PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN , DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PENDIDIK SMP RSBI DI KABUPATEN KLATEN TAHUN PELAJARAN 2011 / 2012

Oleh : Rachmadi Agus Purnomo¹ dan Sutama²

¹Mahasiswa, ²Staf Pengajar Program Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta

ABSTRACT

The Effect of Motivation, Environment, Discipline, and Job Satisfaction on teachers performance at International Standard Junior High School in Klaten Regency of Academic Year 2011/2012. The aim of this study is to determine the effect of motivation, environment, discipline and job satisfaction on the teachers' performance of International Standard Junior High School in Klaten Regency either in unison/simultaneously or individually.

This study uses a random sampling. The samples were taken 40 (44.44%) from 90 teachers' International Standard Junior High School at Klaten Regency. The instruments of the data collection are lickert scale questionnaire consisting of: the performance, motivation, environment, discipline and job satisfaction. The methods of data analysis uses the significance test of multiple linear regression coefficients.

The results of multiple linear regression analysis showed that the motivation variables; discipline and job satisfaction has a positive effect on the teachers performance , while the work environment variables has a negative effect on teacher performance . Analytical results obtained by the coefficient of determination R-Square Adjusted $R^2 = 0597 (59.70\%)$, indicating that the variables of motivation, environment, discipline, and job satisfaction can explain the variable performance of the teacher/educator for 59.70% while the remaining 40.30% explained by other factors that can not be described in this study (error term). Simultaneously test results (Test F) is known the value of F = 15.422 significance 0.00 < 0.05; it is concluded that the independent variables consisting of motivation, environment, discipline and job satisfaction together affects the teachers' performance. The result of (t-test) concluded that the variables of work motivation, job satisfaction and discipline have positive effect on the teachers' performance significantly, while the work environment does not have significantly affect on the teachers performance.

Keyword: performance, environment, discipline, satisfaction

PENDAHULUAN

SMP RSBI di Kabupaten Klaten sebagai pelaksana pendidikan formal diharapkan mampu memberikan sumbangsih yang signifikan bagi pencapaian tujuan pendidikan. Untuk itu optimalisasi sumber daya dan potensi yang dimiliki merupakan sebuah keniscayaan yang perlu mendapat perhatian.

Pendidik memegang peranan penting dalam proses pembelajaran, sehingga mutu pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki pendidik dalam menjalankan tugasnya. Kinerja pendidik dan faktor-faktor yang mempengaruhinya menjadi suatu keniscayaan yang bisa jadi akan sangat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak terhadap pencapaian tujuan pendidikan umumnya, proses pembelajaran di sekolah khususnya.

Pada dasarnya kinerja pendidik dipengaruhi oleh faktor dari dalam dan dari luar diri pendidik yang kemudian mewujud pada sikap profesi pendidik. Sikap profesi merupakan keyakinan seorang pendidik mengenai pekerjaan yang diembannya, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar kepada pendidik tersebut untuk membuat respon atau berperilaku dengan cara tertentu sesuai pilihannya. Sikap profesi pendidik dapat dilihat dalam bentuk persepsi dan kepuasannya terhadap profesi maupun dalam bentuk motivasi kerja yang ditampilkan.

Sikap positif dan negatif seorang pendidik terhadap profesi tergantung dari pendidik bersangkutan dan kondisi lingkungan. Menurut Wiyono (2010:95), sikap yang ada pada diri seseorang dipengaruhi oleh faktor internal, yaitu faktor fisiologis dan psikologis, serta faktor eksternal, yaitu berupa situasi yang dihadapi individu, norma-norma, dan berbagai hambatan maupun dorongan yang ada dalam masyarakat.

Terkait dengan kinerja pendidik tersebut di atas, beberapa hal yang menurut hemat penulis perlu mendapat perhatian, diantaranya adalah :1. Kinerja Pendidik pada SMP RSBI Kabupaten Klaten diharapkan meningkat secara signifikan seiring dengan meningkatnya status sekolah; 2. Perlu ada upaya signifikan untuk meningkatkan motivasi pendidik sehingga dengan itu kinerja pendidik akan meningkat pula; 3. Lingkungan sekolah sebagai suatu wawasan wiyata mandala,

semestinya tidak dipandang sebagai lingkungan fisik semata; 4. Disiplin pendidik secara umum masih perlu mendapatkan perhatian; 5. Kepuasan kerja tak selalu berkonotasi finansial; rasa aman, penghargaan dan aktualisasi diri dapat pula menjadi kepuasan yang layak dijuangkan.

Melihat latar belakang pemikiran tersebut di atas, perlu kiranya dilakukan penelitian untuk mengungkap faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi kinerja pendidik. Untuk itu perlu adanya penelitian tentang: "Pengaruh motivasi, lingkungan, disiplin dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Pendidik pada SMP RSBI di Kabupaten Klaten". Adakah pengaruh motivasi, lingkungan, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pendidik pada SMP RSBI di Kabupaten Klaten?; Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pendidik pada SMP RSBI di Kabupaten Klaten?; Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pendidik pada SMP RSBI di Kabupaten Klaten?; serta Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pendidik pada SMP RSBI di Kabupaten Klaten?

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang *apa* yang dikerjakan dan *bagaimana* cara mengerjakannya Wibowo (2010: 7). Bagi pendidik, bagaimana melaksanakan pekerjaannya harus didukung dengan empat kompetensi utama meliputi : (1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, dan (4) profesional. (Depdiknas: 2008).

Motivasi menurut Mc Cormick dalam Hasibuan (2005; 24), adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Selanjutnya dikemukakan pula bahwa motivasi akan dapat: a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; b. Meningkatkan prestasi kerja karyawan; c. Meningkatkan kedisiplinan karyawan; d. Mempertahankan kestabilan lembaga; e. Mengefektifkan pengadaan karyawan; f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi; h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; i.

Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas; dan j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku. (Hasibuan. 2005; 34).

Lingkungan kerja adalah suatu ciri – ciri atau sifat – sifat yang menggambarkan suatu lingkungan kerja psikologis yang menunjukkan isi dan kekuatan dari pengaruh terhadap pekerjaanya. Lingkungan kerja terutama sikap, nilai, norma, dan perasaan yang lazim dimiliki para pekerjanya atau karyawan sehubungan dengan lembaga mereka (Timpe: 1992).

Disiplin kerja adalah sikap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Heidjrachman dan Husnan, (2002: 15).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua aturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Dikatakan disiplin jika seseorang bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Disiplin diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. (Hasibuan 2002: 193)

Kepuasan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang berhubungan dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Peningkatan kepuasan kerja menurut Dessler (Zainur 2010: 69) dapat dilihat dengan indikator: a. Perlakuan yang fair, adil dan suportif terhadap pegawai; b. Kesempatan untuk menggunakan kemampuan secara penuh untuk mewujudkan/mengaktualisasikan diri; c. Komunikasi yang terbuka dan saling mempercayai diantara semua pegawai; d. Kesempatan bagi semua pendidik untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan yang melibatkan pekerjaan mereka; e. Konpensasi yang cukup fair; dan f. Lingkungan yang aman dan sehat.

"The Structure of Secondary School Teacher Job Satisfaction and Its Relationship with Attrition and Work Enthusiasm". Penelitian yang dilakukan oleh Chen Weiqi terhadap 230 guru sekolah menengah (secondary school) pada tahun 2007, kepuasan kerja yang berdampak pada naik turunnya gairah kerja diperoleh kesimpulan: a. Struktur kepuasan kerja guru sekolah menengah terdiri dari 10 komponen sebagaimana yang dikemukakan oleh Locke dan kawan kawan; b. Secara umum guru guru sekolah menengah merasa tidak puas dengan standar dalam pendidikan diantaranya sistem pendidikan, kualitas pelajar, kepemimpinan dan administrasi, kemampuan kerja, kondisi pekerjaan, gaji dan kesejahteraan dan tekanan kerja; dan c. Kepuasan kerja dan kepuasan terhadap sistem pendidikan, pendapatan dan kesejahteraan, kepemimpinan dan administrasi dan lingkungan serta kondisi kerja berpengaruh kuat terhadap unjuk kerja guru. Hadiah dan penghargaan merupakan hal yang dapat meningkatkan motivasi para guru.

Sri Mastuti Jauharoh (2007) tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru-Guru Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama di Kabupaten Banjarnegara ", STIE – AUB Surakarta. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: a. Variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja guru; b. variabel kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja guru.

Selanjutnya penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji: a. Pengaruh motivasi, lingkungan, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pendidik pada SMP RSBI di Kabupaten Klaten; b. Pengaruh motivasi terhadap kinerja Pendidik pada SMP RSBI di Kabupaten Klaten; c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pendidik pada SMP RSBI di Kabupaten Klaten; d. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pendidik pada SMP RSBI di Kabupaten Klaten; dan e. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pendidik pada SMP RSBI di Kabupaten Klaten.

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah : a. Manfaat teoritis: memperoleh pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pendidik, mmperoleh gambaran yang lebih konkrit mengenai pengaruh motivasi,

lingkungan, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja pendidik, dan Acuan / wacana bagi penelitian selanjutnya; b. Manfaat praktis: hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam rangka menerapkan kebijakan yang berhubungan dengan motivasi; lingkungan; disiplin; dan kepuasan kerja, sekaligus sebagai wawasan untuk meningkatkan kinerja pendidik, masukan untuk meningkatkan kinerjanya agar menjadi pendidik profesional dalam upa mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan mengajukan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, oleh karena itu penelitian ini juga disebut sebagai penguji hipotesis atau *testing research* (Sugiyono, 2007 : 13).

Subyek dalam penelitian ini adalah pendidik pada SMP RSBI di Kabupaten Klaten, sampel ditentukan secara acak atau sampling. Disini maksudnya adalah tidak semua unit analisis (perorangan, lembaga, atau kewilayahan) dalam populasi diamati satu persatu, akan tetapi hanya sebagian saja, yang diwakili oleh sampel (Harsono 2011: 7).

Pengumpulan data dilakukan dengan angket, berupa sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal hal yang ia ketahui. (Harsono 2011: 36). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup dengan lima pilihan jawaban dengan menggunakan *skala Lickert*.

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang akurat, diperlukan instrumen yang tepat dan memenuhi syarat dan kaidah ilmiah penelitian. Untuk itu instrumen yang digunakan melalui tahapan uji instrument meliputi : 1. Uji Validitas; Uji Reliabilitas dan 2. Uji Asumsi Klasik: untuk mendapatkan model regresi yang baik dan benarbenar mampu memberikan estimasi yang handal dan tidak bias dengan kaidah *Best Linier Unbiased Estimator (BLUE)*.

Instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid, reliabel dan lolos uji asumsi klasik, data yang terkumpul diolah dengan Analisis Regresi linier berganda, dengan tujuan untuk menentukan model yang paling sesuai untuk pasangan data dan meneliti

hubungan antara dua variabel atau lebih. (Wahyono, 2009: 134); Uji Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Tidak ada ukuran yang pasti berapa besarnya R² untuk mengatakan bahwa suatu pilihan variabel sudah tepat, tetapi jika R² semakin besar atau mendekati 1, maka model semakin tepat. Untuk data yang diperoleh dari banyak responden pada waktu yang sama. Formula untuk mengukur R² adalah sebagai berikut (Gujarati dalam Setiaji, 2009);

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F), bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh variabel bebas/independen secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen. (Setiaji, 2009: 20); dan Uji Signifikansi Individual (Uji Statistik t)

Uji Statistik t digunakan untuk menguji apakah pernyataan hipotesis benar. Hipotesis menyatakan bahwa hubungan X_1 dan Y adalah positif atau searah: makin tinggi nilai X_1 diduga mempengaruhi Y yang makin besar, demikian juga X_2 dan Y makin tinggi nilai X_2 makin tinggi pengaruhnya terhadap Y dan seterusnya. Pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. (Setiaji, 2009 : 29).

HASIL PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pendidik/guru pada SMP RSBI di Kabupaten Klaten, yaitu 46 orang pendidik/guru di SMP Negeri 2 Klaten dan 44 orang pendidik/guru di SMP Negeri 1 Delanggu, jumlah populasi 90 orang pendidik/guru sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1 Subyek Penelitian

Sekolah	Jenis Kelamin		JUMLAH
	Laki-Laki	Perempuan	JUNILAH
SMP Negeri 2 Klaten	18	28	46
SMP Negeri 1 Delanggu	14	30	44
JUMLAH	32	58	90

Sumber data: Data Primer

Pengambilan sampel dilakukan dengan pendekatan *simple random sampling* atau sampling acak sederhana, dari 90 orang pendidik/guru yang ada peneliti mengambil 40 orang atau 44,44% dari jumlah populasi yang terdiri dari 12 orang laki-laki dan 28 orang perempuan sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2 Distribusi Sampel Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
Laki-laki	12	30%
Perempuan	28	70%
JUMLAH	40	100%

Sumber data: Data Primer

Dari 40 kuesioner yang disebar kepada responden, semua responden menjawab keseluruhan item pertanyaan yang diajukan dan mengembalikan kuesioner, sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian memperoleh tingkatan respon sebesar 100%.

Pengujian validitas dengan bantuan SPSS 17 menggunakan teknik *one shot methods* yaitu dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} diperoleh hasil nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , instrumen penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dengan menggunakan *Reliability Analysis Statistic* dengan *Alpha Conbach* (α), diperoleh hasil kuesioner motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja memiliki nilai *Alpha Conbach* (α) secara berturut-turut 0,871; 0,858; 0,877; 0,867 dan 0,881 > nilai kritis 0,60; instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolenieritas, Uji Otokorelasi, dan Uji Heteroskodestisitas membuktikan bahwa satu variabel terikat (Y= kinerja pendidik) dan empat variabel bebas (X_1 =motivasi kerja, X_2 =lingkungan kerja, X_3 =disiplin kerja, dan X_4 = kepuasan kerja) telah lolos uji asumsi klasik.

Hasil analisis Regresi Linier Berganda diperoleh hasil: Konstanta (β_0) = 12.091 artinya nilai rata-rata kinerja karyawan pada saat variabel lain nol; Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (β_1)= 0,356 artinya apabila Nilai Motivasi Kerja meningkat 1 satuan maka Kinerja Pendidik/Guru akan meningkat 0,356 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan; Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (β_2) = -0,321 artinya apabila Nilai Lingkungan Kerja meningkat 1 satuan maka Kinerja 0,321 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap Pendidik/Guru akan turun konstan; Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (β_3) = 3.092 artinya apabila Nilai Disiplin Kerja meningkat 1 satuan maka Kinerja Pendidik/Guru akan meningkat 3.092 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan; Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (β_4) = 0,392 artinya apabila Nilai Kepuasan Kerja meningkat 1 satuan maka Kinerja Pendidik/Guru akan meningkat 0,392 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Dari koefisien beta dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Guru/Pendidik (sebesar 0,455) dibandingkan dengan variabel lainnya.

Uji Determinasi (R²) Dengan bantuan *software SPSS.17* diperoleh nilai Nilai R² diperoleh 0.638 (63,80%), Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, lingkungan, disiplin, dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja guru/pendidik sebesar 63,80% sedangkan sisanya 36,20% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini (*error term*).

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F), dengan menggunakan bantuan *software SPSS.17* diperoleh hasil besarnya nilai F = 15,422 signifikansi 0,000<0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Motivasi, Lingkungan, Disiplin dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Guru/Pendidik.

Hasil Uji Signifikansi Individual (Uji Statistik t) dengan menggunakan bantuan *software SPSS.17* diperoleh hasil : bahwa variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru/Pendidik. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi masing-masing variable memiliki nilai 0.01; 0,04; dan 0,03 < 0,05. Sedangkan Lingkungan Kerja dengan nilai 0,97 > 0,05 berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Guru/Pendidik.

Sumbangan efektif yang diberikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pendidik sebesar 14,60%; sumbangan efektif yang diberikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik sebesar 3,67%; sumbangan efektif yang diberikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pendidik sebesar 15,54%; sumbangan efektif yang diberikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pendidik sebesar 23,01%, sehingga total sumbangan efektif berjumlah 56,82%. Dari hasil tersebut di atas, variabel yang memberikan sumbangan efektif terbesar adalah kepuasan kerja (23,01%), kemudian secara berturut-turut diikuti dengan disiplin kerja (15,54%), motivasi kerja (14,60%), dan lingkungan kerja (3,67%). Untuk meningkatkan kinerja pendidik di waktu yang akan datang, urutan prioritas perhatian dapat dilakukan mulai dari lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Sumbangan relatif yang diberikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pendidik sebesar 22,89%; sumbangan relatif yang diberikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik sebesar 5,76%; sumbangan relatif yang diberikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pendidik sebesar 24,36%; dan sumbangan relatif yang diberikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pendidik sebesar 36,07%, sehingga total sumbangan relatif = 89,07%.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS 17* sebagaimana telah peniliti sampaikan di atas, berikut peniliti paparkan analisis kualitatif pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi, Lingkungan, Disiplin; dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pendidik pada SMP RSBI di Kabupaten Klaten. Besarnya standar koefisien beta sebesar 15,422 signifikansi 0,000<0,05, menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Motivasi, Lingkungan, Disiplin dan Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja Guru/Pendidik SMP RSBI di Kabupaten Klaten.

Hasil penelitian serupa dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Mastuti Jauharoh (2007) tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru-Guru Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama di Kabupaten Banjarnegara ", STIE – AUB Surakarta. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: a. Variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja guru; b. variabel kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja guru.

Pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja pendidik (Y), besarnya koefisien regresi variable motivasi kerja sebesar = 0,356, dengan taraf signifikasi 0,01 < 0,05 menunjukkan bahwa dukungan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pendidik pada SMP RSBI di Kabupaten Klaten.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sukmawati dan Susanto (2001) tentang Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai BKKBN Kabupaten Semarang. Penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 57 orang dari unit kerja yang berbeda. Hasil Penelian membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan Peningkatan Kinerja Pegawai.

Hasil juga menguatkan pendapat: P.F. Drucker (dalam Anoraga, 2009:38) "motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan seseorang", dan Moelyono (1993; 34) menyatakan bahwa, motivasi adalah memberikan daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Pengaruh Lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pendidik (Y), besarnya koefisien regresi variable lingkungan kerja sebesar - 0,321, dengan taraf signifikasi 0.97 > 0.05 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pendidik pada SMP RSBI di Kabupaten Klaten.

Timpe (1992) menyatakan bahwa "lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada didalamnya" Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pendidik, menurut pengamatan peneliti hal ini bisa jadi dimungkinkan karena lingkungan kerja lebih dirasakan sebagai

lingkungan fisik semata dan belum sebagai sebuah lingkungan kerja umumnya, terlebih sebagai sebuah wawasan wiyata mandala.

Pengaruh Disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pendidik (Y), besarnya koefisien regresi variabel Disiplin kerja sebesar = 0,546, dengan taraf signifikasi 0,04 < 0,05 menunjukkan bahwa dukungan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pendidik pada SMP RSBI di Kabupaten Klaten.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua aturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Dikatakan disiplin jika seseorang bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Disiplin diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. (Hasibuan 2002: 193)

Dengan melihat teori dan hasil penelitian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pendidik pada SMP RSBI di Kabupaten Klaten telah memiliki disiplin yang signifikan dalam melaksanakan kerjanya, baik dalam hal waktu maupun dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik.

Pengaruh Kepuasan kerja (X_4) terhadap kinerja pendidik (Y), besarnya koefisien regresi variabel Kepuasan kerja sebesar = 0,392, dengan taraf signifikasi 0,03 < 0,05 menunjukkan bahwa dukungan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pendidik pada SMP RSBI di Kabupaten Klaten.

Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo 2010: 504) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu : a. *Need fulfillmen* (pemenuhan kebutuhan); b. *Discrepancies* (perbedaan); c. *Value attainment* (pencapaian nilai); d. *Equity* (keadilan); dan e. *Dispositional/ Genetic Component* (komponen genetik).

Hasil penelitian menguatkan teori bahwa finansial tak selalu menjadi orientasi utama yang akan dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, dapat mengaktualisasikan diri dan potensi secara optimal terhadap nilai tertentu; terlebih yang diyakini akan memberikan manfaat bagi orang banyak, bangsa dan negara tentu bisa menjadi kebanggaan tersendiri bagi orang tersebut. Kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja pendidik tak hanya kepuasan finansial belaka, keadilan dan pencapaian nilai tertentu juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan baik melalui perhitungna analisis statistik deskriptif maupun pengujian asumsi klasik serta perbandingan dengan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: Hasil Uji Validitas: semua instrumen dinyatakan valid; Hasil uji Reabilitas: semua instrumen dinyatakan Reliabel; Uji asumsi klasik: satu variabel terikat dan empat variabel bebas telah lolos uji asumsi klasik;

Hasil analisis Regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik, sedang variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pendidik.

Nilai R² diperoleh 0.638 (63,80%):variabel bebas mampu menjelaskan variabel kinerja guru/pendidik sebesar 63,80% sedangkan sisanya 36,20% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini (error term). Nilai koefisien determinasi ini sekaligus menunjukkan bahwa variabel-variabel yang dipilih sudah tepat; Uji Statistik F disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Motivasi, Lingkungan, Disiplin dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Pendidik; Uji Statistik t diperoleh kesimpulan: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pendidik. Sedangkan Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pendidik.

Sumbangan efektif yang diberikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pendidik sebesar 14,60%; sumbangan efektif yang diberikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik sebesar 3,67%; sumbangan efektif yang diberikan

variabel disiplin kerja terhadap kinerja pendidik sebesar 15,54%; sumbangan efektif yang diberikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pendidik sebesar 23,01%, sehingga total sumbangan efektif berjumlah 56,82%.

Sumbangan relatif yang diberikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pendidik sebesar 22,89%; sumbangan relatif yang diberikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik sebesar 5,76%; sumbangan relatif yang diberikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pendidik sebesar 24,36%; dan sumbangan relatif yang diberikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pendidik sebesar 36,07%, sehingga total sumbangan relatif = 89,07%.

Dari hasil penelitian seperti tersebut di atas, kepada kepala sekolah saran yang dapat peneliti ajukan adalah :

Pertama, Kinerja Pendidik merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran dan pendidikan. Karenanya kinerja pendidik semestinya mendapatkan prioritas perhatian untuk senantiasa ditingkatkan.

Kedua, motivasi, disiplin dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik. Untuk itu upaya menjaga, memelihara, dan atau meningkatkan ketiganya merupakan keniscayaan yang harus disikapi dengan usaha nyata yang terencana, terprogram dan komprehen baik melalui pendidikan, pelatihan dan atau pembiasaan di sekolah.

Ketiga, meski lingkungan kerja dalam penelitian ini justru ditemukan berpengaruh negatif dan tidak signifikan, bukan berarti hal itu kemudian bisa diabaikan. Sekolah sebagai suatu *wawasan wiyata mandala*, baik langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap keseluruhan aktivitas yang dilakukan di sekolah.

Kepada para pendidik saran yang dapat peneliti ajukan adalah:

Pertama: Perlu adanya upaya untuk melakukan optimalisasi dan pemberdayaan potensi lingkungan kerja bagi peningkatan kinerja di waktu yang akan datang. Lingkungan kerja mestinya tidak hanya dilihat dalam perspektif fisik belaka, melainkan juga dimensi psikologisnya terutama sikap, nilai, norma, dan perasaan yang bisa menjadi sebuah budaya kerja.

Kedua: Motivasi adalah kondisi yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan kinerja seseorang. Untuk itu perlu adaya upaya signifikan dalam bentuk kegiatan yang terprogram dan berkesinambungan, baik yang bersifat personal, kelompok (rumpun mata pelajaran, misalnya), maupun kelembagaan agar motivasi kerja dapat senantiasa ditingkatkan.

Kepada peneliti yang juga memiliki interest untuk melakukan penelitian terhadap kinerja pendidik, beberapa saran yang dapat peneliti ajukan adalah :

Pertama: Dalam penelitian ini responden hanya 40 orang di lingkungan SMP RSBI, penelitian mendatang ada baiknya untuk menambah sampel dan mengambil populasi pendidik diluar sekolah RSBI agar keterwakilan responden lebih bias mendekati sempurna.

Kedua: penelitian ini hanya dilakukan terbatas pada pendidik SMP RSBI saja sehingga hasilnya belum tentu bisa bila diterapkan pada semua pendidik di Kabupaten Klaten, dimasa datang ada baiknya penelitan juga dilakukan pada pendidik pada jenis, jenjang dan sekolah yang berbeda.

Ketiga: penelitian ini hanya menggunakan empat variabel bebas, yaitu Motivasi, Lingkungan, Disiplin dan Kepuasan Kerja, sedangkan variabel lain yang kemungkinan juga berpengaruh terhadap kinerja pendidik tidak diteliti. Penelitian yang akan datang hendaknya dapat menambah dan atau mengubah variabel lain yang berhubungan dengan kinerja pendidik.

Dengan selesainya penelitian dan publikasi ilmiah ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada: Prof. Dr. Bambang Setiaji, Rektor Universitas Muhammadiyah Surakarta; Prof. Dr. Kudzaifah Dimyati, M.Hum. Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta; Prof. Dr. Harsono, SU, selaku Ketua Program Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta; Prof. Dr. Sutama, M.Pd. selaku Sekretaris Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta dan selaku dosen pembimbing; Kepala Sekolah dan para guru di SMP Negeri 2 Klaten dan SMP Negeri 1 Delanggu; serta berbagai pihak yang telah memberikan sumbangsihnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma.Surya. 2008. *Penilain Kinerja Guru*.Jakarta: Dittendik Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional.
- Harsono. 2011. *Penelitian Pendidikan Untuk Guru Profesional*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hasibuan. Malayu S.P.. 2002a. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan. Malayu S.P. 2005b. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Husnan. Suad. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Setiaji. Bambang. 2009. *Jalan Mudah ke Analisis Kuantitatif.* Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sri Mastuti Jauharoh (2007) tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja. Motivasi Kerja. Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru-Guru Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama di Kabupaten Banjarnegara". Surakarta: STIE AUB Surakarta.
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutarto Wiyono. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Teguh Wahyono. 2009. 25 Model Analisis Statistik dengan SPSS 17. PT Elex Media Komputindo
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Weiqi.Chen.2007. The Structure of Secondary School Teacher Job Satisfaction and Its Relationship with Attrition and Work Enthusiasm. Chinese Education and Society. Vol. 40. no. 5. http://www.proquest.umi.com diakses 12 November 2010. Jam 15.10 WIB.

NASKAH PUBLIKASI

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN , DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PENDIDIK SMP RSBI DI KABUPATEN KLATEN TAHUN PELAJARAN 2011 / 2012



Oleh:

RACHMADI AGUS PURNOMO Q. 100080464

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
TAHUN 2012

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN , DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PENDIDIK SMP RSBI DI KABUPATEN KLATEN TAHUN PELAJARAN 2011 / 2012

NASKAH PUBLIKASI

Oleh:

RACHMADI AGUS PURNOMO Q. 100 080 464

Disetujui Oleh:

Pembimbing,

Prof. Dr. Sutama, M.Pd.

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Bismillahirrahmanirrohim,

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Rachmadi Agus Purnomo

NIM : Q.100.080.464

Jurusan/Fakultas : Manajemen Pendidikan / Pascasarjana

Jenis : Tesis

Judul : Pengaruh Motivasi, Lingkungan , Disiplin Dan Kepuasan

Kerja Terhadap Kinerja Pendidik SMP RSBI Di Kabupaten

Klaten Tahun Pelajaran 2011 / 2012

Dengan ini menyatakan bahwa saya menyetujui untuk :

 Memberikan hak bebas royalti kepada Perpustakaan UMS atas penulisan karya ilmiah saya, demi pengembangan ilmu pengetahuan

2. Memberikan hak menyimpan, mengalihmediakan / mengalihformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, serta menampilkannya dalam bentuk softcopy untuk kepentingan akademis kepada Perpustakaan UMS, tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis / pencipta.

3. Bersedia dan menjamin untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UMS, dari semua bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 20 April 2012

Yang menyatakan

Rachmadi Agus Purnomo