

# PENGARUH PERSEPSI GURU IPA FISIKA ATAS LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA DI KABUPATEN NIAS SELATAN

Oleh :

**Darmawan Harefa**

Dosen STKIP Nias Selatan

Email: harefadarmawan@gmail.com

## Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh persepsi guru IPA Fisika atas lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Nias Selatan. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru IPA Fisika. Mengetahui pengaruh persepsi guru IPA Fisika atas lingkungan kerja terhadap motivasi kinerja. Dan untuk mengetahui pengaruh persepsi guru IPA Fisika atas lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah survei kausal dengan teknik analisis jalur. Pengumpulan data dengan penyebaran angket. Responden penelitian guru sejumlah 60 orang. Analisa data menggunakan Analisis jalur (path analysis). Setelah penulis analisis maka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan analisis data analisis jalur diperoleh (1) persamaan struktur  $X_2 = P_{21} X_1 + e_2$ . Dari persamaan ini didapat nilai koefisien jalur antara persepsi guru IPA Fisika atas lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,621. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang kuat. Kemudian setelah melalui uji signifikan ternyata  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,026 > 1,96$ ), artinya ada pengaruh yang nyata (signifikan). (2) persamaan struktur  $X_3 = P_{31} X_1 + P_{32} X_2 + e_3$ . Dari persamaan ini dihasilkan nilai koefisien jalur persepsi guru IPA Fisika atas lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,459 dan koefisien jalur antara motivasi guru IPA Fisika terhadap kinerja guru IPA Fisika sebesar 0,34. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang kuat baik antara persepsi guru IPA Fisika atas lingkungan kerja terhadap kinerja guru IPA Fisika maupun motivasi guru IPA Fisika terhadap kinerja guru IPA Fisika. Kemudian setelah melalui uji signifikan ternyata  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,925 > 1,96$ ) dan ( $2,908 > 1,96$ ) artinya kedua pengaruh tersebut nyata (signifikan).

**Kata Kunci :** Persepsi Guru IPA Fisika, Lingkungan Kerja, Motivasi

## 1. PENDAHULUAN

Pendidikan menyangkut pengembangan keseluruhan potensi yang dimiliki manusia. Pendidikan bukan hanya mendidik manusia untuk tahu saja, tetapi yang sangat penting lagi bagaimana mendidik manusia menjadi manusia yang manusiawi. Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance*. (Sedarmayanti, 2009) dalam bukunya yang berjudul "manajemen sumber daya manusia berarti: 1) Perbuatan, melaksanakan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna, 2) Pencapaian/ prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya, 3) Hasil kerja seorang pekerja sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur, 4) Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan.

Memasuki abad ke-21 bangsa Indonesia khususnya pemerintah semakin sadar akan pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu yang dapat berpikir tepat, cepat, cerdas terampil, disiplin dan memiliki kinerja yang tinggi. Sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan

pembangunan disegala bidang untuk dapat mencapai keunggulan dan menghasilkan karya-karya nyata yang bermutu dan mampu bersaing dengan bangsa-bangsa lain. Peningkatan sumber daya manusia salah satu caranya adalah dengan meningkatkan mutu pendidikan. Sesuai dengan tujuan pendidikan di Indonesia yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyatakan bahwa :

"Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab" (UU RI No. 20 Tahun 2003).

Berbagai upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah di era reformasi dan globalisasi sekarang ini dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan antara lain berupa penyempurnaan kurikulum dan sistem penilaian, meningkatkan mutu guru, penyediaan sarana pendidikan yang sesuai kebutuhan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya. Upaya untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut bukan hal yang mudah

untuk dilaksanakana, karena masih banyak kendala, antara lain faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja guru.

Berbicara soal pendidikan, tentunya tidak terlepas dari figur guru, karena maju mundurnya pendidikan tergantung pada kinerja guru itu sendiri. Peningkatan mutu pendidikan dilakukan melalui peningkatan kualitas guru, karena guru adalah orang yang secara langsung maupun tidak langsung terlibat dalam proses pembentukan sumber daya manusia. Guru adalah tenaga pendidik yang mentransfer sejumlah ilmu pengetahuan kepada anak didiknya, guru juga bertugas menanamkan nilai-nilai dan sikap kepada anak didiknya, agar anak didiknya memiliki pengetahuan, ketrampilan, serta kepribadian yang luhur.

Untuk menjadi guru yang baik harus memiliki dasar-dasar kemampuan sebagai wewenang dalam menjalankan tugasnya, memiliki sikap sebagai panutan (sabar, bijaksana, ramah, murah hati, adil dan sebagainya), serta bertindak profesional seperti yang dinyatakan dalam UU RI Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen bahwa :

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah” (UU RI No. 14 Tahun 2005).

Menurut (Sedarmayanti, 2009) dalam bukunya “Tata Kerja dan Produktivitas kerja” menyatakan bahwa, kinerja sebagai suatu hasil atau output dari suatu proses pelaksanaan tugas akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Semakin baik kinerja seorang pegawai berarti pegawai tersebut juga semakin produktif, atau produktivitas kerjanya semakin meningkat.

Guru yang profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas layanan dan produknya. Layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasar potensi dan kecakapan yang dimilikinya ; Guru bukan hanya sebagai pengajar materi yang mengisi kognitif anak didik saja, tetapi juga sebagai pendidik yang mampu membimbing dan mengembangkan siswa sesuai dengan bakat masing-masing.

Selanjutnya, Westy Soemanto, dalam bahan ajar Pengantar Pendidikan (2006 : 53), lingkungan mencakup segala material dan stimuli didalam dan diluar diri individu, baik bersifat fisiologis, psikologis, maupun sosial kultural.

Para ahli membedakan jenis lingkungan menjadi (1) lingkungan alam dan (2) lingkungan sosial. Lingkungan alam adalah segala sesuatu yang ada di dunia ini berada di luar diri manusia seperti : hewan, tumbuhan, air, iklim, gedung, rumah dan sebagainya, Lingkungan sosial adalah semua

manusia yang berada di luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi diri orang tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung seperti ; program televisi, radio, surat kabar atau media cetak lainnya (tidak langsung). Teman sejawat atau orang sekitar tempat tinggal (langsung).

Lingkungan adalah segala sesuatu yang mempengaruhi individu. Sesuatu itu mungkin berasal dari dalam diri individu, dan mungkin juga berasal dari luar diri individu, individu dalam hal ini dapat berbentuk orang atau lembaga. Lingkungan bagi seseorang sebagai individu adalah segala sesuatu yang berasal dari dalam dirinya (fisik dan psikis) dan sesuatu yang berada diluar dirinya, seperti alam fisika (non manusia) dan manusia. Individu dapat pula diartikan suatu lembaga pendidikan.

Lingkungan dalam (internal) bagi sekolah sebagai suatu lembaga adalah segala sesuatu yang berada dalam kampus (kompleks) sekolah tersebut. Lingkungan luar sekolah sebagai suatu lembaga adalah keluarga dan masyarakat sekitar sekolah. Jadi yang mana lingkungan luar dan lingkungan dalam tergantung dari lembaga mana kita melihatnya.

Untuk itu diperlukan adanya kesadaran pada diri guru untuk senantiasa dan secara terus menerus meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan guna peningkatan kualitas kerja sebagai seorang pendidik/ pengajar yang profesional. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Pada kenyataannya sikap profesional perlu ditunjang oleh beberapa faktor, antara lain, kualitas akademik, wawasan dan lingkungan yang mempengaruhinya. Kenyataan dilapangan ternyata belum menggambarkan hasil kerja guru yang optimal. Hal ini dibuktikan dengan adanya guru yang kurang memperhatikan hasil kerjanya dan kebanyakan dari mereka bersikap dan bekerja hanya sekedar melaksanakan tugas dan kewajibannya sehari-hari yang bersifat rutinitas.

Berbagai keadaan menyebabkan etos kerja guru rendah, hal ini tentunya akan berdampak pada rendahnya mutu pendidikan. Kinerja seorang guru dapat dipengaruhi oleh beberapa hal antara ; lain lingkungan kerja guru, motivasi kerja guru, etos kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepada sekolah, sistem yang ada disekolah dan sebagainya.

Kaitan dengan faktor lingkungan kerja guru, bahwa lingkungan kerja mempunyai peranan penting karena dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang baik seperti fasilitas kerja, tata ruang, kenyamanan, hubungan dengan pimpinan dan teman sejawat, kebebasan berkreasi, akan menyebabkan guru bekerja dengan baik dan bersemangat, dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang

mendukung membuat kinerja guru menjadi kurang bersemangat. Hal ini dapat mengakibatkan kepada turunnya prestasi siswa, karena gurunya berkinerja yang kurang bersemangat.

Kaitan dengan motivasi kerja guru, dimana masih banyak guru yang belum merasa puas dengan keberadaannya. Penyebabnya antara lain penghasilan yang diterima belum memadai sesuai dengan biaya hidupnya, begitu juga suasana kerja yang kurang kondusif menyebabkan kinerja guru semakin menurun. Penurunan kinerja guru tentunya akan berdampak pada kualitas proses pembelajaran yang pada akhirnya juga akan mempengaruhi kualitas belajar dan kualitas lulusannya.

## 2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey deskriptif. Metode survey deskriptif yaitu suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data (Riduwan, 2009). Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2013). Data dari hasil kuesioner kemudian dianalisa secara deskriptif.

Metode penelitian survey adalah usaha pengamatan untuk mendapatkan keterangan-keterangan yang jelas terhadap suatu masalah tertentu dalam suatu penelitian-penelitian dilakukan secara meluas dan berusaha mencari hasil yang segera dapat dipergunakan untuk suatu tindakan yang sifatnya deskriptif yaitu menggambarkan hal-hal yang mengandung fakta-fakta, klasifikasi dan pengukuran yang akan diukur adalah fakta yang fungsinya merumuskan dan melukiskan apa yang terjadi. Tujuan penelitian deskriptif ini untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Berdasarkan pengertian di atas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa metode survey deskriptif cocok digunakan dalam penelitian ini, karena sesuai dengan maksud dari penelitian, yaitu untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh persepsi guru atas lingkungan kerja dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Nias Selatan. Sedangkan pendekatan yang dipakai adalah pendekatan kuantitatif melalui korelasi dan analisis jalur (Path Analysis). Analisis ini akan digunakan dalam menguji besarnya pengaruh yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja guru ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $X_3$ ). Hubungan antar variabel pada penelitian ini nampak pada gambar berikut ini (Supardi, 2012).

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan terhadap 60 orang responden yang digunakan untuk mengukur tiga variabel, yaitu persepsi guru atas lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebagai variabel eksogen, motivasi kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel endogen, serta kinerja guru ( $X_3$ ) sebagai variabel endogen, dengan kompilasi data dapat dilihat pada bagian lampiran. Deskripsi data dari tiap-tiap variabel adalah sebagai berikut:

### Data Persepsi Guru IPA Fisika Atas Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Tendensi sentral memberikan gambaran tentang pemusatan nilai-nilai statistik observasi. Berdasarkan data penelitian untuk variabel persepsi guru atas lingkungan kerja diperoleh hasil dari grafik histogram diatas dapat disimpulkan bahwa data sudah berdistribusi normal karena terciptanya kurva normal dan distribusi data yang sebagian besar mendekati nilai rata-rata (mean). Terdapat beberapa data yang outlier atau diluar grafik.

### Data Motivasi Kerja Guru IPA Fisika ( $X_2$ )

Tendensi sentral memberikan gambaran tentang pemusatan nilai-nilai statistik observasi. Berdasarkan data penelitian untuk motivasi kerja diperoleh hasil sebagai berikut. Skor data di atas mean dan median mendekati modus sehingga data berdistribusi kurva normal dari grafik histogram diatas dapat disimpulkan bahwa data sudah berdistribusi normal karena terciptanya kurva normal dan distribusi data yang sebagian besar mendekati nilai rata-rata (mean). Data yang outlier atau diluar grafik tidak terlalu banyak dan kurva normal masih tercipta sehingga secara umum data dapat dikatakan berdistribusi normal secara grafik histogram.

### Data Kinerja Guru IPA Fisika ( $X_3$ )

Tendensi sentral memberikan gambaran tentang pemusatan nilai-nilai statistik observasi. Berdasarkan data penelitian untuk kinerja guru diperoleh hasil sebagai berikut.

Skor data di atas mean dan median mendekati modus, yang berdistribusi kurva normal dari grafik histogram diatas dapat disimpulkan bahwa data sudah berdistribusi normal karena terciptanya kurva normal dan distribusi data yang sebagian besar mendekati nilai rata-rata (mean). Secara sebaran data dapat dilihat bahwa data yang outlier sedikit sekali, sehingga secara grafik histogram ini dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Pengujian Normalitas dilakukan pada data variabel persepsi guru atas lingkungan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) serta kinerja guru ( $X_3$ ).

Digunakan uji normalitas dengan uji one-sample KS (Kolmogorov-Smirnov). Uji ini membandingkan sebaran data sampel dengan sebaran data yang dipilih, dalam hal ini adalah sebaran data normal. Sehingga, hipotesis nol nya adalah sebaran data sample tidak berbeda dengan sebaran data normal. Oleh karena itu, jika suatu

sebaran data sample berdistribusi normal, maka hipotesis nol ini harus diterima.

Untuk itu kita cukup melihat nilai Sig yang dihasilkan. Jika nilai Sig  $> \alpha$ , maka hipotesis nol diterima, yang berarti populasi berdistribusi normal. Hasil perhitungan normalitas data dari setiap variabel disajikan pada tabel sebagai berikut:

Memperhatikan harga-harga Asymp. Sig (2-tailed) yang ada pada tabel di atas dan sesuai dengan ketentuan seperti tersebut di atas, maka  $H_0$  untuk semua variabel yang menyatakan sebaran sampel mengikuti distribusi normal dapat diterima, karena Asymp. Sig (2-tailed)  $> 0,05$ . Berdasarkan data tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa sebaran skor variabel Persepsi Guru atas Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Guru ( $X_3$ ) berdistribusi normal.

Uji linearitas dipergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak; untuk mengkonfirmasi apakah sifat linear antara dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai atau tidak dengan hasil observasi. Sesuai dengan model yang dispesifikasikan, maka terdapat 2 syarat linearitas yaitu antara Persepsi Guru atas Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Kerja ( $X_2$ ) serta Persepsi Guru atas Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $X_3$ ). Uji linearitas menggunakan uji F karena memang sesungguhnya membandingkan varians antar variabel.

Dari hasil uji linearitas ini didapatkan nilai Sig Linearity = 0. Karena Sig  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa antara  $X_1$  dengan  $X_2$  terdapat hubungan linear.

Dari hasil uji linearitas ini didapatkan nilai Sig Linearity = 0. Karena Sig  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa antara  $X_1$  dengan  $X_3$  terdapat hubungan linear.

Dari hasil uji linearitas ini didapatkan nilai Sig Linearity = 0. Karena Sig  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa antara  $X_2$  dengan  $X_3$  terdapat hubungan linear.

Uji multikolinearitas dilakukan dalam rangka menjamin bahwa tidak terdapat hubungan yang linear antar variabel independent atau variabel bebas. Suatu model yang baik mensyaratkan tidak terjadinya gejala multikolinearitas.

Untuk mengetahui adanya gejala multikolinearitas tersebut, digunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan dari uji regresi. Jika nilai VIF suatu variabel diatas atau lebih besar dari 10, maka dapat dikatakan terjadi gejala multikolinearitas. Begitu pula sebaliknya, jika nilai VIF dibawah atau lebih kecil dari 10, maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Dari hasil ini ternyata nilai VIF untuk variabel  $X_1$  dan  $X_2$  masing-masing adalah 1.626 yang bermakna lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala

multikolinearitas. Sehingga model dapat dikatakan sudah baik karena persyaratan tidak terjadinya gejala multikolinearitas sudah terpenuhi. Sehingga uji regresi dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan analisa jalur (*path analysis*).

Dari hasil analisis pengujian, berikut ini disampaikan interpretasinya, antara lain:

### **1. Pengaruh langsung persepsi guru IPA Fisika atas lingkungan kerja terhadap kinerja guru**

Terdapat pengaruh langsung antara  $X_1$  (Persepsi Guru atas Lingkungan Kerja) dengan  $X_3$  (Kinerja Guru) dengan besar koefisien jalur sebesar 0,459. Hal ini bermakna  $X_1$  (Persepsi Guru atas Lingkungan Kerja) mempengaruhi 45,9 % atas  $X_3$  (Kinerja Guru) secara langsung. Pengaruh ini dapat dikatakan cukup besar mendekati 50% sehingga dapat dikatakan bahwa  $X_1$  (Persepsi Guru atas Lingkungan Kerja) membawa peranan cukup penting dalam peningkatan besar  $X_3$  (Kinerja Guru).

Jika dilihat dari nilai uji t, maka nilai koefisien jalur ini disimpulkan signifikan atau bermakna karena lebih besar dari nilai t tabel ( $3,925 > 1,96$ ). Sehingga dapat dikatakan bahwa persepsi guru yang benar atas lingkungan kerja sangat penting diwujudkan agar kinerja guru semakin baik.

### **2. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru**

Terdapat pengaruh langsung antara  $X_2$  (Motivasi Kerja) dengan  $X_3$  (Kinerja Guru) dengan besar koefisien jalur sebesar 0,340. Hal ini bermakna  $X_2$  (Motivasi Kerja) mempengaruhi 34 % atas  $X_3$  (kinerja Guru) secara langsung. Pengaruh ini memang dapat dikatakan tidak begitu besar, namun demikian kontribusi  $X_2$  (Motivasi Kerja) tidak bisa diabaikan begitu saja karena memberikan efek tidak langsung  $X_1$  (Persepsi Guru atas Lingkungan Kerja) terhadap  $X_3$  (Kinerja Guru) serta jika dilihat dari nilai t hitung ternyata lebih besar dari nilai t tabel ( $2,908 > 1,96$ ); sehingga dapat disimpulkan bahwa besar koefisien jalur dari motivasi kerja menuju kinerja guru adalah signifikan atau bermakna. Sehingga motivasi kerja perlu diperhatikan dan dijaga agar kinerja guru semakin baik.

### **3. Pengaruh langsung persepsi guru atas lingkungan kerja terhadap motivasi kerja**

Terdapat pengaruh langsung antara  $X_1$  (Persepsi Guru atas Lingkungan Kerja) dengan  $X_2$  (Motivasi Kerja) dengan besar koefisien jalur sebesar 0,621. Hal ini bermakna  $X_1$  (Persepsi Guru atas Lingkungan Kerja) mempengaruhi 62,1 % atas  $X_2$  (Motivasi Kerja) secara langsung. Pengaruh ini dapat dikatakan cukup erat atau besar sehingga dapat dikatakan bahwa  $X_1$  (Persepsi Guru atas Lingkungan Kerja) memberikan peranan yang penting terhadap naik turunnya  $X_2$  (Motivasi Kerja).

Jika dilihat dari nilai t hitung, maka semakin menegaskan bahwa persepsi guru atas motivasi kerja adalah signifikan pengaruhnya, dimana nilai t

hitung lebih besar daripada nilai t tabel (6,026 > 1,96). Sehingga persepsi guru yang benar atas lingkungan kerjanya sangat penting dijaga dan ditingkatkan dalam mempertahankan serta meningkatkan motivasi kerja.

#### 4. Pengaruh tidak langsung persepsi guru atas lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja

Terdapat pengaruh tidak langsung antara  $X_1$  (Persepsi Guru atas Lingkungan Kerja) dengan  $X_3$  (Kinerja Guru) melalui  $X_2$  (Motivasi Kerja) dengan besar koefisien jalur sebesar **0,211**. Hal ini bermakna  $X_1$  (Persepsi Guru atas Lingkungan Kerja) mempengaruhi secara tidak langsung  $X_3$  (Kinerja Guru) melalui  $X_2$  (Motivasi Kerja) sebesar 21,1 %.

Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $X_3$ ) melalui motivasi kerja ( $X_2$ ) yaitu sebesar (**0,211**) ternyata lebih kecil daripada pengaruh langsung  $X_1$  terhadap  $X_3$  yaitu sebesar 0,459. Walaupun lebih kecil, karena nilai uji t nya signifikan, maka besar pengaruh tidak langsung ini dapat digunakan untuk menghitung besar pengaruh total lingkungan ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $X_3$ ).

Dari model penelitian ini dapat dimaknai bahwa motivasi kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel intervening dari lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $X_3$ ) karena ternyata terbukti bahwa motivasi kerja ikut menambah pengaruh persepsi guru atas lingkungan kerja terhadap kinerja seorang guru. Sehingga jika persepsi guru atas lingkungan kerja baik dan motivasi kerja baik, maka kinerja gurupun akan semakin baik. Sehingga pengaruh  $X_1$  (persepsi guru atas lingkungan kerja) terhadap  $X_3$  (motivasi kerja) semakin meningkat menjadi sebesar  $(0,459 + 0,211) = 0,67$ . Hal ini bermakna dengan adanya motivasi kerja ( $X_2$ ) ternyata persepsi guru atas lingkungan kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang semakin besar terhadap kinerja guru ( $X_3$ ) jika dibandingkan dengan pengaruh langsungnya saja. Sehingga motivasi kerja ( $X_2$ ) dapat dikatakan sebagai variabel intervening atau variabel antara.

#### 4. KESIMPULAN

Terdapat pengaruh langsung yang cukup signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja guru di SMA di Kabupaten Nias Selatan dengan besar pengaruh 45,9 % yang dapat dikatakan cukup moderat, tidak tinggi tidak pula rendah. Pengaruh ini bersifat positif, yang bermakna semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru di lingkungan kerja yang bersangkutan.

Terdapat pengaruh langsung yang cukup signifikan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja guru di SMA di Kabupaten Nias Selatan dengan besar pengaruh 34 % yang dapat dikatakan bahwa pengaruh ini pada level moderat, yaitu tidak besar tidak pula kecil. Walaupun tidak cukup besar, namun pengaruh ini bersifat positif; yang bermakna

semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru yang bersangkutan.

Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan motivasi kerja guru di SMA di Kabupaten Nias Selatan dengan besar pengaruh 62,1 %. Pengaruh ini bersifat positif dalam arti semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula motivasi kerja guru dan begitu pula sebaliknya.

Terdapat pengaruh tidak langsung yang cukup signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja guru yang sebelumnya melalui variabel motivasi kerja guru di SMA di Kabupaten Nias Selatan sebesar 21,1 %. Pengaruh tidak langsung ini memang tidak cukup besar, namun secara total maka besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru menjadi 67 %. Hal ini semakin menandakan bahwa, lingkungan kerja begitu dominan mempengaruhi kinerja guru.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Daryanto. (2010). *Belajar dan Mengajar*. CV. Yrama Widya.
- Depdiknas. (2006). *Peraturan Pendidikan Nasional No. 22 Tahun Tentang Standar Isi*. Rineka Cipta.
- Duha, M. M. (2020). Perbandingan Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran PPKn Melalui Model Pembelajaran Creative Problem Solving Dengan Number Head Together Di SMP Negeri 1 Luahagundre Maniamolo. *Jurnal Education and Development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan*, 8(1), 235–239.
- Harefa, D. 2017. Pengaruh Presepsi Siswa Mengenai Kompetensi Pedagogik Guru Dan Minatbelajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Ilmu Pengetahuan Alam (Survey pada SMK Swasta di Wilayah Jakarta Utara). *Horison Jurnal Ilmu Pendidikan dan Lingusitik* 7 (2), 49 - 73
- Harefa, D. 2018. Efektifitas Metode Fisika Gasing Terhadap Hasil Belajar Fisika Ditinjau Dari Atensi Siswa (Eksperimen pada siswa kelas VII SMP Gita Kirtti 2 Jakarta). *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan* 5 (1), 35-48)
- Harefa, D. 2020. Peningkatan Hasil Belajar Siswa Dengan Pembelajaran Kooperatif Make A Match Pada Aplikasi Jarak Dan Perpindahan. *Geography: Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Pendidikan* 8 (1), 01-18
- Harefa, D. 2020. Pengaruh Model Pembelajaran Problem Solving Terhadap Hasil Belajar IPA Fisika Siswa Kelas IX SMP Negeri 1 Luahagundre Maniamolo Tahun Pembelajaran (Pada Materi Energi Dan Daya Listrik). *Jurnal Education And Development* 8 (1), 231-231

- Harefa, D. (2020). Perbedaan Hasil Belajar Fisika Melalui Model Pembelajaran Problem Posing Dan Problem Solving Pada Siswa Kelas X-MIA SMA Swasta Kampus Telukdalam. *Prosiding Seminar Nasional Sains 2020*, 103–116.
- Harefa, D. (2020). Peningkatan Prestasi Rasa Percaya Diri Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru IPA. *Media Bina Ilmiah*, 13(10), 1773–1786.
- Harefa, D. (2020). Peningkatan Strategi Hasil Belajar IPA Fisika Pada Proses Pembelajaran Team Gateway. *JURNAL ILMIAH AQUINAS*, 3(2), 161–186.
- Undang-Undang RI No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Bandung: Fermana.
- Riduwan. (2009). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Alfabeta.
- Sarumaha, M. (2019). *Studi Etnobotani Tanaman Obat Keluarga Di Desa Bawolowalani Kecamatan Telukdalam Kabupaten Nias Selatan*. 7(4), 266–271.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Supardi, U. . (2012). *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*. PT. Ufuk Publishing House.
- Sukardi. (2009). *Metodologi Penelitian Pendidikan-Kompetensi dan Praktiknya*. Bumi Aksara.
- Suyanto. & Mudjito. (2012). *Masa Depan Pendidikan Inklusif*. Kemendiknas.
- Telaumbanua, T. (2020). Students' Difficulties In Writing Narrative Text At The Ninth Grade Students Of SMP Swasta Kristen BNKP Telukdalam. *Jurnal Education and Development*, 8(1), 464–469.
- Telaumbanua, T. (2020). Metaphorical Expressions Used In Emily Dickinson's Poems. *Jurnal Education and Development*, 8(2), 555–560.