

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU MILITER DI PUSAT PENDIDIKAN
INFANTERI**

**THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION
ON PERFORMANCE FOR MILITARY TEACHER IN INFANTRY
EDUCATION CENTER**

Dwi Agung Prihanto

Program Studi Strategi Pertahanan Darat, Fakultas Strategi Pertahanan,

Universitas Pertahanan

(agung_lia521@yahoo.co.id)

Abstrak - Lembaga Pendidikan TNI AD merupakan pilar utama dalam menunjang pencapaian tugas pokok TNI AD. Lembaga pendidikan membentuk dan mengembangkan kualitas Sumber Daya Prajurit yang memiliki sikap perilaku, ilmu pengetahuan dan keterampilan serta jasmani yang samapta. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan merupakan faktor esensial dalam menciptakan profesionalisme prajurit TNI AD. Pusat Pendidikan Infanteri merupakan lembaga pendidikan dibawah Kodiklat TNI AD yang berkedudukan langsung dibawah Pussenif. Keberhasilan dalam penyelenggaraan pendidikan di Pusat Pendidikan Infanteri sangat ditentukan oleh komponen pendidikan dalam penyelenggaraan pendidikan.

Tenaga Kependidikan (Gadik) atau Guru Militer (Gumil) adalah unsur pelaksana pendidikan yang berperan penting sebagai edukator, fasilitator dan motivator. Untuk melaksanakan peran tersebut, Gumil harus memiliki kinerja yang baik. Tentunya kinerja yang baik akan di pengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya lingkungan kerja dan motivasi kerja. Dengan lingkungan kerja yang baik serta motivasi kerja yang tinggi, maka Gumil akan terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin sehingga memiliki kinerja yang baik pula.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Gumil, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Gumil serta menganalisis apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Gumil di Pusdikif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan kontribusi yang diberikan sebesar 19,1%, Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan kontribusi yang diberikan sebesar 41,9% serta terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan kontribusi yang diberikan sebesar 61%.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan tehnik pengumpulan data melalui survei. Sebagai populasi adalah seluruh Gumil di Pusdikif sejumlah 62, yang selanjutnya di ambil sampel secara acak sejumlah 54 orang. Data yang sudah didapat dari responden kemudian diolah dan dianalisa dengan menggunakan SPSS 21.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja

Abstract - An Indonesian Army Education Center is a vital pillar in supporting the achievement of the Army's main task. The Center creates and develops the quality of soldiers in behavioral, scientific, skills, and physical fitness aspects. This shows that education is an essential factor in achieving the Indonesia Army professionalism. The Indonesian Army Infantry Education Center (Pusdikif) is an education institution and part of the Indonesian Army Doctrine, Training and Education Command (Kodiklat TNI AD). Pusdikif is positioned under direct supervision of the Indonesian Army Infantry Center. The success of Pusdikif depends on educational management and its components.

Educational apparatus and military teachers are educational implementers who have multiple roles, such as educators, facilitators, and motivators. To carry out this role, Gumil must have a good performance. Of course, a good performance will be influenced by various factors, including the work environment and work motivation. With a good working environment and high motivation to work, then Gumil will be compelled to work as closely as possible so have a good performance.

This study aimed to analyze influence of work environment on the military teacher performance, influence of work motivation on the military teacher performance and analyze whether influence the work environment and motivation work on the performance military teacher in infantry education center. The results of this study indicate that there is significant influence on the performance of teachers' from work environment with the contribution given by 19.1%, There is a significant influence on the performance of teachers' from motivation to work with the contribution of 41.9%, a significant influence from the work environment and motivation to work on teacher performance with the contributions made by 61%

This study uses quantitative methods and techniques of data collection through surveys. As the population is a whole of military teacher in Infantry education center as many as 62 people, which was subsequently taken randomly sampled a number of 54 people. The data has been obtained from the respondents were then processed and analyzed using SPSS 21.

Keywords : Working Environment, Working Motivation, Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pusat Pendidikan Infanteri atau lebih dikenal dengan Pusdikif merupakan salah satu lembaga

pendidikan dibawah Kodiklat TNI AD yang berkedudukan langsung dibawah Pussenif Kodiklat TNI AD. Pusdikif mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pendidikan kecabangan Infanteri baik Dikbangum

maupun Dikbangspes. Lembaga pendidikan berperan penting dalam membentuk dan mengembangkan kualitas Sumber Daya Prajurit agar memiliki sikap perilaku, ilmu pengetahuan dan keterampilan serta jasmani yang samapta sehingga mampu melaksanakan tugas pokok sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam penyelenggaraan pendidikan tersebut Pusdikif berpedoman pada aturan-aturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku dilingkungan pendidikan TNI AD¹.

Pada hakekatnya pendidikan merupakan suatu proses dalam menumbuhkan serta mengembangkan kepribadian dan kemampuan manusia sehingga memperoleh nilai yang lebih baik. Pendidikan atau dipersempit dalam arti pengajaran adalah segala sesuatu yang bersifat sadar tujuan dengan sistematis terarah pada perubahan tingkah laku menuju ke kedewasaan anak didik. Perubahan itu menunjukkan pada suatu proses yang dilalui, tanpa proses itu perubahan tidak mungkin terjadi, tanpa proses itu tujuan tidak akan tercapai dan proses yang dimaksud

disini adalah proses pendidikan². Sistem pendidikan di Pusdikif dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas prajurit TNI AD khususnya Kecabangan Infanteri. Prajurit Infanteri yang berkualitas pada dasarnya merupakan manivestasi dari sumber daya manusia yang produktif. SDM produktif ditandai dengan kreatifitas yang tinggi, mempunyai kemampuan mandiri untuk menghasilkan sesuatu bagi dirinya sendiri maupun untuk orang lain serta tidak tergantung pada sarana dan prasarana yang ada.

Pendidikan di Pusdikif dilaksanakan secara bertahap dan berkesinambungan sesuai jenjang pendidikan baik Dikbangum maupun Dikbangspes guna mencapai tujuan pendidikan. Tujuan pendidikan TNI AD adalah untuk membentuk dan membekali peserta didik seutuhnya sebagai prajurit pejuang yang profesional, mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan sadar akan tanggung jawab serta kewajibannya³.

Sorotan terhadap dunia pendidikan serta upaya-upaya

¹ Buku Petunjuk Tehnik tentang Penyelenggaraan Pendidikan di Lingkungan Lembaga Pendidikan TNI AD Perkasad Nomor Perkasad 255/XII/2007 tanggal 28 Desember 2007

² Winarno Surakhmad, *Metodologi Pengajaran Nasional* (Bandung:Jernmars 1989) hal 13

³ Buku Petunjuk Induk tentang Pendidikan Perkasad Nomor Perkasad/3-2/IV/2011 tanggal 20 April 2011 hal 6

pencapaian tujuan pendidikan khususnya yang berhubungan dengan sistem dan kualitas pendidikan telah menjadi wacana pimpinan TNI AD. Dalam pencapaian tujuan pendidikan tersebut komponen pendidikan memegang peranan penting dalam proses pendidikan karena saling terkait dan berinteraksi antara satu sama lain. Komponen Pendidikan terdiri dari : Kurikulum, Paket Instruksi, Tenaga Pendidik (Gadik), Tenaga Kependidikan (Gapendik), Peserta Didik (Serdik), Fasilitas Pendidikan (Fasdik), Alins/Alongins, Metode Pengajaran (Metjar), Evaluasi Pendidikan dan Anggaran Pendidikan.

Tenaga Kependidikan TNI AD merupakan bagian yang tidak terpisahkan, berupaya untuk selalu ditingkatkan kemampuan serta mental juang yang positif agar dapat melaksanakan tugas dengan baik dan dapat mendukung penyelenggaraan pendidikan secara maksimal⁴. Tenaga Kependidikan atau Gadik dalam hal ini juga disebut Guru Militer (Gumil) adalah salah satu unsur pelaksana pendidikan yang memegang peranan penting yakni

sebagai edukator, fasilitator dan motivator. Untuk melaksanakan peran tersebut sehingga diperoleh kinerja maksimal maka diperlukan suatu kekuatan yang dapat mendorong Gumil untuk melakukan pekerjaannya yaitu semangat kerja atau motivasi kerja. Dengan motivasi kerja para Gumil akan terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Selain motivasi kerja tentunya terdapat faktor lain yang akan mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan unsur dinamis yang ada pada tempat mereka bekerja.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika⁵. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal serta mampu mendayagunakan Sumber Daya Manusia yang dimiliki Gumil guna mencapai tujuan

⁴ Buku Petunjuk Tehnik tentang Pembinaan Tenaga Kependidikan Perkasad Nomor Perkasad/9-2/IV/2011 tanggal 20 April 2011 hal 5

⁵ Simamora Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta:STIE YKPN, 2002) hal 21

pendidikan. Pusdikif perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja Gumil serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.

Lingkungan kerja bagi Gumil adalah lingkungan yang segala sesuatu yang ada di dalam atau di luar Pusdikif baik lingkungan fisik maupun sosial. Dalam pengamatan terhadap lingkungan kerja di tempat peneliti bertugas, faktor lingkungan kerja ini memang kurang kondusif khususnya lingkungan sosial. Hubungan antar personal di kalangan Departemen kurang kondusif yang ditandai dengan kurangnya keselarasan, kurangnya kerjasama dan adanya kesenjangan sosial sesama Gumil. Kondisi ini akan berpengaruh terhadap rendahnya motivasi kerja Gumil sehingga mereka kurang terdorong bekerja semaksimal mungkin. Fenomena tersebut ternyata telah membawa permasalahan dalam sistem pendidikan di Pusdikif khususnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Gumil yang menjadi fokus tulisan ini.

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan, dalam psikologi kerja motivasi kerja disebut sebagai pendorong semangat kerja⁶. Motivasi kerja yang tinggi para Gumil akan terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Namun kenyataannya para Gumil tidak selalu bekerja dengan motivasi yang tinggi sebagaimana terdapat di kalangan Gumil Pusdikif. Hal tersebut ditunjukkan melalui evaluasi pendidikan yang dilaksanakan oleh staf Pengkajian dan pengembangan pendidikan (Jianbangdik) di Pusdikif, dimana pada evaluasi pendidikan TA. 2015 disampaikan bahwa masih terdapat Gumil yang tidak menyiapkan paket instruksi (PI) untuk mengajar dengan baik.

Dalam interaksi peneliti dengan Gumil di lingkungan Pusdikif, masih terdapat Gumil yang bekerja dengan motivasi rendah. Rendahnya kinerja para Gumil dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang tidak kondusif serta kurangnya motivasi diri dalam bekerja, hal ini terlihat dari adanya indikasi kurangnya upaya mereka untuk

⁶ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2007) hal 35

menyiapkan rencana pembelajaran, kurangnya upaya Gumil untuk meningkatkan kompetensi diri, para Gumil sering menolak mengajar apabila paket instruksi untuk proses belajar mengajar belum siap, saling mengandalkan satu dengan yang lain atau bergantung kepada pengampu materi. Hal tersebut peneliti dapati di sekitar tempat bertugas. Tentunya persoalan ini harus diatasi dengan menelusuri faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja Gumil.

Berdasarkan uraian di atas maka terdapat persoalan dalam kinerja Gumil yang terkait dengan kurang kondusifnya lingkungan kerja serta kurangnya motivasi kerja. Oleh karena itu tulisan ini mencoba mengungkapkannya dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Militer Di Pusat Pendidikan Infanteri”.

Rumusan Masalah

Dari fenomena yang terjadi dilapangan, beberapa masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Gumil di Pusdikif.

b. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Gumil di Pusdikif.

c. Apakah lingkungan Kerja dan motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Gumil di Pusdikif.

Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini tujuan yang ingin dicapai adalah :

a. Menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Gumil di Pusdikif.

b. Menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Gumil di Pusdikif.

c. Menganalisis pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Gumil di Pusdikif.

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu⁷. Dalam penelitian ini akan digunakan metode penelitian survey yaitu suatu cara mengumpulkan informasi dari populasi bertujuan untuk menjelaskan dan menerangkan fenomena yang terjadi dengan cara meneliti hubungan pengaruh antar variabel melalui pendekatan kuantitatif.

⁷ Prof. Dr. Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2001), hal 285

Dalam penelitian ini variabel dependen atau variabel terikat adalah Kinerja Gumil (Y), sedangkan variabel independen atau variabel bebas adalah lingkungan kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂).

Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini Sumber data yang digunakan adalah Gumil di Pusdikif. Selanjutnya Gumil di Pusdikif sebagai Populasi yang kemudian akan diambil beberapa sampel sebagai sumber data penelitian. Populasi yang diambil adalah Gumil Pusdikif yang bertugas dalam menangani operasional pendidikan kecabangan Infanteri baik Dikbangum maupun Dikbangspes sejumlah 62 orang, dengan tingkat presentasi kelonggaran atau kesalahan sebesar 10%, maka akan diperoleh jumlah sampel 54 orang.

Obyek Penelitian

Sugiyono mendefinisikan bahwa objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid dan reliable tentang suatu hal⁸. Dari definisi tersebut dapat disampaikan bahwa objek penelitian adalah suatu sasaran ilmiah dengan

tujuan dan kegunaan tertentu untuk mendapatkan data tertentu yang mempunyai nilai, skor atau ukuran berbeda dimana dibuktikan secara objektif untuk mendapatkan data sesuai tujuan dan kegunaan tertentu. Adapun objek penelitian yang penulis teliti adalah Kinerja Gumil di Pusdikif.

Tehnik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan yang utama adalah untuk mendapatkan data. Tanpa mengetahui tehnik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan⁹. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah mengumpulkan data-data dengan cara angket/ quisioner (dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden).

Berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti tentang pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Gumil di Pusdikif, maka untuk menghindari adanya distorsi pada hasil penelitian, pengambilan sampel digunakan teknik Random Sampling, karena sampel berasal dari responden,

⁸ *Ibid*, hal 30

⁹ *Ibid*, hal 137

berupa anggota populasi dengan menggunakan acak terhadap Gumil Pusdikif yang bertugas dalam menangani operasional pendidikan baik dikbangum maupun dikbangspes kecabangan Infanteri. Penyebaran kuesioner dapat dilakukan dengan cara seperti penyerahan kuesioner dengan mendatangi obyek penelitian di Departemen Pusdikif, karena keyakinan dari peneliti adalah dapat membangun hubungan dan memotivasi responden, lebih mudah jika pemberiannya dilakukan langsung dalam satu kelompok, respon cukup tinggi. Walaupun kekhawatiran yang diduga yakni kemungkinan terjadi penolakan untuk memberikan waktu, tetapi hal tersebut tidak terjadi pada saat penelitian berlangsung.

Tehnik Analisa Data Statistik

Untuk penelitian Kuantitatif maka penulis menggunakan teknik analisis data Statistik deskriptif inferensial yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dengan membuat kesimpulan yang berlaku

untuk umum¹⁰, dan bentuk hipotesisnya adalah hipotesis assosiatif yaitu dugaan terhadap ada tidaknya hubungan secara signifikan antara 2 variabel atau lebih. Guna menjawab pertanyaan penelitian sebagaimana tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka dilakukan analisis data. Kegiatan yang dilaksanakan dalam analisa data kuantitatif adalah dengan mengelompokkan data berdasarkan variabel dari jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan peritungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan¹¹. Selanjutnya data yang telah dikumpulkan diuji terlebih dahulu **validitas** (tingkat ketepatan) dan **reliabilitasnya** (tingkat kepercayaan). Apabila persyaratan teknik analisis statistik benar, maka hasilnya dapat digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis atau teori yang diujinya. Untuk menguji hipotesis assosiatif tersebut maka digunakan korelasi Produk Moment dan analisa regresi.

¹⁰ *Ibid*, hal 147

¹¹ *Ibid*.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY)(\sum x1)(\sum y1)}{\sqrt{\{n X^2 - (\sum X^2)\} * \{Y^2 - (\sum Y^2)\}}}$$

Menurut Sugiyono¹², bahwa: “Untuk mengetahui valid tidak suatu instrumen penelitian, bila harga korelasi setiap item instrumen di bawah 0.30, maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang.” Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu butir instrumen dinyatakan valid jika r hitung > 0.30, sedangkan jika butir instrumen dinyatakan tidak valid jika r hitung < 0.30.

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila terdapat dua atau lebih variabel independen. Analisis ini digunakan dengan melibatkan variabel independen dan variabel dependen. Persamaan regresinya sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$

¹²*Ibid*, hal 174

b. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Menurut Singgih Santoso (2002:393), dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*). Selain itu uji normalitas digunakan untuk mengetahui bahwa data yang diambil berasal dari populasi berdistribusi normal. Uji yang digunakan untuk menguji kenormalan adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan sampel ini akan diuji hipotesis nol bahwa sampel tersebut berasal dari populasi

berdistribusi normal melawan hipotesis tandingan bahwa populasi berdistribusi tidak normal.

c. Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghazali (2006:95) bahwa Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak terjadi korelasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF).

d. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

$$r_{hitung} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

e. Koefisien Determinasi

Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap variabel Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi. Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien

korelasi PPM yang dikalikan dengan 100%. Hal ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel X mempunyai sumbangan atau ikut menentukan variabel Y.

Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menghitung nilai F_{hitung} sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sumber: Sugiyono 2009)

b. Uji Parsial (Uji t)

Selanjutnya peneliti akan melakukan pengujian signifikansi yang berfungsi untuk mencari makna dari variabel pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja (X) terhadap variabel kinerja guru (Y), pengujian signifikansi dapat dilakukan dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Distribusi (Tabel t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$). Kaidah keputusan :
Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti signifikan sebaliknya Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak signifikan.

Prosedur Penulisan

a. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu bagi peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan berbagai data yang diperlukan secara terencana, tertata dengan baik dan sistematis. Dalam penelitian ini instrumen disusun berdasarkan pada data primer dan sekunder dari variabel X dan variabel Y, selanjutnya disusun menjadi kuisisioner. Kuisisioner yang dirumuskan ini berisi sejumlah pernyataan yang telah disertai alternatif jawaban, hal ini memberikan kesempatan kepada responden.

Responden dipersilahkan untuk menjawab pertanyaan atau pernyataan yang diajukan dalam kuisisioner untuk memilih salah satu jawaban sesuai dengan hal-hal yang dibutuhkan. Alat ini dikembangkan dengan mengacu kepada teori yang mendasarinya, dari teori itu kemudian disusun kisi-kisi yang selanjutnya dijabarkan ke dalam item pertanyaan atau pernyataan.

b. Data Primer

Menurut Sugiono¹³, Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti

¹³*Ibid.*

sebagai obyek penulisan. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner/angket kepada responden/sampel. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang diperlukan untuk mendapatkan informasi dari responden mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja Gumil di Pusdikif. Data primer didapatkan dari jawaban responden terhadap angket yang disebarkan kepada sampel yaitu Gumil yang bertugas dalam menangani operasional pendidikan di Pusdikif.

c. Data Sekunder

Menurut Sugiyono¹⁴, Data Sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya penelitian harus melalui orang lain atau mencari melalui dokumen. Data ini diperoleh dengan menggunakan studi literatur yang dilakukan terhadap banyak buku dan diperoleh berdasarkan catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian. Dalam penelitian ini data sekunder yang diperoleh melalui dokumen-dokumen yang berkaitan dengan Gumil di Pusdikif seperti jumlah Gumil, kualifikasi Gumil, Struktur Organisasi Pusdikif.

d. Pengujian Keabsahan dan Keterandalan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 21 untuk melakukan pengolahan data. Kemudian penulis akan melakukan uji keabsahan dan keterandalan data dengan melakukan uji asumsi klasik berupa Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas. Selanjutnya penulis akan menyajikan regresi linear berganda dengan urutan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas), Analisis Regresi Berganda, Analisis Korelasi, Analisis Determinasi dan Pengujian Hipotesis.

Analisa Data Dan Pembahasan

Analisa Data

Sesuai dengan rumusan permasalahan, tujuan dan hipotesis penelitian sebagaimana diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini difokuskan untuk menganalisis variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja Gumil serta pengaruh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Gumil.

Jumlah item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja sebanyak 16 buah, kemudian variabel motivasi kerja sebanyak 11 buah, sedangkan untuk

¹⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013) hal 137

variabel kinerja Gumil sebanyak 10 buah. Item-item pernyataan dibuat dengan model kuesioner tertutup dimana setiap pernyataan telah tersedia alternatif jawaban. Responden cukup memberikan tanda silang atau checklist pada jawaban yang dianggap paling sesuai. Kuesioner tersebut kemudian diberikan kepada pewawancara yang terpilih dalam pemilihan sampel. Tanggapan responden tersebut kemudian dianalisis dengan melihat sebaran tanggapan kemudian menghitung skor keseluruhan tanggapan dari setiap indikator.

Adapun pendeskripsian hasil penelitian ini dilakukan terhadap masing-

masing variabel dengan terlebih dahulu melakukan pendeskripsian untuk masing-masing indikator. Berikut ini diuraikan indikator-indikator yang diteliti berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran angket yang dilakukan oleh penulis.

Deskriptif lingkungan kerja

Rekapitulasi hasil tanggapan responden untuk variabel lingkungan kerja (X_1), sebagaimana terlihat pada tabel 1.2. Untuk mempermudah dalam menginterpretasikan hasil penilaian responden, peneliti mengacu pada kriteria persentase skor tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 1.1

Kriteria Skor Tanggapan Responden Terhadap Skor Ideal

| No | Jumlah Skor | Kriteria |
|----|-----------------|-------------------|
| 1 | 864 - 1555,2 | Sangat Tidak Baik |
| 2 | 1555,3 - 2246,4 | Tidak Baik |
| 3 | 2246,5 - 2937,6 | Kurang baik |
| 4 | 2937,7 - 3628,8 | Baik |
| 5 | 3628,9 - 4320 | Sangat Baik |

TABEL 1.2

REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP ANGKET VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X_1)

| No | Indikator | Skor | Interpretasi |
|----|-----------------------------|------|--------------|
| 1 | Suasana Kerja | 386 | Baik |
| 2 | Hubungan dengan Rekan Kerja | 430 | Baik |

| | | | |
|---|---|------|------|
| 3 | Tersedianya Fasilitas Kerja | 392 | Baik |
| 4 | Pencahayaan | 406 | Baik |
| 5 | Sirkulasi Udara | 423 | Baik |
| 6 | Kebisingan | 399 | Baik |
| 7 | Bau Tidak Sedap | 427 | Baik |
| 8 | Keamanan | 439 | Baik |
| | Skor Minimal : $16 \times 1 \times 54$ | 864 | |
| | Skor Maksimal : $16 \times 5 \times 54$ | 4320 | |
| | Skor Aktual | 3302 | Baik |

Berdasarkan rekapitulasi hasil tanggapan responden variabel lingkungan kerja (X_1) diperoleh skor minimal sebesar 864 dan skor maksimal sebesar 4320. Sedangkan untuk skor aktual diperoleh nilai sebesar 3302, termasuk dalam kategori baik berada pada rentang interval 2937,7 - 3628,8. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja tergolong dalam kategori baik.

Deskriptif motivasi kerja

Rekapitulasi hasil tanggapan responden untuk variabel motivasi kerja (X_2), sebagaimana terlihat pada tabel 1.4 Untuk mempermudah dalam menginterpretasikan hasil penilaian responden, peneliti mengacu pada kriteria persentase skor tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 1.3

Kriteria Skor Tanggapan Responden Terhadap Skor Ideal

| No. | Jumlah Skor | Kriteria |
|-----|-----------------|-------------------|
| 1 | 594 - 1069,2 | Sangat Tidak Baik |
| 2 | 1069,3 - 1544,4 | Tidak Baik |
| 3 | 1544,5 - 2019,6 | Kurang baik |
| 4 | 2019,7 - 2494,8 | Baik |
| 5 | 2494,9 - 2970 | Sangat Baik |

TABEL 1.4
REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP ANGKET VARIABEL MOTIVASI
KERJA (X₂)

| No | Indikator | Skor | Interpretasi |
|----|---|------|--------------|
| 1 | Kebutuhan Fisiologi | 461 | Sangat Baik |
| 2 | Kebutuhan Rasa Aman | 438 | Baik |
| 3 | Kebutuhan Sosial | 474 | Sangat Baik |
| 4 | Kebutuhan Penghargaan Diri | 705 | Sangat Baik |
| 5 | Kebutuhan Aktualisasi Diri | 424 | Baik |
| | Skor Minimal : $11 \times 1 \times 54$ | 594 | |
| | Skor Maksimal : $11 \times 5 \times 54$ | 2970 | |
| | Skor Aktual | 2502 | Sangat Baik |

Berdasarkan rekapitulasi hasil tanggapan responden variabel motivasi kerja gumil (X₂) diperoleh skor minimal sebesar 594 dan skor maksimal sebesar 2970. Sedangkan untuk skor aktual diperoleh nilai sebesar 2502, termasuk dalam kategori sangat baik berada pada rentang interval 2494,9 - 2970. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja tergolong dalam kategori sangat baik.

Deskriptif Kinerja Gumil

Rekapitulasi hasil tanggapan responden untuk variabel kinerja Gumil (Y), sebagaimana terlihat pada tabel 1.6 Untuk mempermudah dalam menginterpretasikan hasil penilaian

responden, peneliti mengacu pada kriteria persentase skor tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 1.5

Kriteria Skor Tanggapan Responden Terhadap Skor Ideal

| No. | Jumlah Skor | Kriteria |
|-----|-------------|-------------------|
| 1 | 540 - 972 | Sangat Tidak Baik |
| 2 | 973 - 1404 | Tidak Baik |
| 3 | 1405 - 1836 | Kurang baik |
| 4 | 1837 - 2268 | Baik |
| 5 | 2269 - 2700 | Sangat Baik |

TABEL 1.6

REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP ANGKET VARIABEL KINERJA

GUMIL (Y)

| No | Indikator | Skor | Interpretasi |
|----|---|------|--------------|
| 1 | Kuantitas | 478 | Sangat Baik |
| 2 | Kualitas | 414 | Baik |
| 3 | Keandalan | 450 | Baik |
| 4 | Kehadiran | 446 | Baik |
| 5 | Bekerjasama | 467 | Sangat Baik |
| | Skor Minimal : $11 \times 1 \times 54$ | 594 | |
| | Skor Maksimal : $11 \times 5 \times 54$ | 2970 | |
| | Skor Aktual | 2255 | Baik |

Berdasarkan rekapitulasi hasil tanggapan responden variabel kinerja Gumil gumil (Y) diperoleh skor minimal sebesar 594 dan skor maksimal sebesar 2970. Sedangkan untuk skor aktual diperoleh nilai sebesar 2255, termasuk dalam kategori baik berada pada rentang interval 1837 - 2268. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan

responden terhadap variabel kinerja Gumil tergolong dalam kategori baik.

Hasil Analisa Statistik

a. Uji Validitas Insftrumen

Uji validitas dilakukan terhadap instrumen penelitian yang berupa angket. Instrumen penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang

diinginkan. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Uji validitas instrumen penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Korelasi *Pearson Product Moment*, yaitu dengan mengkorelasikan antara total skor item pernyataan dengan total skor variabel. Instrumen penelitian ini kemudian diujikan kepada responden yang berjumlah 30 responden.

Sesuai yang dikemukakan Masrun (Sugiyono, 2010:152) bahwa: “Item yang

mempunyai korelasi positif dengan kriterium (total skor) serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap valid memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$. Dan kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid”. Adapun rekapitulasi hasil dari perhitungan dengan menggunakan SPSS 21 untuk variabel setiap dapat dilihat pada tabel 1.7 sebagai berikut:

TABEL 1.7
REKAPITULASI HASIL PERHITUNGAN KOEFISIEN KORELASI UJI VALIDITAS

| Variabel | No Item | Koefisien Validitas | Titik Kritis | Keterangan |
|-----------------------|---------|---------------------|--------------|------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | 1 | 0,402 | 0,300 | Valid |
| | 2 | 0,490 | 0,300 | Valid |
| | 3 | 0,469 | 0,300 | Valid |
| | 4 | 0,539 | 0,300 | Valid |
| | 5 | 0,550 | 0,300 | Valid |
| | 6 | 0,697 | 0,300 | Valid |
| | 7 | 0,738 | 0,300 | Valid |
| | 8 | 0,753 | 0,300 | Valid |
| | 9 | 0,471 | 0,300 | Valid |
| | 10 | 0,795 | 0,300 | Valid |

| Variabel | No Item | Koefisien Validitas | Titik Kritis | Keterangan |
|----------------------------------|---------|---------------------|--------------|------------|
| | 11 | 0,752 | 0,300 | Valid |
| | 12 | 0,750 | 0,300 | Valid |
| | 13 | 0,393 | 0,300 | Valid |
| | 14 | 0,533 | 0,300 | Valid |
| | 15 | 0,464 | 0,300 | Valid |
| | 16 | 0,393 | 0,300 | Valid |
| Motivasi Kerja (X ₂) | 1 | 0,411 | 0,300 | Valid |
| | 2 | 0,446 | 0,300 | Valid |
| | 3 | 0,320 | 0,300 | Valid |
| | 4 | 0,579 | 0,300 | Valid |
| | 5 | 0,702 | 0,300 | Valid |
| | 6 | 0,663 | 0,300 | Valid |
| | 7 | 0,664 | 0,300 | Valid |
| | 8 | 0,799 | 0,300 | Valid |
| | 9 | 0,650 | 0,300 | Valid |
| | 10 | 0,521 | 0,300 | Valid |
| | 11 | 0,519 | 0,300 | Valid |
| Kinerja Gumil (Y) | 1 | 0,803 | 0,300 | Valid |
| | 2 | 0,724 | 0,300 | Valid |
| | 3 | 0,752 | 0,300 | Valid |
| | 4 | 0,556 | 0,300 | Valid |
| | 5 | 0,473 | 0,300 | Valid |
| | 6 | 0,840 | 0,300 | Valid |
| | 7 | 0,807 | 0,300 | Valid |
| | 8 | 0,490 | 0,300 | Valid |
| | 9 | 0,426 | 0,300 | Valid |
| | 10 | 0,560 | 0,300 | Valid |

Dari tabel 1.7 tersebut, dapat terlihat bahwa koefisien korelasi butir pertanyaan untuk semua variabel dinyatakan valid, karena koefisien korelasinya lebih dari 0,3.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan dapat dipercaya atau tidak. Reliabilitas berarti bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data apabila instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik

tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang *reliabel* akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Untuk mengukur reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *Alpha Cronbach*, dengan hasil sebagai berikut:

TABEL 1.8

REKAPITULASI HASIL PERHITUNGAN KOEFISIEN UJI RELIABILITAS

| Variabel | Koefisien Reliabilitas | Titik Kritis | Keterangan |
|-----------------------|------------------------|--------------|------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | 0,846 | 0,600 | Reliabel |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,774 | 0,600 | Reliabel |
| Kinerja Gumil (Y) | 0,830 | 0,600 | Reliabel |

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas untuk semua variabel > 0,600, sehingga dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi mempunyai distribusi data yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data yang normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi ada tidaknya pelanggaran

asumsi normalitas dapat dilihat dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.9
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 54 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,68623634 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,116 |
| | Positive | ,099 |
| | Negative | -,116 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,850 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,465 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Dari tabel yang disajikan di atas terlihat bahwa nilai signifikansi residual sebesar 0,465. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi residual $> 0,05$ maka distribusi dari data memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan

adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati 1). Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas, yaitu dengan melihat angka VIF (*Variance Inflation Factor*) harus kurang dari 10 dan angka tolerance lebih dari 0,1.

Tabel 1.10
Hasil Pengujian Asumsi Multikolinieritas

Coefficients^a

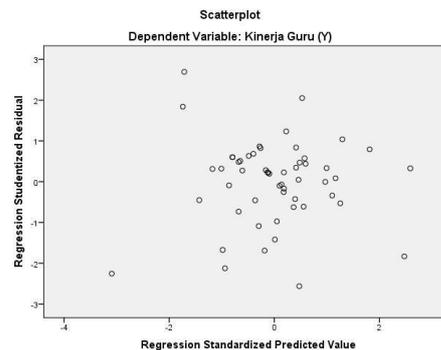
| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Lingkungan Kerja (X1) | ,674 | 1,483 |
| | Motivasi Kerja (X2) | ,674 | 1,483 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada tabel di atas, nilai *tolerance* untuk seluruh variabel $> 0,1$ dan nilai VIF seluruh variabel < 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada data.

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji gejala heteroskedastisitas digunakan analisis dengan memakai diagram *scatterplot* sebagai berikut:



Gambar 1

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas, diketahui bahwa titik-titik yang diperoleh tidak membentuk pola tertentu atau membentuk pola acak, yang menunjukkan bahwa data yang diuji tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data di atas bersifat homokedastisitas sehingga analisis regresi linier berganda dapat dilanjutkan.

d. Analisis Regresi Linier Berganda
 Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan variabel terikat ketika variabel bebas dinaikkan atau diturunkan. Dari pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1.11

Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4,854 | 3,086 | | 1,573 | ,122 |
| | Lingkungan Kerja (X1) | ,165 | ,058 | ,305 | 2,860 | ,006 |
| | Motivasi Kerja (X2) | ,543 | ,102 | ,566 | 5,311 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Dari tabel di atas diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,854 + 0,165X_1 + 0,543X_2$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Pertama, Konstanta sebesar 4,854 menyatakan bahwa jika lingkungan kerja dan motivasi kerja bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka kinerja Gumil akan bernilai sebesar 4,854 satuan.

Kedua, Nilai variabel X_1 yaitu lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,165, artinya jika lingkungan kerja meningkat satu satuan, sementara motivasi kerja konstan, maka kinerja Gumil akan meningkat sebesar 0,165 satuan.

Ketiga, Nilai variabel X_2 yaitu motivasi kerja memiliki koefisien regresi

sebesar 0,543, artinya jika motivasi kerja meningkat satu satuan, sementara lingkungan kerja konstan, maka kinerja Gumil akan meningkat sebesar 0,543 satuan.

e. Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengukur seberapa kuat hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam hal ini untuk mengukur hubungan antara lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan kinerja Gumil (Y). Untuk mengetahui bagaimana tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan kriteria keeratan korelasi sebagai berikut:

Tabel 1.12

Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Korelasi | Tingkat Hubungan |
|-------------------|------------------|
| 0,00-0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20-0,399 | Rendah |
| 0,40-0,599 | Sedang |
| 0,60-0,799 | Kuat |
| 0,80-1,000 | Sangat Kuat |

Sumber: Sugiyono, 2014:184

Hasil perhitungan korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 1.13
Analisis Korelasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,781 ^a | ,610 | ,595 | 2,73840 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel output di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan kinerja Gumil (Y) adalah sebesar 0,781. Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah searah, dimana semakin baik lingkungan kerja dan motivasi kerja maka akan diikuti semakin meningkatnya kinerja Gumil. Berdasarkan kriteria interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar

0,781 termasuk dalam kategori hubungan yang kuat, berada pada interval 0,60-0,799.

f. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang menyatakan besar pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Pada permasalahan yang sedang diteliti yaitu pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan dalam memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja Gumil. Dengan menggunakan SPSS, diperoleh output sebagai berikut:

Tabel 1.14
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,781 ^a | ,610 | ,595 | 2,73840 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa R-square sebesar 0,610 atau 61%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap variabel kinerja Gumil sebesar 61%. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 61\% = 39\%$ merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

Sedangkan untuk melihat besar pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dilakukan perhitungan dengan menggunakan formula *Beta x Zero Order*. Beta adalah koefisien regresi yang telah distandarkan, sedangkan zero order merupakan korelasi parsial dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai *beta* dan *zero order* sebagai berikut:

Tabel 1.15
Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients^a

| Model | | Standardized Coefficients | Correlations |
|-------|-----------------------|---------------------------|--------------|
| | | Beta | Zero-order |
| 1 | Lingkungan Kerja (X1) | ,305 | ,628 |
| | Motivasi Kerja (X2) | ,566 | ,740 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilakukan perhitungan untuk memperoleh pengaruh parsial dari setiap variabel bebas sebagai berikut:

$$\text{Lingkungan kerja (X}_1\text{)} \quad 0,305 \times 0,628 = 0,191 \text{ atau } 19,1\%$$

$$\text{Motivasi kerja (X}_2\text{)} \quad 0,566 \times 0,740 = 0,419 \text{ atau } 41,9\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa pengaruh terbesar berasal dari motivasi kerja (X₂) dengan kontribusi pengaruh sebesar 41,9%, sedangkan lingkungan kerja (X₁) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 19,1%.

g. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis untuk membuktikan apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Gumil dengan rumusan hipotesis statistik sebagai berikut:

Den

gan H_0 : Semua $\beta_i \leq 0$ Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan
 taraf $i = 1,2$ tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Gumil .

signi

fikan H_a : Semua $\beta_i > 0$ Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan
 si $i = 1,2$ berpengaruh signifikan terhadap kinerja Gumil.

0,05%, Kriteria :

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, terima dalam hal lainnya

Untuk menguji hipotesis di atas digunakan statistik uji-F yang diperoleh melalui tabel anova seperti yang disajikan pada tabel 1.16 :

Tabel 1.16
Pengujian Koefisien Regresi Secara Simultan

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 597,736 | 2 | 298,868 | 39,855 | ,000 ^b |
| | Residual | 382,441 | 51 | 7,499 | | |
| | Total | 980,177 | 53 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 39,855 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel dimana pada tabel F untuk $\alpha = 0,05$ dan

df_1 : 2 dan df_2 : $n-k-1$ ($54-2-1$) = 51, maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,179. Karena F_{hitung} (39,855) lebih besar dibanding F_{tabel} (3,179) maka pada tingkat kekeliruan 5% ($\alpha=0,05$) diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya

dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja Gumil .

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis parsial sebagai berikut:

Tabel 1.17
Pengujian Koefisien Regresi Secara Parsial

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4,854 | 3,086 | | 1,573 | ,122 |
| | Lingkungan Kerja (X1) | ,165 | ,058 | ,305 | 2,860 | ,006 |
| | Motivasi Kerja (X2) | ,543 | ,102 | ,566 | 5,311 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

a. Pengujian Hipotesis Parsial X_1

$H_0 : \beta_1 \leq 0$, Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja Gumil .

$H_a : \beta_1 > 0$, Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja Gumil .

Dengan taraf signifikansi 0,05, Kriteria :

Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$,
terima dalam hal lainnya

Dari tabel output di atas, dapat dilihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variabel lingkungan kerja (X_1) adalah sebesar 2,860. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan $\alpha=0,05$, $df=n-k-1=54-2-1=51$, diperoleh nilai t-tabel untuk

pengujian dua pihak sebesar (2,008). Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 2,860 > t tabel (2,008), sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Gumil (Y).

b. Pengujian Hipotesis Parsial X_2

$H_0 : \beta_2 \leq 0$, Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja Gumil .

$H_a : \beta_2 > 0$, Motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja Gumil .

Dengan taraf signifikansi 0,05, Kriteria :

Tolak H_0 jika t hitung $>$ t tabel,
terima dalam hal lainnya

Dari tabel output di atas, dapat dilihat bahwa nilai t -hitung yang diperoleh variabel motivasi kerja (X_2) adalah sebesar 5,311. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t -tabel pada tabel distribusi t . Dengan $\alpha=0,05$, $df=n-k-1=54-2-1=51$, diperoleh nilai t -tabel untuk pengujian dua pihak sebesar (2,008). Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t -hitung yang diperoleh variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 5,311 $>$ t tabel (2,008), sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Gumil (Y).

Pembahasan

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Gumil. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji koefisien korelasi parsial sebesar 0,191 atau 19,1% yang berarti sumbangan efektif untuk lingkungan kerja terhadap kinerja Gumil sebesar 19,1%. Secara parsial lingkungan

kerja berpengaruh terhadap kinerja Gumil di Pusdikif, karena memperoleh signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga H_a yang berbunyi “Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja Gumil ” diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja Gumil yang baik pula sedangkan dengan lingkungan kerja yang rendah akan menghasilkan kinerja Gumil yang rendah pula. Sesuai dengan teori Nitisemito¹⁵, bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung

¹⁵ Nitisemito, Alex S., *Manajemen Personalia* (Jakarta:Ghalia Indonesia, 2000) hal 183

terhadap Gumil dalam meningkatkan kinerja Gumil. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja Gumil. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, nyaman.

Kontribusi Lingkungan kerja yang belum besar pengaruhnya terhadap kinerja Gumil di Pusdikif. Kondisi ini berdasarkan skor jawaban dari responden pada indikator suasana kerja yaitu Saya merasa suasana kerja di kantor menyenangkan dengan fasilitas yang memadai/baik, hal ini bisa disebabkan karena Gumil belum memiliki ruang privasi dalam bekerja sehingga menjadi kurang fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b. Motivasi Kerja

Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Gumil. Hal ini di tunjukan dari hasil uji parsial yang diperoleh hasil dari koefisien korelasi parsial sebesar 0,419 atau 41,9% yang berarti sumbangan efektif untuk motivasi terhadap kinerja Gumil sebesar 41,9%. Secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja Gumil di Pusdikif, karena memperoleh signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 yang berbunyi "Motivasi kerja memiliki

pengaruh secara signifikan terhadap kinerja Gumil" diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja Gumil yang maksimal sedangkan dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja Gumil yang rendah. Sesuai dengan teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa¹⁶ yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Gumil. Terkait dengan pendapat tersebut, seseorang yang termotivasi untuk bekerja maka kinerja yang dihasilkan akan optimal.

Berdasarkan hasil penelitian di dapat indikasi yang rendah pada variabel motivasi pada indikator rasa aman dan aktualisasi diri. Kondisi ini bisa dilihat dari jawaban responden dari kebutuhan rasa aman yaitu belum adanya jaminan kesehatan yang cukup memadai untuk saya dan keluarga serta Jaminan hari tua yang diberikan selama bekerja oleh sebagian Gumil. Dari indikator kebutuhan aktualisasi diri

¹⁶ Sofyandi dan Garniwa, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta:Graha Ilmu, 2007) hal 102

yaitu Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja dan Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja.

c. Kinerja

Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Gumil di Pusdikif. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis data uji simultan (Uji F) dengan diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,179. Karena F_{hitung} (39,855) lebih besar dibanding F_{tabel} (3,179) maka pada tingkat kekeliruan 5% ($\alpha=0,05$) diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_a , sehingga H_a yang berbunyi “Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Gumil” diterima. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Gumil di Pusdikif sebesar 61%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa selain motivasi dan lingkungan kerja, kinerja Gumil juga ikut ditentukan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini sebesar 39%.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Lingkungan kerja dan

motivasi kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja Gumil yang maksimal sedangkan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja yang kurang akan menghasilkan kinerja Gumil yang rendah. Sesuai dengan teori kinerja yang di kemukakan bahwa Kinerja dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi¹⁷.

Besarnya pengaruh tersebut termasuk kecil, karena selain lingkungan kerja dan motivasi kerja masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja Gumil. Misalnya saja meskipun lingkungan kerja sudah baik tetapi tingkat kepedulian terhadap lingkungan kurang, maka kinerja Gumil dapat menjadi kurang optimal. Meskipun lingkungan kerja baik namun tidak didukung oleh fasilitas lain yang memadai, maka kinerja Gumil juga menjadi kurang optimal. Agar kita dapat mencapai kinerja Gumil yang maksimal, maka kita harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Gumil tersebut. Kinerja Gumil

¹⁷ Siagian, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi aksara, 2003) hal 12

akan semakin meningkat ketika faktor-faktor yang mempengaruhi berpengaruh secara selaras dan positif.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah disajikan, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

Pertama, Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan kontribusi yang diberikan sebesar 19,1%.

Kedua, Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan kontribusi yang diberikan sebesar 41,9%.

Ketiga, Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan kontribusi yang diberikan sebesar 61%, sedangkan sisanya sebesar 39% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Daftar Pustaka

A.H. Maslow. 2007. *Motivasi & Perilaku*. Semarang, Dahara Prize.

Arikunto, Suharsimi. 2006 *Prosedur Penelitian : suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Djam'an Satori. 2001. *Administrasi Pendidikan*. Bandung, PIP IMP.

Gomes, F. Cardosa. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset.

Griffin, R.W. 2003. *Manajemen*. Jakarta. Erlangga.

Hamid Darmadi. 2013. *Dimensi Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung, Alfabeta.

Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.

Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kertonegoro Sentanoe. 1994. *Manajemen Organisasi*. Jakarta, Widia Press

L. R. Bittle & J. Newstrom. 2006 *Pedoman Bagi Penyelia*. Penerjemah Bambang Hartono. Jakarta, Pustaka Binaman Pessindo dan LPPM.

Malayu S.P. Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.

Muhibbin Syah. 1997. *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru*. Bandung, Jernmars.

Nanang Fattah. 2000. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta.

Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Panji Anoraga. 2007. *Psikologi Kerja*. Jakarta, Rineka Cipta.

Robbins, Stephen, P. 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Pertama. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung, Alfabeta.

S. Nasution. 2004. *Sosiologi Pendidikan*. Bandung, Burni Aksara.

Sondang P Siagian. 2005. *Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta, Rineka Cipta.

Stephen P Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*. Penerjemah Benyamin Molan. Jakarta, PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Wahjosumidjo. 2007. *Kepemirnpinan dan Motivasi*. Jakarta, Ghalia Indonesia.

Winarno Surakhmad. 1989. *Metodologi Pengajaran Nasional*. Bandung, Jernmars.

Tesis/Jurnal

Nugroho Agung Dwi. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*.

Sofyan Khairani Diana. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bappeda*.

Halim Hayulinanda Sartika. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama Makassar*.

Perundang-undangan

Doktrin Keputusan Kepala Staf Angkatan Darat Nomor KEP / 23 / IV / 2007 Tgl 24 April 2007 tentang Doktrin TNI AD Kartika Eka Paksi

Peraturan Kepala Staf Angkatan Darat Nomor Perkasad 255/XII/2007 tgl 28 Desember 2007 tentang Bujuknik Penyelenggaraan Pendidikan di Lingkungan Lemdik TNI AD

Peraturan Kepala Staf Angkatan Darat Nomor Perkasad/3-2/IV/2011 tgl 20 April 2011 tentang Bujuknik Pendidikan

Peraturan Kepala Staf Angkatan Darat Nomor Perkasad /8-2/IV/2011 tgl 20 April 2011 tentang Bujuknik Pembinaan Tenaga Pendidik

Peraturan Kepala Staf Angkatan Darat Nomor Perkasad /9-2/IV/2011 tgl 20 April 2011 tentang Bujuknik Pembinaan Tenaga Kependidikan

Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 tahun
2005 tentang Standar Nasional
Pendidikan

Undang-Undang RI No. 34 Tahun 2004
tentang Tentara Nasional
Indonesia

Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005
tentang Guru dan Dosen