

## **Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Ngoro Jombang**

**Amirul Fahmi<sup>1</sup> & Misti Hariasih<sup>2</sup>**

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo  
Jl. Mojopahit No.666 B Sidoarjo.Telp (031) 8945444*

*E-mail : bpr.buduran.delta.purnama@gmail.com*

### **Abstrak**

Perkembangan dunia pendidikan sekarang ini sangat maju pesat sehingga guru dituntut untuk dapat menciptakan peserta didik yang dapat *survive* dalam lingkungan maupun dunia kerja, hal ini diimbangi dengan *Soft Skill* dan *Hard Skill* yang dapat diimplementasikan dalam dunia kerja secara nyata. Salah satu problematika yang ada dalam dunia pendidikan yaitu rendahnya prestasi guru hal ini dapat mempengaruhi prestasi belajar siswa. Oleh karena itu meningkatkan kualitas pendidikan maka guru dituntut untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam mengajar dan dalam memberikan materi yang didukung dengan alat peraga sehingga guru akan mendapatkan umpan balik dari hasil pengajarannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja guru SMK Muhammadiyah 1 Ngoro Jombang. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif bersifat Kausalitas, Jenis data yang digunakan adalah jenis data kuantitatif. Teknik pengumpulan data digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Populasi dan sample dalam penelitian ini adalah 28 orang staf guru di SMK Muhammadiyah 1 Ngoro. Teknik analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi mempunyai pengaruh negatif terhadap Prestasi Kerja. Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap prestasi kerja. Secara simultan menunjukkan bahwa Motivasi, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja.

**Kata Kunci :** *Motivasi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja*

### **Abstract**

*The development of the world of education is now so rapidly advanced that teachers are required to create learners who can survive in the environment and the world of work, this is offset by Soft Skill and Hard Skill that can be implemented in the real world of work. One of the problems that exist in the world of education is the low achievement of teachers this can affect student*

*achievement. Therefore, improving the quality of education, teachers are required to improve the ability to teach and in providing materials supported by props so that teachers will get feedback from the results of teaching. The purpose of this study is to know and analyze the influence of motivation, work experience and work environment partially and simultaneously to the work performance of teachers Smk Muhammadiyah 1 Ngoro Jombang*

*Approach in this research is quantitative approach of causality, type of data used is quantitative data type. Data collection techniques used in this study using questionnaires. Population and sample in this research is 28 staff of teacher at SMK Muhammadiyah 1 Ngoro. Data analysis techniques using Multiple Linear Regrations.*

*The Partially results showed that the motivation has a negative effect on work performance. work experience has a positive effect on work performance. The work environment has a negative effect on work performance. And simultanly test results show that the motivation, work experience, work environment does not influence jointly to work performance .*

**Keywords:** *Motivation, Work Experience, Work Environment and Job Performance*

## **Pendahuluan**

Perkembangan dunia pendidikan sekarang ini sangat maju pesat sehingga guru dituntut untuk dapat menciptakan peserta didik yang dapat *survive* dalam lingkungan maupun dunia kerja, hal ini diimbangi dengan *Soft Skill* dan *Hard Skill* yang dapat diimplementasikan dalam dunia kerja secara nyata. Salah satu problematika yang ada dalam dunia pendidikan yaitu rendahnya prestasi guru hal ini dapat mempengaruhi prestasi belajar siswa. Oleh karena itu meningkatkan kualitas pendidikan maka guru dituntut untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam mengajar dan dalam memberikan materi yang didukung dengan alat peraga sehingga guru akan mendapatkan umpan balik dari hasil pengajarannya. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru, salah satunya adalah gaji yang diperoleh, lingkungan kerja yang kurang mendukung, pengalaman kerja yang kurang, serta motivasi guru yang rendah serta kemampuan yang kurang.

Peningkatan prestasi kerja guru disekolah juga dipengaruhi oleh Lingkungan kerja yang kondusif dimana didukung oleh hubungan yang baik antara kepala sekolah dan guru dan terdapatnya lingkungan kerja fisik memadai, oleh karena itu peneliti melakukan penelitian di SMK 1 Muhammadiyah Ngoro dimana SMK ini merupakan lembaga pendidikan swasta yang sedang berkembang maka banyak pembenahan dalam lingkungan kerja fisik serta prestasi kerja guru yang baru saja terbentuk.

Oleh karena itu semakin tinggi tingkat pendidikan seorang guru dan pengalaman mengajar yang dimilikinya, maka akan semakin luasnya wawasan yang di diperoleh sehingga kemampuan dalam mengajar akan semakin berinovasi, dan seseorang guru

memperoleh manfaat dan nilai tambah dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Sehingga dapat dipahami bahwa dengan pengalaman bertambah, seorang guru akan mampu mempergunakan kemampuannya dalam menyelesaikan tugasnya secara cepat dan tetap sesuai dengan kurikulum dan sasaran yang sudah ditentukan serta sesuai juknis pengajaran. “Kemampuan seorang guru dilatarbelakangi oleh pendidikan, pengalaman dan sifat – sifat pribadi yang dimiliki” menurut Manullang & Marihot (2001:188).

Sehingga pentingnya motivasi agar dapat mendorong diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas dalam upaya untuk mencapai apa yang diinginkannya. Dimana motivasi berkembang dalam diri individu dan dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya. berkaitan dalam kegiatan belajar mengajar motivasi sangat penting untuk mendorong atau bertingkah laku dalam mencapai suatu keberhasilan, atau suatu dorongan untuk menciptakan situasi, kondisi, dan aktivitas dalam melaksanakan tugas mengajar.

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah pertama untuk mengetahui pengaruh motivasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja guru SMK Muhammadiyah 1 Ngoro, kedua untuk mengetahui pengaruh motivasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja guru di SMK Muhammadiyah 1 Ngoro.

## **Metode Penelitian**

### **Landasan Teori**

#### **Motivasi**

Menurut Handoko (2003:251) motivasi merupakan suatu alat yang digunakan oleh setiap orang untuk menuhi keinginannya dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi mengajar pada seorang guru akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada pencapaian tujuan mencapai sasaran kepuasan seperti yang dikemukakan Reksomadipuro dan Handoko (1986). Menurut Nimran (1997), motivasi mengajar adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seorang guru diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil. Adapun pencapaian hasil dari sebuah motivasi dapat berupa produktivitas, kehadiran, atau perilaku kerja kreatifnya.

## **Tujuan Motivasi**

Hasibuan (2009:219) juga menjelaskan mengenai tujuan-tujuan pemberian motivasi, antara lain:

- a. Mendorong semangat kerja
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
- c. Meningkatkan produktifitas kerja
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja
- g. Meningkatkan tingkat kesejahteraan

## **Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja adalah bentuk *softskill* dan *hardskill* yang dimiliki oleh seseorang yang muncul secara bertahap agar dapat menyelesaikan pekerjaannya agar kemampuan yang dimiliki dapat beinovasi menurut Manulang (2001 : 15).

## **Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi – kondisi tertentu, tetapi adalah tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan potensial (Handoko, 2003:241). Beberapa faktor tersebut adalah :

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan – kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek – aspek tehnik pekerjaan.

## **Lingkungan kerja**

Menurut Nitisemito (2000:183) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2001:1) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan alat yang digunakan untuk mempengaruhi hasil kerja individu maupun kelompok agar dapat mencapai sasaran dan tujuan yang diinginkan.

## **Jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2001:21) menunjukkan bahwa lingkungan kerja terdiri dari dua kategori yaitu :

### **a. Lingkungan kerja fisik**

Menurut Sedarmayanti (2001:21), "Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi lingkungan kerja yang berbentuk fisik dan dapat dilihat secara kasat mata dan berwujud yang digunakan dalam mempengaruhi karyawan secara langsung maupun secara tidak langsung.

### **b. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sadarmayanti (2001:31), Lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi lingkungan kerja yang tidak dapat dilihat secara kasat mata atau tidak berwujud yang dapat mempengaruhi hubungan kerja karyawan dengan atasan.

## **Prestasi Kerja**

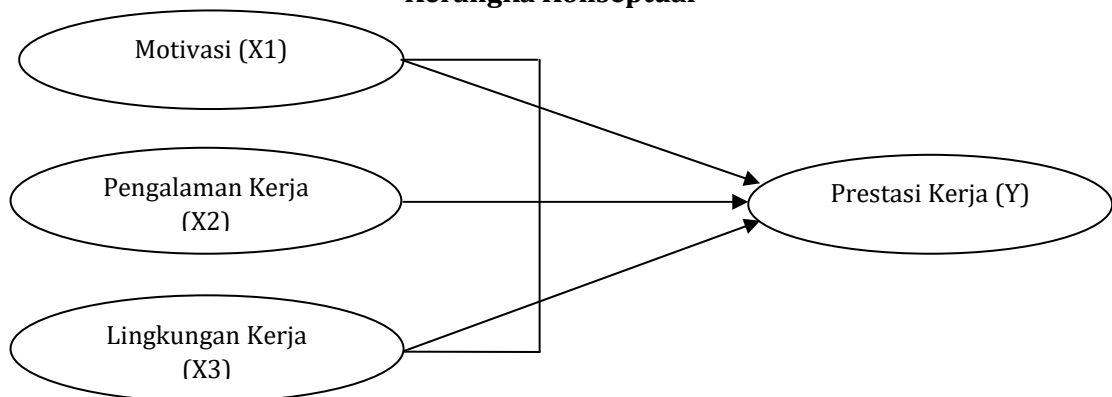
Martoyo (2000) berpendapat bahwa prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Lower dan Porter (1968) dalam Indra Wijaya (1989) menyebutkan bahwa prestasi kerja guru merupakan perpaduan antara motivasi mengajar dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya atau prestasi seorang guru bergantung kepada keinginan untuk berprestasi dan kemampuan yang bersangkutan melakukannya. Apabila prestasi kerja yang dicapai guru kurang mendapat perhatian, akan dapat berakibat pada hal-hal yang tidak diinginkan, seperti hasil kerja guru yang tidak maksimal.

Menurut Veitzhal Rivai (2004:234) menyatakan bahwa aspek-aspek penilaian prestasi kerja guru dapat dikelompokkan menjadi:

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individu tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggungjawabnya sebagai seorang karyawan.
3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi siswa.

### Kerangka Konseptual

Gambar 1.  
Kerangka Konseptual



### Metode Penelitian

#### Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif kausalitas menurut Kuncoro (2004), studi kausalitas selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat pada variabel motivasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru.

#### Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Muhammadiyah 1 Ngoro Jombang. Teknik Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Sampling Jenuh* dimana teknik pengambilan sampel yang

dilakukan dengan mengambil semua anggota populasi sebagai sampel. Dalam penelitian ini diambil 28 orang staf guru di SMK Muhammadiyah 1 Ngoro. Dengan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode Regresi Linier Berganda menggunakan aplikasi SPSS yang dapat dilihat melalui Uji t dan Uji F.

## **Hasil Dan Pembahasan**

### **Hasil Pengujian**

#### **a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

**Tabel 1.**  
**Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

<b>Pertanyaan</b>	<b><i>Corrected Item- Total Corelation</i></b>	<b>Keterangan</b>	<b><i>Cronbach Alpha</i></b>
<b>Motivasi</b>			
a. X1.1	0.705	Valid	
b. X1.2	0.634	Valid	
c. X1.3	0.706	Valid	0,785
d. X1.4	0.506	Valid	
e. X1.5	0.757	Valid	
<b>Pengalaman Kerja</b>			
a. X2.1	0.777	Valid	
b. X2.2	0.731	Valid	0.840
c. X2.3	0.770	Valid	
<b>Lingkungan Kerja</b>			
a. X3.1	0.705	Valid	
b. X3.2	0.634	Valid	
c. X3.3	0.706	Valid	0.807
d. X3.4	0.506	Valid	
e. X3.5	0.757	Valid	
<b>Prestasi Kerja</b>			
a. Y1.1	0.710	Valid	
b. Y1.2	0.885	Valid	
c. Y1.3	0.881	Valid	0.801
d. Y1.4	0.634	Valid	
e. Y1.5	0.654	Valid	
f. Y1.6	0.879	Valid	

*Sumber : Data Diolah SPSS*

Berdasarkan hasil uji validitas yang dihasilkan dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan pada masing-masing variabel yaitu Motivasi (X1), Pengalaman

Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Prestasi Kerja (Y) memiliki nilai *Corrected Item- Total Correlation* yang lebih besar dari r-tabel sebesar 0.388. Dengan demikian semua item pertanyaan dapat dinyatakan valid. Sedangkan untuk nilai reliabilitas pada setiap variabel dapat dikatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* >0.05.

**a. Regresi Linier Berganda dan Uji Parsial (Uji t)**

**Tabel 2.**  
**Regresi Linier Berganda dan Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	T	Sig	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero Order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	16,872	7.411		2.277	.032					
Total_X1	-.086	.263	-.060	-.329	.745	.022	-.067	-.059	.968	1.034
Total_X2	1.075	.445	.442	2.417	.024	.413	.442	.436	.970	1.030
Total_X3	-.263	.216	-.222	-1.214	.237	-.173	-.241	-.219	.976	1.025

Sumber : Data Diolah SPSS

Dari tabel 2 diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai a (konstanta) dan nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel adalah nilai a (konstanta) sebesar 16,872, sedangkan koefisien regresi untuk masing-masing variabel antara lain nilai b1 sebesar -0,086, nilai b2 sebesar 1,075, dan nilai b3 sebesar -0,263 sehingga diperoleh persamaan Regresi :

$$Y = 16,872 - 0,086 X1 + 1,075 X2 - 0,263 X3$$

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat diketahui pula pengaruh secara parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain :

1. Nilai (-0,329) < (2,0639) , maka motivasi mempunyai pengaruh negative terhadap prestasi kerja dengan taraf signifikansi 0,745 > 0,05
2. Nilai (2,417) > (2,0639) , maka pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja dengan taraf signifikansi 0,24 > 0,05
3. Nilai (-1,214) < (2,0639) , maka lingkungan kerja mempunyai pengaruh negative terhadap prestasi kerja dengan taraf signifikansi 0,237 > 0,05.



**b. Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 3.**  
**Uji Simultan (Uji F)**

	Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	107.764	3	35.921	2.253	.108 <sup>a</sup>
	Residual	382.664	24	15.944		
	Total	490.429	27			

Sumber : Data Diolah SPSS

Berdasarkan tabel 3 di atas, diperoleh hasil nilai uji F sebesar 2,253 dengan nilai probabilitas atau signifikan sebesar 0,108. Nilai Fhitung sebesar 2,253 < Ftabel 3,01 pada signifikan  $\alpha = 0,05$ , maka dapat diketahui bahwa Fhitung < Ftabel. Hal ini berarti  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel *independent* (motivasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel *dependent* (prestasi kerja) guru di SMK Muhammadiyah 1 Ngoro.

**c. Koefisien Determinan**

**Tabel 4.**  
**Koefisien Determinan**

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	Std of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R <sup>2</sup> Change	F Change	df 1	df 2		Sig. F Change
1	.469 <sup>a</sup>	.220	.122	3.99304	.220	2.253	3	24	.108	1.459

Sumber : Data Diolah SPSS

Berdasarkan hasil analisis di atas nilai koefisien (R) sebesar 0,469 hal ini menunjukkan adanya hubungan yang sedang antara variabel *independent* (motivasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel *dependent* (prestasi kerja) yang diinterpretasi koefisien korelasi berada pada posisi diantara interval 0.40 – 0.599. Dari tabel di atas, juga di peroleh nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,220 atau 22%. Hal ini berarti variabel motivasi, variabel pengalaman kerja dan variabel lingkungan kerja dapat menjelaskan variabel prestasi kerja sebesar 22%, sedangkan sisanya sebesar 78% dijelaskan oleh variabel lain.

**Simpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan tujuan hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel motivasi, pengalaman kerja, lingkungan kerja tidak secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja.
2. Variabel motivasi mempunyai pengaruh negative terhadap prestasi kerja.
3. Variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja.
4. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap prestasi kerja

## **Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas peneliti dapat memberikan saran bahwa penilaian secara parsial variabel pengalaman kerja berpengaruh dominan terhadap prestasi, Guru di SMK Muhammadiyah 1 Ngoro disarankan untuk lebih meningkatkan skill, Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Sebab adanya perubahan metode kerja, peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sehingga nantinya pengaplikasian konsep, prinsip, prosedur dan kebijakan akan bisa diterima oleh peserta didik serta berdampak positif bagi mereka. Dalam upaya peningkatan kinerja atau prestasi kerja guru, hendaknya SMK Muhammadiyah 1 Ngoro memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat menunjang kinerja guru, karena kinerja bukan hanya dipengaruhi oleh hasil yang diteliti tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti : Budaya organisasi, Kepemimpinan, hubungan antara atasan dan bawahan yang harmonis dan umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang memadai yang dapat meningkatkan kinerja.

## **Daftar Pustaka**

- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu P. 2009. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kuncoro, Mudrajat. 2004. *Metode Kuantitatif : Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta : UPP-AMP YKPN.
- Manullang. M. Marihot. 2001. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 1986. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Reksohadiprojo, Sukanto dan T. Hani Handoko. 1997. *Organisasi Perusahaan : Teori Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta : BPFE.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.