

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD

Mei Refsawati, Bujang Rahman, Alben Ambarita

FKIP Unila Jln. Soemantri Brojonegoro No. 1 Gedung Meneng Bandar Lampung
e-mail: meirefsa29@gmail.com

*Abstract. The Effect of motivation of work, work environment and supervision of head of schools to performance teacher school. This study aims to analyze the significant influence between motivation, work environment and principal supervision on improving the performance of elementary school teachers in Bandar Lampung. The type of this research is *expost facto* research, research design used is quantitative. Data collection using questionnaires. The population of the study is the public elementary school teacher in Bandar Lampung. The sample of research is 90 people. Data analysis techniques use multiple linear regression. The results showed that there is a significant influence between work motivation, work environment and supervision of school principal together to the performance of elementary school teachers in Bandar Lampung City.*

Key words: work motivation, work environment, principal supervision, teacher

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh signifikan antara motivasi, lingkungan kerja dan supervisi kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru sekolah dasar di Bandar Lampung. Jenis penelitian ini adalah penelitian *expost facto*, rancangan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi penelitian adalah guru sekolah dasar negeri di Bandar Lampung. Sampel penelitian sebanyak 90 orang. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan supervisi kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kota Bandar Lampung.

Kata kunci: motivasi kerja, lingkungan kerja, supervisi kepala sekolah, guru

PENDAHULUAN

Keseluruhan kegiatan pendidikan, baik dalam jalur sekolah maupun luar sekolah guru memegang posisi yang paling strategis. Guru merupakan subsistem penting yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan proses dan mutu peserta didik. Secara sederhana, guru berarti orang yang mengajarkan ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang mengajar di tempat tertentu, tidak hanya di lingkungan lembaga formal, tetapi juga di rumah, tempat ibadah atau di tempat lain. Guru menempati kedudukan terhormat di masyarakat. Salah satu faktor yang menyebabkan hal tersebut adalah kewibawaan. Sementara kewibawaan terbentuk atas keselarasan antara perkataan dan perbuatan yang konsisten. Masyarakat menganggap bahwa guru adalah sosok yang pantas digugu dan ditiru. Hal ini menunjukkan bahwa guru adalah sosok teladan, panutan, dan sosok yang mengemban tugas mulia (Mulyono, 2008:118).

Sementara itu, tugas dan tanggung jawab guru tidak sekadar mengajarkan ilmu pengetahuan, tetapi lebih kompleks dari itu. Seorang guru mengemban amanah sebagai pengajar, juga sekaligus sebagai seorang pendidik. Guru bukan semata sebagai pengajar yang mentransfer pengetahuan dan keterampilan melainkan juga sebagai pendidik yang mentransfer nilai-nilai dan sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan arahan dan tuntunan kepada peserta didik. Guru adalah figur pemimpin, sekaligus arsitektur yang membangun dan membentuk jiwa dan watak peserta didik. Dengan

demikian, menjadi seorang guru tidak mudah, menjadi guru tidak cukup hanya berpengetahuan saja, tetapi perlu ditunjang dengan kompetensi lain yang mendukung proses dan tanggung jawab sebagai guru.

Adanya hasil kinerja guru sekolah dasar yang belum maksimal di sekolah dasar di Bandar Lampung, kurang baiknya lingkungan kerja sehingga proses belajar mengajar tidak kondusif, masih adanya guru yang terlambat datang ke sekolah sehingga menyebabkan kegiatan pembelajaran menjadi terganggu dan kurangnya supervisi kepala sekolah dalam memberikan pelatihan *soft skill* kepada guru

Kemandirian guru akan tercermin dalam perwujudan kinerja guru sebagai pribadi, sebagai warga masyarakat, sebagai pegawai dan sebagai jabatan pemangku jabatan profesional guru. Menurut Nurhadi (2003) kualitas kehidupan bangsa sangat ditentukan oleh faktor pendidikan. Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam rangka meningkatkan kualitas, kemajuan, dan perkembangan suatu negara pada umumnya dan generasi muda pada khususnya. Tugas guru memang berat tetapi juga mulia, karena guru memiliki dua fungsi yaitu sebagai pengajar sekaligus juga sebagai pendidik. Sehingga tugasnya tidak hanya memberikan dan mentransfer ilmu yang dimilikinya kepada anak didiknya tetapi juga positif dan dapat dipertanggungjawabkan di lingkungan masyarakat. Di sini diperlukan adanya interaksi antara guru dan peserta didik, baik dikelas maupun di luar kelas. Pada interaksi tersebut diperlukan adanya keteladanan secara

nyata dari guru, sehingga tidak tertutup kemungkinan guru dapat mempengaruhi keputusan peserta didik dalam hal pemilihan jurusan atau program keahlian, pengembangan karir, peningkatan prestasi belajar, pengembangan kepribadian dan memberikan kepuasan didalam mengikuti proses belajar mengajar.

Keberhasilan guru dalam menjalankan profesinya untuk meningkatkan kepercayaan yang diberikan pimpinan sekolah, maupun penghargaan berupa pencapaian angka kredit, kenaikan pangkat bagi guru yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil. Prestasi tersebut tidak akan mencapai hasil yang maksimal apabila tidak ada motivasi kerja, motivasi adalah suatu kebutuhan di dalam usaha pencapaian tujuan. Motivasi merupakan konsep yang kita gunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul dalam diri seseorang individu yang menggerakkan mengarahkan perilaku.

Di dalam memberikan motivasi, tidak akan lepas dari rencana untuk memenuhi kebutuhan materi dan non materi yang meliputi kebutuhan akan keberadaan termasuk didalamnya kebutuhan fisik dan kebutuhan rasa aman, yang mana akan merangsang seorang guru untuk melakukan tindakan atau pekerjaan, kebutuhan akan keterkaitan termasuk didalamnya kebutuhan akan pergaulan di dalam kelompok atau lingkungan, dan kebutuhan akan pertumbuhan yang jelas dan pasti, yang akan memberikan kesempatan kepada seorang guru untuk mengembangkan potensi yang dimiliki di dalam suatu organisasi.

Menurut Hasibuan (2007: 92) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Oleh karena itu, seorang manajer berkewajiban untuk menciptakan suasana yang dapat secara alami memotivasi para pekerja agar dapat bekerja secara efektif untuk menghasilkan suatu hasil yang terbaik bagi perusahaan maupun bagi mereka sendiri. Motivasi sebagaimana diungkapkan Wursanto dalam Damayanti (2005: 2) adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Karyawan dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Penggunaan motivasi dalam manajemen SDM selain untuk meningkatkan produktivitas kerja juga bertujuan untuk meningkatkan komitmen para karyawan terhadap perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan juga tidak terlepas dari faktor lingkungan kerja. Meskipun faktor tersebut sangat penting tetapi masih banyak organisasi yang kurang memperhatikan hal tersebut. Lingkungan kerja adalah

segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain (Nitisemito, 2001: 183). Dari sinilah dapat dikatakan bahwa lingkungan unit kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga setiap organisasi atau unit kerja yang ada harus mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja dapat diusahakan sedemikian rupa sehingga nantinya mempunyai pengaruh yang positif bagi organisasi itu sendiri. Menurut Sedarmayanti (2001: 21) lingkungan kerja dibedakan menjadi lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung, misalnya pusat kerja, kursi, meja, maupun secara tidak langsung misalnya rumah, kantor, sekolah, sistem, jalan raya, dan lain-lain. Selain lingkungan fisik ada juga lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia yang disebut dengan lingkungan perantara, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tak sedap, warna, dan lain-lain. Lingkungan dimana seseorang melakukan segala aktivitasnya akan mempengaruhi lingkungan kerja.

Supervisi berperan dalam memberikan bantuan dan kemudahan guru dalam mengembangkan potensinya secara optimal. Dengan supervisi kemampuan profesional dan teknis guru, kepala sekolah, dan personel lainnya dapat meningkat dan proses pendidikan disekolah lebih berkualitas.

Sebagai wujud nyata pelaksanaan otonomi daerah dan dalam rangka mewujudkan SD Negeri di Bandar

Lampung sebagai yang tamatan dasar, awal menempuh pendidikan dasar yang nantinya cikal bakal calon siswa pada jenjang berikutnya dapat bersaing pada pasar kerja, maka lembaga tersebut perlu menempatkan kepala sekolah sebagai supervisi merupakan salah satu faktor penting sebagai upaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui kegiatan yang dilakukan oleh supervisor pendidikan dalam hal ini pengawas pendidikan dalam pendidikan formal. Pengawas melakukan supervisi dan memberikan bantuan kepada guru dalam mengatasi persoalan yang dihadapi selama proses pendidikan berlangsung. Supervisi bermaksud memperkembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik. Yang dimaksud situasi belajar mengajar ialah situasi dimana terjadi proses interaksi antara guru dengan siswa dalam usaha mencapai tujuan belajar yang ditentukan. Usaha kearah perbaikan pembelajaran ditujukan kepada pencapaian tujuan ahir pendidikan yaitu pembentukan pribadi anak yang mandiri.

Kepemimpinan merupakan ruh yang menjadi pusat sumber gerak dari sebuah organisasi sekolah untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan yang berkaitan dengan kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Mulyono (2008:145) mengemukakan bahwa "Dalam mengimbangi berbagai keadaan yang sering kali berubah, kepala sekolah tidak hanya dituntut sebagai educator dan administrator,

melainkan juga harus berperan sebagai manajer dan supervisor yang mampu menerapkan manajemen yang bermutu. Tugas kepala sekolah dalam bidang supervisi adalah untuk memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan, dan penilaian pada berbagai masalah yang timbul di sekolah.

Kegiatan tersebut yang berhubungan dengan masalah teknis penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan pengajaran yaitu berupa perbaikan program dan kegiatan pendidikan pengajaran agar dapat menciptakan suasana belajar mengajar yang kondusif. Pada organisasi sekolah dibutuhkan pegawai/ guru yang terampil, mampu, dan cakap sesuai dengan pekerjaannya, sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap keberhasilan dan juga dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik untuk organisasi, masyarakat, maupun guru itu sendiri. Karena begitu tingginya tuntutan akan kompetensi sumber daya manusia dan pentingnya kedudukan manusia dalam organisasi, maka peran atasan atau pimpinan sangat penting untuk melihat sejauh mana kemampuan guru atau pegawainya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada melaksanakan pekerjaannya tersebut seorang guru perlu dilakukan penilaian atas pekerjaannya tersebut. Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu proses yang dilakukan instansi dalam mengevaluasi kemampuan kinerja guru. Penilaian tersebut dimaksudkan untuk mengetahui perkembangan kualitas guru, hasil penilaian kinerja dapat diketahui kelebihan dan kekurangan dari pekerjaan tersebut serta dapat memberikan umpan balik terhadap guru tersebut. Perkembangan ilmu

pengetahuan, teknologi, dan seni yang berlangsung begitu pesat tidak dapat lagi diikuti dengan kasat mata sehingga menimbulkan berbagai permasalahan yang sangat rumit dan kompleks, serta memerlukan pemecahan yang proporsional.

Hal tersebut telah memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap berbagai bidang kehidupan sehingga menuntut teknologi dan inovasi baru dalam menghadapinya. Dalam bidang pendidikan diperlukan berbagai teknologi dan inovasi untuk memecahkan berbagai permasalahan yang menyangkut proses belajar mengajar, baik yang berkaitan dengan kebijaksanaan, manajemen, pendekatan, strategi, isi maupun sumber-sumber pendidikan dan pembelajaran. Untuk kepentingan tersebut para personel pendidikan diantaranya guru, harus senantiasa meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan agar dapat mengelola proses belajar mengajar secara efektif dan efisien. Namun untuk maksud tersebut guru-guru sering menghadapi kesulitan jika harus melakukannya sendiri karena berbagai keterbatasan ekonomi maupun waktu. Pada dasarnya guru memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi dan meningkatkan kinerja, namun banyak faktor yang menghambat mereka dalam mengembangkan berbagai potensinya secara optimal.

Perlunya pembinaan yang kontinu dan berkesinambungan dengan program yang terarah dan sistematis terhadap para guru dan personel sekolah. Program pembinaan guru dan personel pendidikan tersebut lazim disebut supervisi pendidikan, sebagai suatu rangkaian dari kegiatan manajemen pendidikan. Untuk itu para pembina

dan kepala sekolah perlu memiliki pemahaman tentang supervisi, baik yang menyangkut pengertian, hakikat, tujuan, dan fungsi maupun teknik melakukan supervisi agar mereka dapat melaksanakan supervisi dengan tepat. Peran guru sebagai tenaga edukatif mempunyai tanggung jawab di dunia pendidikan, yaitu bahwa guru sebagai motor penggerak dan perancang serta pencetak bagi generasi mendatang. Salah satu usaha untuk meningkatkan profesionalisme guru, dilakukan melalui supervisi kepala sekolah dalam supervisi kinerja guru.

Keberadaan kepala sekolah dapat membantu guru dalam melaksanakan tugasnya, sebab kepala sekolah yang profesional salah satunya akan mampu melakukan supervisi terhadap guru-gurunya, sehingga akan dapat memperbaiki situasi proses belajar mengajar yang berdampak positif terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Berkembangnya jumlah guru di sekolah diharapkan peran kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru, dan bagaimana kinerja guru dapat meningkat sehingga tercipta suasana belajar yang kondusif dan nyaman, serta pemantauan berkelanjutan peserta didik oleh guru. Salah satu cara yang dapat dilakukan agar hal tersebut dapat tercapai yaitu apabila sekolah mempunyai pemimpin yang mampu membawa perubahan terhadap kinerja sekolah. Dalam observasi tersebut diperoleh informasi bahwa pelaksanaan supervisi biasanya dilaksanakan hanya dua kali dalam satu semester.

Dengan demikian pengelolaan diharapkan berbagai pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di sekolah akan mampu menunjang peningkatan prestasi siswa dan pada akhirnya *output* anak didik betul-betul kompeten di

bidangnya untuk dapat bersaing pada pasar kerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh signifikan motivasi, lingkungan kerja dan supervisi kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru sekolah dasar di Bandar Lampung

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian *expost facto*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya peristiwa tersebut (Sugiyono, 2016). Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang difokuskan pada kajian fenomena objektif untuk dikaji secara kuantitatif (Musfiqon, 2012).

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner, kemudian analisis data dilakukan secara kuantitatif menggunakan SPSS. Teknik distribusi angket dilakukan dengan bertatap muka secara langsung, sekaligus melakukan wawancara singkat tentang data-data yang mungkin mendukung dan memperkuat proses pengambilan data dalam penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah guru sekolah dasar di Bandar Lampung sebanyak 912 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah guru sekolah dasar di Bandar Lampung sebanyak 90 guru sekolah dasar yang terbagi ke dalam 30 sekolah dasar dengan rincian setiap sekolah diwakili 1 orang kepala sekolah dan 1 orang guru. Alasan peneliti menggunakan jumlah sampel

ini didasarkan pada sekolah dasar yang memiliki predikat sebagai SD Inpres. Kemudian dilakukan penentuan jumlah sampel pada masing-masing sekolah dengan menentukan persentasenya sesuai dengan proporsinya jumlah guru pada sekolah yang diteliti.

Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dari penelitian ini yaitu: Motivasi Kerja, lingkungan kerja dan supervisi kepala sekolah terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Data

Deskripsi data yang disajikan dalam bagian ini meliputi kinerja guru sebagai variabel terikat serta motivasi kerja, lingkungan kerja dan supervisi kepala sekolah sebagai variabel bebas. Deskripsi masing-masing variabel secara berturut-turut dari Y, X₁, X₂ dan X₃ disajikan sebagai berikut. (1) Untuk variabel kinerja guru (Y), sebanyak 42 responden (2%) menjawab sangat baik dan sebanyak 48 responden (53%) menjawab baik. (2) untuk variabel motivasi kerja (X₁), Sebanyak 26 responden (29%) menjawab sangat baik, sebanyak 55 responden (61%) menjawab baik, sebanyak 8 responden (9%) menjawab cukup baik dan sebanyak 1 responden (1,1%) menjawab kurang baik. (3) Untuk variabel lingkungan kerja (X₂), sebanyak 31 responden (33,7%) menjawab sangat baik, sebanyak 40 responden (43,5%) menjawab baik, sebanyak 19 responden (20,7%) menjawab cukup baik dan sebanyak 2 responden (2,2%) menjawab kurang baik. dan (4) untuk variabel supervisi

kepala sekolah (X₃), sebanyak 29 responden (32%) menjawab sangat baik, sebanyak 46 responden (51%) menjawab baik, sebanyak 14 responden (16%) menjawab cukup baik dan sebanyak 1 responden (1%) menjawab kurang baik.

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
Kinerja guru	90	43.00	43.00	86.00	68.4444	.79498
Motivasi kerja	90	46.00	49.00	95.00	76.0556	.91326
Lingkungan kerja	90	41.00	35.00	76.00	61.1333	.92276
Supervisi kepek	90	45.00	43.00	88.00	69.0889	.99344
Valid N (listwise)	90					

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968 ^a	.938	.937	.0086595

a. Predictors: (Constant), Motivasi_kerja

Berdasarkan *output* uji-t di atas terlihat nilai t_{hitung} yaitu = 36,334. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0,05$ yaitu 1,662 maka $t_{hitung} = 36,334 > t_{tabel} = 1,662$ sehingga dapat disimpulkan bahwa: Ho yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara Variabel X₂ (motivasi kerja) terhadap variabel Y (kinerja guru) di Sekolah Dasar Negeri di Kota Bandar Lampung ditolak dan Ha yang menyatakan terdapat pengaruh antara Variabel X₂ (motivasi kerja) terhadap variabel Y (kinerja guru) di Sekolah Dasar Negeri di Kota Bandar Lampung diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.237 ^a	.056	.046	.0336498

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja

Berdasarkan *output* uji-t di atas terlihat nilai t_{hitung} yaitu = 2,293. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0,05$ yaitu 1,662 maka $t_{hitung} = 2,293 > t_{tabel} = 1,662$ sehingga dapat disimpulkan bahwa: H_0 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara Variabel X_2 (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja guru) di Sekolah Dasar Negeri di Kota Bandar Lampung ditolak dan H_a yang menyatakan terdapat pengaruh antara Variabel X_2 (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja guru) di Sekolah Dasar Negeri di Kota Bandar Lampung diterima.

Pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap Kinerja guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.535 ^a	.286	.278	.0292730

a. Predictors: (Constant), Supervisi_kepsek

Berdasarkan *output* uji-t di atas terlihat nilai t_{hitung} yaitu = 5,935. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0,05$ yaitu 1,662 maka $t_{hitung} = 5,935 > t_{tabel} = 1,662$ sehingga dapat disimpulkan bahwa: H_0 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara variabel X_3 (supervisi kepala sekolah) terhadap variabel Y (kinerja guru) di Sekolah Dasar Negeri di Kota Bandar Lampung ditolak dan H_a yang menyatakan terdapat pengaruh antara Variabel X_3 (supervisi kepala sekolah) terhadap variabel Y (kinerja

guru) di Sekolah Dasar Negeri di Kota Bandar Lampung diterima.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan agar apa yang menjadi tujuan dan harapan organisasi dapat tercapai. Guru yang bermotivasi tinggi akan merasa senang dan mendapat kepuasan dalam pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kinerja yang tinggi sehingga sesuai dengan keinginan dan tujuan organisasi. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian Purwaningsih (2012) supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja serta lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA/MA/SMK di Kota Pekalongan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Lingkungan kerja merupakan modal dasar dalam setiap pelaksanaan suatu pekerjaan semakin nyaman lingkungan kerja, maka guru pun akan lebih kreatif untuk bekerja secara efisien dan efektif dalam mencapai hasil kerja yang optimal yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Hasil penelitian sejalan dengan Margaret (2015) terdapat pengaruh positif supervisi akademik, kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja Guru Ekonomi (SMA) Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Kab.Sleman

Pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap Kinerja guru

Kinerja guru yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi. Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat diselesaikan tanpa mengurangi kedisiplinan yang ada jika didukung oleh peran serta seorang pimpinan. Dalam hal ini pimpinan harus selalu memberikan arahan, membina, dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut selalu diupayakan oleh pimpinan dengan memberikan motivasi dan keseimbangan gaji atas hasil pekerjaan guru. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kegiatan pengukuran dalam proses manajemen adalah sangat penting. Pengukuran kinerja adalah suatu proses mengkuantifikasikan secara akurat dan valid tingkat efisiensi dan efektivitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan.”

Informasi tentang kinerja guru juga diperlukan pula bila suatu saat atasan ingin mengubah sistem yang ada. Kita sering terjebak untuk menilai seseorang berkinerja buruk, padahal sistem atau peralatan yang digunakan yang tidak memenuhi syarat. Kinerja dapat dipengaruhi oleh disiplin dan motivasi pada seseorang. Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian Purwaningsih (2012) supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja serta lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA/MA/SMK di Kota Pekalongan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kota Bandar Lampung. (2) Ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap variabel kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kota Bandar Lampung. (3) Ada pengaruh signifikan antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kota Bandar Lampung. (4) Ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan supervisi kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kota Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Damayanti. 2005. Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang”. Sarjana Pendidikan Ekonomi Koperasi. *Jurusan Ekonomi Fakultas Ilmu. Sosial. Universitas Negeri Semarang.*
- Foster dan Seeker, 2001, *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan.* Jakarta: PT.Toko Gunung Agung Tbk
- Ghozali. Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS.* Jakarta: PT Erlangga.

- Hasibuan. Malayu. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Margaret. 2015. *Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Di Kabupaten Sleman*.
- Mulyasa. 2007. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran yang Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mulyono, 2008, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media Group.
- Musfiqon, 2012, *Panduan Lengkap Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Erlangga.
- Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo. Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Nurhadi. 2003. *Pembelajaran Kontekstual (Contekstual Teaching and. Laerning/CTL)*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Nurhadi. 2003. *Pembelajaran Kontekstual (Contekstual Teaching and. Laerning/CTL)*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Purwaningsih. 2012. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi SMA/MA/SMK/ Di Kota Pekalongan*.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- Supardi, 2014, *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.