

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA GURU DI SMK N 4 YOGYAKARTA  
TAHUN PELAJARAN 2015/2016**

**TESIS**



oleh :  
SITI ALFIAH  
NPM. 13155140052

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS PGRI YOGYAKARTA  
2016**

## HALAMAN PERSETUJUAN

### PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMK N 4 YOGYAKARTA TAHUN PELAJARAN 2015/2016

SITI ALFIAH  
NPM. 13155140052

Tesis ditulis untuk memenuhi sebagai persyaratan Untuk mendapatkan gelar  
Magister Pendidikan Program Studi Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial

Menyetujui:

Yogyakarta, Mei 2016

Ketua Program Studi

Pembimbing



**Drs. John Sabari, M.Si.**  
NIS. 19510701 198907 1 001



**Dra. Hj. Sri Pawiti, M.Pd**  
NIS. 19450420 201006 2 006

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana  
Universitas PGRI Yogyakarta



**Dr. Suparti, M.Pd**

NIP. 19540229 198012 2001

## ABSTRAK

**SITI ALFIAH.** *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMK N 4 Yogyakarta tahun Pelajaran 2015/2016.*

**TESIS. Yogyakarta: Program Pasca Sarjana. Universitas PGRI Yogyakarta 2016.**

Tesis ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru di SMK N 4 Yogyakarta tahun pelajaran 2015/2016;

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru negeri, naban (tenaga bantuan) dan honorer di SMK Negeri 4 Yogyakarta yang jumlahnya 143 guru. Jumlah guru yang dijadikan sampel penelitian dengan perhitungan quota proporsional random sampling berjumlah 100 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru, hal ini dapat terlihat dari nilai  $t_{hitung}$  (2,307) yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,987), terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, hal ini dapat terlihat dari nilai  $t_{hitung}$  (2,155) yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,987), terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja guru, hal ini dapat terlihat dari nilai  $t_{hitung}$  (2,338) yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,987), dan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersama – sama terhadap kinerja guru di SMK N 4 Yogyakarta tahun pelajaran 2015/2016, hal ini dapat terlihat dari nilai  $F_{hitung}$  (9,784) yang lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  2,704. Sumbangan relatif yang diberikan oleh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 33,16%, sumbangan relatif yang diberikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 27,52%, dan sumbangan relatif yang diberikan oleh variabel kompensasi adalah sebesar 39,31%, sehingga total sumbangan relatif adalah 100%. Sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 7,77%, sumbangan efektif yang diberikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 6,45%, dan sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel kompensasi adalah sebesar 9,21%, sehingga total sumbangan relatif adalah 23,42%. Berarti ada pengaruh lain sebesar 76,58% selain motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi yang mempengaruhi kinerja guru. Mengacu pada hasil perhitungan sumbangan efektif, variabel kompensasi mempunyai sumbangan efektif yang terbesar terhadap kinerja guru diikuti oleh variabel motivasi kerja, dan variabel lingkungan kerja.

Kata Kunci: motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kinerja guru.

## ABSTRACT

**SITI ALFIAH.** *The Influence of Work Motivation, Work Environment, and Compensation on the Teacher's Performance at State Vocational High School 4 Yogyakarta in the Academic Year 2015/2016.*

**TESIS. Yogyakarta: Program Pasca Sarjana. Universitas PGRI Yogyakarta. 2016.**

This thesis aims to determine how the effects of work motivation, work environment and compensation to the performance of teachers at SMK N 4 Yogyakarta in the academic year 2015/2016.

This research is quantitative. Variables in this research are the work motivation, work environment, compensation and performance of teachers. The populations in this study were all school teachers, *NaBan* (aid workers) and honoree at SMK Negeri 4 Yogyakarta numbering 143 teachers. There were a hundred teachers who became sample by calculating the proportional quota random sampling. The technique of collecting data used questionnaires. The analysis used is multiple regression analysis.

The results showed that: there is a positive and significant influence of work motivation on teacher's performance, it can be seen from the  $t_{\text{value}}$  (2.307) which is greater than  $t_{\text{table}}$  (1.987), there is a positive and significant impact of compensation on teacher's performance, it can be seen from the  $t_{\text{value}}$  (2.338) which is greater than  $t_{\text{table}}$  (1.987), and there is a positive and significant impact work motivation, work environment, and compensation simultaneously to the performance of teachers at SMK N 4 Yogyakarta in the academic year 2015/2016, this can be seen from the calculated  $F_{\text{value}}$  (9.784) is greater than the  $F_{\text{table}}$  (2.704). The relative contribution given by the motivation variable work on teachers' performance is equal to 33.16%. The relative contribution given by variable of work environment on teachers' performance amounted to 27.52% and the relative contribution given by variable compensation amounted to 39.31%, so the total of relative contribution is 100%. The effective contribution given by the variable of work motivation on teachers' performance amounted to 7.77%, the effective contribution given by variable of working environment on teachers' performance is 6.45%, and the effective contribution given by variable compensation amounted to 9.21%, so the total of relative contribution is 23.42%. It means there are other influences of 76.58% beside the work motivation, work environment and compensation that affect the performance of teachers. Referring to the results of the calculation of the effective contribution, variable compensation have the largest effective contribution to the performance of teachers, followed by variable of work motivation, and variable of work environments.

**Keywords:** *work motivation, work environment, compensation, teacher's performance*

## HALAMAN PENGESAHAN

### PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMK N 4 YOGYAKARTA TAHUN PELAJARAN 2015/2016

SITI ALFIAH

NPM. 13155140052

Dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana

Universitas PGRI Yogyakarta

Tanggal : 16 Februari 2016

#### PANITIA PENGUJI

Dr. Sunarti, M.Pd  
Ketua /Penguji

Drs. John. Sabari, M.Si  
Sekretaris Penguji

Dr. Salamah, M.Pd  
Penguji /Utama

Dra. Hj. Sri Pawiti, M.Pd  
Pembimbing/ Penguji

Yogyakarta, Mei 2016

Direktur Program Pascasarjana

Universitas PGRI Yogyakarta

Dr. Sunarti, M.Pd

NIP. 19540229 198012 2001

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Siti Alfiah  
Nomor Mahasiswa : 13155140052  
Program Studi : Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Pasca Sarjana  
Lembaga Asal : SMK Negeri 4 Yogyakarta

Menyatakan bahwa tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan tesis ini bukan hasil karya saya sendiri ataupun jiplakan saya bersedia menerima sanksi dalam bentuk apapun atas perbuatan tersebut

Yogyakarta, Februari 2016

Yang membuat pernyataan



Siti Alfiah  
NM. 13155140052

## LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا  
تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا

Artinya : Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. ( QS. Al Baqarah / 2 : 286 )

*Janganlah kehilangan rasa percaya diri hanya karena komentar jiwa-jiwa kecil yang iri dengan kebaikan hidupmu*

*Banyak orang hidup dalam khawatir dan ketakutan, saat mereka bisa memilih untuk hidup di dalam doa dan harapan*

( Mario Teguh)

PERSEMBAHAN :

Karya ini kupersembahkan untuk:

1. Suami dan anak-anakku
2. Keluarga besar Bp. H Jaswadi
3. Keluarga besar H.Bidron Hadi
4. Sahabat – sahabat tercinta

## KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan petunjuk, nikmat sehat, serta kesempatan, sehingga penulis bisa menyelesaikan tesis yang berjudul “ *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMK N 4 Yogyakarta Tahun Pelajaran 2015 / 2016.*”

Tesis ini disusun guna memenuhi syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan S2 pada Program Pasca Sarjana Universitas PGRI Yogyakarta. Dengan segala kerendahan hati, penulis sadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak demi makin sempurnanya proposal tesis ini.

Ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Buchory MS, M.Pd, Rektor Universitas PGRI Yogyakarta atas segala kebijakan, perhatian, dan dorongannya.
2. Ibu Dr. Sunarti, M.Pd, sebagai Direktur Program Pasca Sarjana yang telah memberikan ijin penelitian untuk menyusun tesis.
3. Bapak Drs. John Sabari, M.Si, sebagai Ketua Program Studi atas seluruh bimbingan dan pengarahannya.



4. Ibu Dra. Hj. Pawiti, M.Pd, sebagai Dosen Pembimbing atas seluruh bimbingan, pengarahan, dorongan, dan kesabarannya sampai tesis ini selesai.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Universitas PGRI Yogyakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan.
6. Seluruh staf Administrasi pada Program Pasca Sarjana atas segala bantuannya.
7. Semua rekan-rekan mahasiswa Universitas PGRI Program Pasca Sarjana Angkatan 2013 atas dorongan moral hingga tesis ini selesai.
8. Keluarga besar SMK N 4 Yogyakarta yang telah membantu dalam mengisi angket penelitian, sehingga tesis ini bisa diselesaikan.
9. Semua anggota keluarga yang telah memberikan dorongan dan kesempatan untuk menyelesaikan tesis ini.

Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi kalangan pendidikan khususnya dan semua pihak yang terkait dengan dunia pendidikan.

Yogyakarta, Januari 2016

Siti Alfiah

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
ABSTRAK .....	iii
ABSTRACT .....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN .....	vi
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Batasan Masalah.....	11
D. Rumusan Masalah .....	11
E. Tujuan Penelitian .....	12
F. Manfaat Penelitian .....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS .....	14
A. Kajian Teoritis dan Penelitian Yang Relevan .....	14
1. Motivasi Kerja.....	14
2. Lingkungan Kerja.....	23
3. Kompensasi .....	38
4. Kinerja Guru.....	48
5. Penelitian yang Relevan .....	58
B. Kerangka Berfikir.....	61

C. Pengajuan Hipotesis .....	65
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>66</b>
A. Jenis Penelitian.....	66
B. Rancangan Penelitian .....	66
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	66
D. Subyek Penelitian.....	69
1. Populasi.....	69
2. Sampel.....	70
E. Instrumen Penelitian .....	71
F. Teknik Pengumpulan Data .....	84
G. Teknik Analisa Data.....	84
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>88</b>
A. Deskripsi Data.....	88
1. Motivasi kerja.....	88
2. Lingkungan kerja.....	91
3. Kompensasi.....	94
4. Kinerja guru.....	98
B. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis .....	101
1. Uji Normalitas.....	101
2. Uji Linieritas.....	102
3. Uji Multikolinearitas.....	103
4. Hasil pengujian hipotesis pertama .....	104
5. Hasil pengujian hipotesis kedua .....	105
6. Hasil pengujian hipotesis ketiga .....	105
7. Hasil pengujian hipotesis keempat .....	106
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	108

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	112
A. Kesimpulan .....	112
B. Implikasi .....	113
C. Keterbatasan Penelitian.....	114
D. Saran .....	115

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

### Halaman

Tabel 1. Instrumen Penilaian Kinerja Guru .....	57
Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian variabel motivasi kerja .....	72
Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian variabel lingkungan kerja .....	74
Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian variabel kompensasi .....	75
Tabel 5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian variabel kinerja guru .....	75
Tabel 6. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja .....	79
Tabel 7. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	80
Tabel 8. Hasil Uji Validitas Kompensasi .....	81
Tabel 9. Hasil Uji Validitas Kinerja Guru .....	82
Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian .....	84
Tabel 11. Deskripsi Data Motivasi kerja.....	88
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Data Motivasi kerja .....	89
Tabel 13. Kategori Motivasi kerja .....	90
Tabel 14. Deskripsi Data Lingkungan Kerja.....	91
Tabel 15. Distribusi Frekuensi Data Lingkungan kerja .....	92
Tabel 16. Kategori Lingkungan Kerja .....	93
Tabel 17. Deskripsi Data Kompensasi .....	95
Tabel 18. Distribusi Frekuensi Data Kompensasi.....	95
Tabel 19. Kategori Kompensasi.....	97
Tabel 20. Deskripsi Data Kinerja guru .....	98

Tabel 21. Distribusi Frekuensi Data Kinerja Guru .....	99
Tabel 22. Kategori Kinerja guru .....	100
Tabel 23. Hasil Uji Normalitas .....	102
Tabel 24 .Hasil Uji Linearitas .....	102
Tabel 25. Hasil Uji Multikolinearitas.....	103
Tabel 26. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	104
Tabel 27. Hasil Uji F dan Koefisien Determinasi .....	106
Tabel 28. Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR) .....	108

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 1. Grafik Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja.....	89
Gambar 2. Grafik Kategori Motivasi Kerja .....	89
Gambar 3. Grafik Distribusi Frekuensi Lingkungan kerja.....	92
Gambar 4. Grafik Kategori Lingkungan Kerja .....	94
Gambar 5. Grafik Distribusi Frekuensi Kompensasi .....	96
Gambar 6. Grafik Kategori Kompensasi.....	97
Gambar 7. Grafik Distribusi Frekuensi Kinerja guru.....	99
Gambar 8. Grafik Kategori Kinerja Guru .....	101

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Hal</b>
1. Instrumen Penelitian .....	1
2. Data Uji Coba .....	8
3. Hasil Uji Validitas .....	12
4. Hasil Uji Reliabilitas .....	18
5. Data Penelitian .....	23
6. Hasil Analisis Deskriptif .....	35
7. Hasil Uji Normalitas .....	36
8. Hasil Uji Linieritas .....	37
9. Hasil Uji Multikolinearitas .....	39
10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	40
11. Surat Ijin Penelitian .....	41
12. Surat Keterangan Penelitian .....	42
13. Profil SMK N 4 Yogyakarta .....	43



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Peningkatan kualitas sumber daya manusia pada era globalisasi sekarang ini merupakan kebutuhan mutlak, terutama dalam menghadapi perubahan dan perkembangan yang sudah demikian pesat. Oleh karena itu, pendidikan memegang peranan kunci dalam pengembangan sumber daya manusia dan insan yang berkualitas. Memang secara kuantitas, kemajuan pendidikan di Indonesia cukup menggembirakan, namun secara kualitas perkembangannya masih belum merata (Sukmadinata dkk, 2006 dalam Muhammad Yuri Gagarin dkk.,2010: 3). Hal ini menjadikan bangsa Indonesia jauh tertinggal dibanding negara-negara tetangga seperti Malaysia, Filipina dan Singapura. Salah satu upaya untuk mengantisipasi permasalahan tersebut adalah dengan melaksanakan pembangunan di bidang pendidikan. Karena dengan meningkatkan kualitas pendidikan, pada gilirannya akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Sudjana 2000 dalam Muhammad Yuri Gagarin dkk.,2010: 3).

Upaya memperbaiki kondisi pendidikan di Indonesia sebenarnya juga telah ditempuh dengan lahirnya UU No. 22 tahun 1999 tentang Otonomi Daerah, yang menyatakan bahwa wewenang terbesar bidang pendidikan ada di tangan pemerintah daerah, baik yang menyangkut pendanaan maupun kebijakan yang bersifat strategis di bidang kurikulum. Namun dalam

pelaksanaannya, ternyata di beberapa daerah mendapat kendala, karena kurangnya ketersediaan anggaran pendidikan, padahal berdasarkan pasal 31 ayat 4 UUD 1945 dan pasal 49 UU Sisdiknas, anggaran pendidikan minimal 20 % dari APBD. Upaya peningkatan kualitas pendidikan telah dan terus dilakukan oleh Pemerintah Indonesia. Berbagai program dan kebijakan digulirkan baik oleh pemerintah pusat, daerah maupun sekolah. Begitu pula dalam pemenuhan sarana dan prasarana pendukung pembelajaran. Selain pemenuhan tersebut juga harus dibarengi dengan pengelolaan lingkungan sekolah yang baik dan sesuai dengan standar nasional dan landasan pembelajaran yang berlaku, agar dapat sepenuhnya mendukung pembelajaran. Kualitas sekolah yang rendah, sebenarnya merupakan area strategis untuk dikembangkan, terutama dalam penguatan kebijakannya. Yaitu berkaitan dengan faktor-faktor penyebabnya, seperti minimnya kualitas sarana/prasarana sekolah, manajemen sekolah, kualitas tenaga pendidik, dan lainnya (Dalyono, 2005 dalam Muhammad Yuri Gagarin dkk., 2010: 3).

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam mengubah perilaku manusia melalui pembentukan karakter, pengetahuan, pribadi dan moral sehingga tercipta manusia yang berkualitas. Perilaku manusia yang berkualitas didalam konteks pendidikan adalah mutu output yang mampu memenuhi harapan masyarakat dan mampu menghadapi tantangan dalam perubahan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan dituntut untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas yang mampu beradaptasi dengan lingkungan global, mampu mengatasi perubahan atau mampu dalam berpikir, bersikap, dan

berperilaku sesuai dengan tuntutan zaman. Semua ini tentunya akan dapat terwujud melalui campur tangan tenaga-tenaga kependidikan yang dapat diandalkan. Karena guru dan tenaga kependidikan yang profesional merupakan salah satu syarat utama yang harus diperhatikan dalam pembangunan pendidikan (Rahmawati Setia Utami dan Tarsis Tarmudji, 2014: 312). Penelitian menunjukkan bahwa selain latar belakang keluarga siswa, salah satu faktor yang paling penting yang menentukan variabilitas dalam pencapaian hasil belajar siswa dalam setiap negara adalah kualitas guru (Hanushek, 2005 dalam Rosalind Levac<sup>1</sup> Ic, 2009: 33). Oleh karena itu, dalam seluruh sistem pendidikan, kinerja guru merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meraih efektifitas sekolah dan hasil pembelajaran (Mohammad Nadeem dkk., 2011: 218). Kualitas guru juga merupakan faktor tunggal yang paling penting dari aspek sekolah yang berpengaruh terhadap prestasi siswa (OECD, 2005 dalam Kerry Elliott, 2015: 102). Selain itu, evaluasi terhadap kinerja guru juga dapat menjadi instrumen yang penting guna mendukung dan mengembangkan kualitas pengajaran (Stronge & Tucker, 1999 dalam Maria Assunção Flores, 2010: 42). Berpijak pada hal tersebut maka idealnya kinerja guru dapat dioptimalkan.

Salah satu permasalahan yang dihadapi sekolah saat ini adalah kinerja guru yang dinilai kurang maksimal. Rendahnya kinerja guru tidak hanya tercermin dari hasil kerja yang tidak sesuai harapan, tetapi juga tampak dari perilaku guru yang negatif yang menyebabkan mereka melalaikan pekerjaan dan mengurangi kredibilitas staf lainnya (Banfield, Richmond & McCroskey,

2006 dalam Eliezer Yariv, 2011: 81). Berkenaan dengan standar kinerja guru, Sahertian dalam Dedy Kusumah Wijaya dan Anik Herminingsih (2015: 3) menyatakan bahwa standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Untuk meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru (Sarah Wulan, 2013: 106-107).

Guru yang profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas pendidikan, layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasarkan potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, dijelaskan bahwa

Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, (4) profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru (Depdiknas, 2007:16 dalam Rahmawati Setia Utami danTarsis Tarmudji, 2014: 312).

Menurut Mulyasa (dalam Rahmawati Setia Utami danTarsis Tarmudji, 2014: 312) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, minat terhadap tugas, penghargaan atas tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala sekolah, hubungan interpersonal guru, musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) dan kelompok kerja guru (KKG), kelompok diskusi terbimbing, dan layanan perpustakaan. Dari data tersebut, dapat diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja guru, kompensasi yang diterima oleh guru, serta lingkungan kerja yang memadai.

Motivasi merupakan unsur psikologis bagi seorang guru dalam rangka untuk keberhasilan mengajar. Motivasi merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu lembaga. Seorang guru dapat dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila merasa puas terhadap pekerjaannya, memiliki motivasi, rasa tanggungjawab dan antusiasme. Motivasi merupakan sikap atau tingkah laku sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan dengan penuh tanggung jawab dan disiplin, sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan mudah, dapat tercapai apayang menjadi tujuannya (Engkay Karweti, 2010: 75).

Para guru akan berkerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila guru memiliki motivasi yang positif maka ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas karena adanya dorongan atau motivasi sebagai bukti bahwa apa yang dilakukan guru sesuai dengan tanggung jawab dalam melaksanakan kinerja. Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerjanya. Dengan motivasi kerja yang ada maka ia akan bekerja dengan sukarela yang akhirnya dapat meningkatkan produktifitas kinerja guru. Sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa motivasi kerja guru merupakan dorongan seorang guru untuk mengerjakan suatu pekerjaan dalam bentuk tugas keguruan dalam rangka mencapai tujuannya (Rahmawati Setia Utami dan Tarsis Tarmudji, 2014: 313). Penelitian yang dilakukan oleh Nunung Ristiana (2012) ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Selain motivasi kerja, kinerja guru juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Tempat kerja adalah tempat yang terbentuk atas dasar kepentingan yang sama namun tetap dibutuhkan kesiapan yang mendasar pada diri seseorang, karena penyatuan pikiran dalam banyak idealis itu tidaklah sangat mudah. Kondisi lingkungan yang nyaman sangat berpengaruh terhadap kinerja orang tersebut. Namun sebaliknya jika lingkungan pekerjaan aman, pekerjaan apa saja akan cepat terselesaikan (Rahmawati Setia Utami dan Tarsis Tarmudji, 2014: 313). Hal ini secara implisit menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang

kondusif akan menciptakan etos kerja dan kenyamanan yang nantinya akan berimbas pada kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Nunung Ristiana (2012) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kondisi kerja yang nyaman. Menurut Parlinda (dalam Nunung Ristiana, 2012: 6) kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kompensasi. Kompensasi juga sebagai jaminan bagi guru untuk meningkatkan kesejahteraannya. Ketika seorang guru terpenuhi kesejahteraannya dengan kompensasi yang memadai, maka kinerja guru secara individu diharapkan meningkat. Asumsinya, jika kesejahteraan guru terpenuhi maka kinerja guru akan semakin membaik. Kompensasi merupakan simulasi bagi guru untuk bekerja maksimal untuk memperbaiki kinerjanya (Rahmawati Setia Utami dan Tarsis Tarmudji, 2014: 313). Penelitian yang dilakukan oleh Nunung Ristiana (2012) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pemberian kompensasi diharapkan mampu memberikan kesejahteraan bagi guru. Faktor kesejahteraan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya. Profesionalitas guru tidak saja terlihat dari kemampuan guru dalam mengembangkan dan memberikan pelajaran yang baik kepada peserta didik, tetapi juga harus dilihat oleh pemerintah dengan cara memberikan gaji secara tepat waktu. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Kompensasi yang disertai dengan motivasi akan meningkatkan kinerja guru (Rahmawati Setia Utami dan Tarsis Tarmudji, 2014: 313).

Kompensasi berkaitan erat dengan sistem penggajian. Sistem penggajian berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja. Namun demikian banyak organisasi mengabaikan potensi tersebut dengan suatu persepsi bahwa penggajian tidak lebih dari *a cost* yang harus diminimalisasi. Tanpa disadari beberapa organisasi yang mengabaikan potensi penting dan berpersepsi keliru telah menempatkan sistem tersebut sebagai sarana meningkatkan perilaku yang tidak produktif atau *counter productive*. Akibatnya muncul sejumlah persoalan personal misalnya *low employee motivation, poor job performance, high turn over, irresponsible behavior*, dan bahkan *employee dishonesty* yang diyakini berakar dari sistem kompensasi yang tidak proporsional (Wikipedia, 2012 dalam Nunung Ristiana, 2012: 4).



SMK Negeri 4 Yogyakarta adalah merupakan merupakan salah satu sekolah kejuruan di Yogyakarta yang cukup banyak diminati. Saat ini SMK Negeri 4 Yogyakarta memiliki 52 kelas dengan jumlah guru mencapai 143 orang. Saat ini motivasi kerja guru di SMK Negeri 4 Yogyakarta cenderung mengalami penurunan. Dari 143 orang guru yang ada sekarang ini banyak yang sudah tidak termotivasi untuk bisa naik ke golongan dan ruang yang lebih tinggi, banyak yang berhenti di Gol IVa saja, bahkan sebenarnya masa pensiun masih cukup lama.

Motivasi kerja yang rendah menyebabkan kinerja guru juga menurun. Di SMK Negeri 4 Yogyakarta diketahui bahwa para guru memang mengajar dengan tepat waktu. Akan tetapi, masih ada beberapa guru yang mengajar dengan tanpa persiapan yang matang. Hal ini menyebabkan suasana pembelajaran yang kurang menarik. Para guru cenderung malas menggunakan metode pembelajaran yang lebih kreatif karena hal ini membutuhkan waktu dan tenaga yang cukup banyak untuk mempersiapkannya. Akibatnya para guru masih senang menggunakan metode ceramah dan menggunakan LKS untuk memberikan tugas kepada siswa.

Menurunnya kinerja guru di SMK Negeri 4 Yogyakarta juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif. SMK Negeri 4 Yogyakarta memang memiliki fasilitas yang cukup memadai, tetapi banyak guru yang mengeluhkan kondisi tempat kerja yang kurang nyaman seperti ruang kantor yang kurang luas maupun ruang kelas yang sering kali suhunya terlalu panas karena belum ada AC. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman

dan penuh kekeluargaan juga berimbas pada kurang semangatnya para guru untuk meningkatkan kapasitasnya agar dapat bekerja secara optimal. Hal ini dikarenakan tidak adanya iklim untuk berkompetisi menjadi lebih baik diantara rekan kerja yang lain. Sebagai akibatnya, mereka hanya bekerja sekadar memenuhi kewajiban tanpa berpikir untuk meningkatkan kinerja. Menurunnya kinerja guru di SMK Negeri 4 Yogyakarta juga dipengaruhi oleh faktor kompensasi. Para guru menyadari bahwa betapapun kerasnya mereka bekerja tidak akan banyak berpengaruh terhadap gaji yang mereka terima. Hal ini banyak dijumpai pada guru yang belum berstatus PNS.

Berpijak pada latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih jauh tentang pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru di SMK N 4 Yogyakarta tahun pelajaran 2015/2016.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka dapat disusun identifikasi masalah yaitu:

1. Rendahnya motivasi diri guru untuk naik pangkat.
2. Menurunnya kinerja guru yang tercermin dari menurunnya kreativitas guru dalam menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi.
3. Adanya beberapa ruang kelas dan ruang kantor yang belum ber AC sehingga kurang nyaman untuk bekerja.

4. Lingkungan kerja yang kurang nyaman berdampak pada kurang semangatnya para guru untuk meningkatkan kapasitasnya agar dapat bekerja secara optimal.
5. Tidak adanya iklim untuk berkompetisi menjadi lebih baik diantara rekan kerja yang lain menyebabkan para guru hanya bekerja sekadar memenuhi kewajiban tanpa berpikir untuk meningkatkan kinerja.
6. Para guru khususnya guru yang belum berstatus PNS menyadari bahwa betapapun kerasnya mereka bekerja tidak akan banyak berpengaruh terhadap gaji yang mereka terima.

### **C. Batasan Masalah**

Pada penelitian ini masalah dibatasi pada guru yang ada di SMK Negeri 4 Yogyakarta dan variabel yang diteliti adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru di SMK N 4 Yogyakarta tahun pelajaran 2015/2016.

### **D. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK N 4 Yogyakarta tahun pelajaran 2015/2016?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK N 4 Yogyakarta tahun pelajaran 2015/2016?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMK N 4 Yogyakarta tahun pelajaran 2015/2016?

4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK N 4 Yogyakarta tahun pelajaran 2015/2016?

#### **E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK N 4 Yogyakarta tahun pelajaran 2015/2016.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK N 4 Yogyakarta tahun pelajaran 2015/2016.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMK N 4 Yogyakarta tahun pelajaran 2015/2016.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK N 4 Yogyakarta tahun pelajaran 2015/2016.

#### **F. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis
  - a. Bagi akademik dapat memperkaya kajian teori di bidang ilmu pengetahuan terutama ilmu tentang motivasi kerja, lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja guru.
  - b. Hasil penelitian untuk menambah pengetahuan, wawasan dan referensi setiap guru dan dapat sebagai bahan diskusi.
2. Manfaat praktis

- a. Bagi sekolah sebagai masukan bagaimana upaya meningkatkan kinerja guru, diantaranya dengan memotivasi guru, memberikan kompensasi yang layak serta menyediakan lingkungan kerja yang nyaman.
- b. Agar setiap guru dapat meningkatkan kinerjanya dengan terus memotivasi dirinya serta menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang ada.