau tempat kerja harus *kondusif*, sehingga memberikan rasa aman, rasa nyaman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja dengan gairah, senang hati, tulus dan ikhlas, sehingga kinerja pegawai/karyawan dapat dicapai dengan optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, dan jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya sehingga pada waktu kerja dipergunakan secara *efektif*, *efesien* dan *optimis*, sehingga prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antar sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Menurut pendapat Nitisemito (2001: 102) bahwa, *“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diamanatkan”*.

Secara garis besarnya lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua jenis yakni lingkungan kerja *fisik* dan lingkungan kerja *non fisik*. *Pertama*, lingkungan kerja *fisik* yang dimaksud adalah apa saja yang ada di sekeliling tempat kerja dan sangat mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Lingkungan kerja *fisik* yaitu, lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti; tempat kerja, kursi, meja dan sebagainya. Kemudian lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, warna dan lain sebagainya. Menurut pendapat Sedarmayanti (2007: 93) bahwa; *“lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”*.

Dalam kamus dari Lembaga PPM (1978 : 70), dijelaskan mengenai lingkungan kerja yang selalu bersentuhan dengan manusianya, yaitu : “*Semua faktor fisik, psikologis, sosial dan jaringan hubungan yang berkaitan dalam organisasi dan berpengaruh terhadap karyawan (job Environment)*”.

Lingkungan kerja yang sehat, akan menimbulkan gairah guru untuk bekerja dengan baik sesuai dengan *job description* nya, dan apabila guru dapat melaksanakan tugasnya dengan senang hati, bergairah dan ikhlas, maka guru akan mendapatkan kepuasan kerja serta produktifitas kerja yang pada gilirannya tercapainya kinerja guru sesuai harapan.

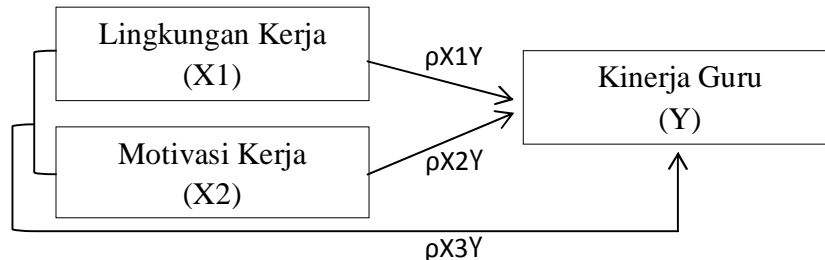
6.Motivasi Kerja Guru

Motivasi merupakan suatu proses untuk mencoba mempengaruhi agar seseorang dapat melakukan sesuatu sesuai dengan yang kita inginkan. Oleh sebab itu dalam organisasi unsur manusia harus mendapatkan motivasi atau perhatian yang cukup besar, karena manusia merupakan aset penting untuk menjalankan program organisasi menuju kearah tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Heidjarahman dan Husnan (2002 : 67) bahwa motivasi adalah; “*kekuatan dalam diri seseorang yang mampu mendorongnya melakukan sesuatu yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku*”.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka motivasi adalah suatu gerakan atau dorongan yang kuat datang dari hati nurani manusia yang dalam untuk melakukan suatu tugas sebagai bawahan dengan sukarela/ ikhlas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

7.Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran sebagai berikut:



8.Hipotesis Penelitian

Dari landasan teori dan kerangka berpikir, maka pada penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru di pondok pesantren Asshiddiqiyah Jakarta
2. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru di pondok pesantren Asshiddiqiyah Jakarta.
3. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru di pondok pesantren Asshiddiqiyah Jakarta.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang penulis maksudkan dalam penelitian ini adalah prosedur atau cara yang digunakan untuk mengetahui, mempelajari dan mendapatkan data serta fakta-fakta sebagai jawaban dari masalah yang dipertanyakan, agar pelaksanaan penelitian dapat menghasilkan

produk yang dapat dipertanggung jawabkan. Oleh karena itu penulis mencoba untuk menganalisa fakta-fakta mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada pondok pesantren Asshiddiqiyah Jakarta, dengan menggunakan jenis penelitian *verifikatif*.

1. Populasi dan Sampel

Analisis ini dilakukan atas dasar fakta-fakta yang diperoleh di tempat penelitian berlangsung dengan situasi, kondisi dan waktu apa adanya, melalui pengamatan dengan mengambil sampel penelitian secara acak proporsional (*proportional random sampling*) sejumlah orang yang ditentukan berdasarkan rumus *Slovin* di dapat 95 orang guru sebagai sampel penelitian, dari total populasi sebanyak 125 orang dan yang terlibat di tempat penelitian berlangsung dengan cara memberikan *kuesioner* kepada tiap-tiap individu, yang menjadi target dari penelitian ini.

2. Metode Analisis Data

Pengolahan data menggunakan SPSS versi 19 dan disajikan untuk digunakan sebagai alat pembandingan dalam melihat kemungkinan ada atau tidaknya pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya tersebut. Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian *verifikatif* dengan metode *kuantitatif*, yang bertujuan untuk memperoleh kejelasan pengaruh *variabel* dalam menguji hipotesis yang ada. Dari *kuesioner* yang dibuat akan dijadikan bukti *empirik* untuk menguji hipotesis yang dibuat penulis.

Analisis data dilanjutkan dengan pemilihan uji statistik yaitu dengan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan analisis regresi dengan variabel moderating. Tujuannya adalah menetapkan apakah variabel bebas mempunyai hubungan dengan variabel terikatnya, penetapan tingkat signifikan dan diakhiri dengan penelitian dasar penarikan kesimpulan melalui penerimaan atau penolakan hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Semua koefisiensi atau derajat pengaruh yang dihasilkan dari analisis, menunjukkan bahwa antar variabel baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama, antara lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan kuat terhadap peningkatan kinerja guru (Y). Berikut rangkuman hasil uji hipotesis yang telah di jabarkan diatas:

Tabel 1
Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

Variabel	T	Sig. t	F	Sig. F	R	R ²
Lingkungan Kerja (X_1)	6,529	0,000			0,561	0,314
Motivasi Kerja (X_2)	10,472	0,000			0,736	0,541
Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)			66,840	0,000	0,770	0,592

Dimana $t_{tabel} = 1,986$ dan $F_{tabel} = 2,70$

Pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja (X_1) dengan kinerja guru (Y) berdasarkan uji-t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 6,529. Harga t_{tabel} dengan $dk = 92$ pada $\alpha = 0,05$ sebesar 1,986. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga hasil analisis data tersebut membuktikan

bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dari hasil t_{hitung} variabel lingkungan kerja yang lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi uji t variabel lingkungan kerja yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Sesuai dengan pendapat **Nitisemito** bahwa “*Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diamanatkan*”.

Hasil yang sama juga terjadi pada variabel motivasi kerja (X_2) yang berpengaruh positif dengan kinerja guru (Y) berdasarkan uji-t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 10,472. Harga t_{tabel} dengan $dk = 92$ pada $\alpha = 0,05$ sebesar 1,986. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga hasil analisis data tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dari hasil t_{hitung} variabel motivasi kerja yang lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi uji t variabel motivasi kerja yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja, maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Sebagaimana pendapat Heidjarahman dan Husman bahwa “*Motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang mampu mendorongnya melakukan sesuatu yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku*”. Dan pendapat Wahyosumidjo bahwa, “*motivasi sebagai proses psikologis timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri, yang disebut intrinsik atau faktor di luar diri yang disebut faktor ekstrinsik*”.

Hasil uji F merupakan uji simultan antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) yang berpengaruh positif dengan kinerja guru (Y) berdasarkan hasil pengujian signifikansi dan linieritas pada tabel di atas, dapat disimpulkan F_{hitung} (66,840) > F_{tabel} (2,70) pada $\alpha = 0,05$ sehingga hasil analisis data tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan sangat kuat secara bersama-sama antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi seperti pada tabel di atas, ternyata bahwa koefisien korelasi antara Lingkungan kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja Guru (Y) sangat signifikan atau kuat karena mendekati angka 1, dimana $R = 0,770$.

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja Guru (Y) dan hasil yang diperoleh yaitu $R^2 = 0,592$ berarti bahwa 59,2% varians yang terjadi pada Kinerja Guru (Y) dapat dijelaskan oleh varians Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2).

Sesuai dengan formula regresi $Y = 12,362 + 0,331 X_1 + 0,537 X_2$. Maka pada konstanta sebesar 12,362 jika X_1 tetap dan X_2 ditingkatkan satu satuan maka Y akan meningkat sebesar 0,537 begitu pula sebaliknya. Jika X_2 tetap dan X_1 ditingkatkan satu satuan maka Y akan meningkat sebesar 0,331. Jika X_1 dan X_2 secara bersama-sama ditingkatkan satu satuan secara bersama-sama maka Y akan meningkat sebesar 0,868. Sehingga dapat dikatakan bahwa 59,2% kinerja guru dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan 40,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pembahasan dan uraian pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial terbukti bahwa, semakin baik lingkungan kerja (berupa fisik maupun non fisik), maka semakin meningkat pula pengaruh kinerja guru, sehingga hipotesis yang diajukan bahwa, “*terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru di pondok pesantren Asshiddiqiyah Jakarta*” telah terbukti.
2. Secara parsial terbukti bahwa, semakin tinggi motivasi kerja (berupa *intrinsik* maupun *ekstrinsik*), maka semakin tinggi pula pengaruh kinerja guru, sehingga hipotesis yang diajukan bahwa, “*terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di pondok pesantren Asshiddiqiyah Jakarta*”, telah terbukti.
3. Secara simultan terbukti bahwa, semakin baik lingkungan kerja dan semakin tinggi motivasi kerja (secara bersama-sama) maka semakin besar dan tinggi pula pengaruh kinerja guru, sehingga hipotesis yang diajukan, bahwa, “*terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di pondok pesantren Asshiddiqiyah Jakarta*”, telah terbukti.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusyana, Y. *Olah Data Skripsi dan Penelitian dengan SPSS 19*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.2011.
- Alwi, S. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Strategi Keunggulan Kompetitif*, edisi pertama. Yogyakarta: BPFE.2001
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.2002.
- Azwar, Saifuddin. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.2001
- Depdiknas, *Standar Kepala Sekolah, Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2007*, Jakarta.2007.
- Echols, J. M. dan Shadily, H. *Kamus Inggris - Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia Jakarta. 2003.
- Hasan, M.I. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Bumi Aksara, Jakarta.2004.
- Hasibuan, Malayu, *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta.1999.
- Hasibuan, M.S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.2007.
- Narbuko, Cholid dan Achmadi, Abu, “*Metodologi Penelitian*”, Jakarta: Bumi Aksara.2004.
- Niti Semoto, Alek S. *Manajemen Personalia*. Jakarta; Ghalia Indonesia.2000.
- Pusat Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.2008.
- Riduwan, “*Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*”, Bandung: Alfabeta.2002.
- Robbins, S.P. *Perilaku Organisasi (edisi kesepuluh)*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.2006.
- Santoso, Singgih. *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik Dengan SPSS versi 11.5*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.2004.
- Sangkoyo, Eko Budhi, “*Presentasi Kuliah Perencanaan SDM dan Penilaian Kinerja*”, MM Unpam .2009.
- Sedarmayanti, *Tata kerja dan Produktivitas Kerja*, Jakarta: PT mandar maju.2001.
- Siagian, Sondang P. *Kiat Meningkatkan Produktifitas kerja*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.2002.
-, “*Manajemen SDM*”, Bumi Aksara, Cetakan Ke-14, Juli 2007.
- Simamora, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi ketiga)*. Jakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.2004.

- Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi, Organization Behavior*, Salemba Empat, Jakarta. 2008.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung. 2006.
- Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. 2006.
- Sunyoto, Danang, *Analisis Regresi Dan Uji Hipotesis*, Yogyakarta, Media Pressindo. 2009.
- Sujanto, B., 2009, *Cara Efektif Menuju Sertifikasi Guru*, Jakarta, Raih Asah Sukses. 2009.