

ANALISIS KORELASIONAL MOTIVASI DAN BUDAYA KINERJA GURU DALAM MENCIPTAKAN LINGKUNGAN KERJA YANG EFEKTIF

Fatimatus Suhroh, Moch. Romli

Program Studi Manajemen Pendidikan, Pascasarjana, Universitas Gresik.

ABSTRAK

Lingkungan kerja tempat guru bekerja merupakan salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja guru, Budaya kerja yang kondusif akan memberikan dampak yang positif untuk sikap dan perilaku guru dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja guru. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi budaya kerja sekolah, seperti bagaimana budaya sekolah yang ada. Motivasi kinerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan secara parsial motivasi guru dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif, dan mengetahui hubungan secara parsial budaya kinerja guru dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif serta mengetahui hubungan secara simultan motivasi guru dan budaya kinerja guru dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif di SDN Alasraja 3 Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan

Kata kunci. Motivasi, Budaya Kinerja Guru, Lingkungan Kerja yang Efektif

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai seorang guru, sudah seharusnya melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab dan profesional sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Adapun tugas pendidik menurut UU Sisdiknas No 20 Tahun 2003 Pasal 39 menyebutkan bahwa pendidik bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Penyelesaian dari tugas dan kegiatan yang dilakukan oleh guru akan menentukan tinggi rendahnya kinerja yang dimiliki.

Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi, kepemimpinan, kompensasi, supervisi, lingkungan kerja, dan lain-lain. Menurut Lamberi dan Fahrudin (1983:104) menyebutkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal berupa warisan biologis dan psikologi yang bersumber pada pribadi guru itu sendiri, dan faktor eksternal berupa lingkungan sosial dan budaya. Lingkungan kerja tempat guru bekerja merupakan salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja guru. Hal itu dikarenakan jika lingkungan kerjanya menanamkan kebiasaan-kebiasaan baik, maka akan mempengaruhi sikap dan perilaku guru dalam bekerja. Sikap dan perilaku yang dimiliki akan mengarahkan guru bagaimana ia

bekerja sehingga akan berdampak pada kualitas bekerja guru. Sikap dan perilaku yang menuntut kualitas bekerja dinamakan budaya kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan secara parsial motivasi guru dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif di SDN Alasraja 3 Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan?
2. Apakah terdapat hubungan secara parsial budaya kinerja guru dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif di SDN Alasraja 3 Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan?
3. Apakah terdapat hubungan secara simultan motivasi guru dan budaya kinerja guru dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif di SDN Alasraja 3 Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui hubungan secara parsial motivasi guru dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif di SDN Alasraja 3 Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan.
2. Mengetahui hubungan secara parsial budaya kinerja guru dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif di SDN

Alasraja 3 Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan.

3. Mengetahui hubungan secara simultan motivasi guru dan budaya kinerja guru dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif di SDN Alasraja 3 Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan.

D. Manfaat penelitian

Dengan diterapkannya tujuan diatas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat teoretis maupun manfaat praktis. Adapun manfaat yang diharapkan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan:

- a. Bagi guru khususnya guru SDN Alasraja 3 Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan dalam upaya meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam kegiatan belajar mengajar.
- b. Bagi sekolah, penelitian ini diharapkan digunakan sebagai informasi/masukan untuk meningkatkan kinerja guru dalam upaya peningkatan mutu pendidikan pada ruang lingkup tugas dan tanggung jawab sekolah masing-masing.

2. Manfaat Praktis

- Adapun kegunaan praktis yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:
- a. Sebagai sumbangan pemikiran untuk mengembangkan pendidikan di SDN Alasraja 3 Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan pada khususnya dan meningkatkan kualitas pendidikan pada umumnya.
 - b. Dapat digunakan sebagai bahan acuan atau referensi dalam penelitian lanjutan tentang motivasi guru dan budaya kinerja guru dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif.

E. Batasan Konseptual

1. Motivasi guru (X1) adalah pendorong yang menimbulkan kegigihan atas perilaku untuk melakukan sesuatu dan mengarahkan tindakan pada suatu tujuan pendidikan yang ingin dicapai.
2. Budaya kinerja guru (X2) adalah nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dan menentukan kualitasnya dalam bekerja dengan rasa tanggungjawab untuk menjalankan amanah, Nilai-nilai itu dapat berasal dari adat kebiasaan, religiusitas,

norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.

3. Lingkungan kerja yang efektif (Y) pengelolaan lingkungan belajar yang mampu membangkitkan gairah kerja serta menghadirkan suasana yang nyaman dalam proses pendidikan.

II KAJIAN PUSTAKA

A. Motivasi Guru

1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu *set* yang dapat membuat individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Dengan demikian, *motive* adalah dorongan yang dapat menimbulkan perilaku tertentu yang terarah kepada pencapaian suatu tujuan tertentu. Perilaku atau tindakan yang ditunjukkan seseorang dalam upaya mencapai tujuan tertentu sangat tergantung dari *motive* yang dimilikinya

Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa kuat lemahnya atau semangat tidaknya usaha yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu tujuan akan ditentukan oleh kuat lemahnya *motive* yang dimiliki orang tersebut. *Motive* dan *motivasi* merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. *Motivasi* merupakan penjumlahan dari *motive* yang dapat dilihat dari perilaku yang ditujukan seseorang. Hilgard mengatakan: bahwa *motivasi* adalah suatu keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang menyebabkan seorang melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu jadi dengan demikian, *motivasi* muncul dari dalam diri karena dorongan untuk mencapai tujuan.

2. Fungsi Motivasi

Ada dua fungsi *motivasi* dalam proses pembelajaran yakni:

- 1) Mendorong siswa untuk beraktivitas
Pada suatu hari, seorang anak begitu sibuk membuat klipang tentang flora dan fauna seperti yang ditugaskan oleh guru sekolahnya ia ingin agar tugas klipangnya mendapat nilai maksimal dari guru IPA-nya. Pertama, ia kumpulan bahan bacaan seperti koran dan majalah atau dari bahan-bahan internet yang sengaja ia cari yang mengandung informasi tentang flora dan fauna
- 2) *Motivasi* berfungsi sebagai pengarah

Tingkah laku yang ditunjukkan setiap individu pada dasarnya diarahkan untuk memenuhi kebutuhannya atau untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Anak-anak akan merasa tidak senang, manakala aktivitasnya diganggu, karena dia merasa hal itu menghambat pencapaian tujuan.

3. Motivasi dan Kebutuhan\

Motivasi muncul karena kebutuhan. Oleh karena itu, kebutuhan merupakan sumber motivasi. Selanjutnya bagaimana kebutuhan ini dapat mendorong aktivitas. Morgan menjelaskan tentang kebutuhan- kebutuhan siswa sebagai pendorong aktivitas sebagai berikut:

- a) Kebutuhan Diri Sendiri sebagai Penggerak Kegiatan itu Sendiri
- b) Kebutuhan karena Orang Lain
- c) Kebutuhan untuk Mencapai Hasil
- d) Kebutuhan untuk mengatasi kesulitan

4. Jenis-jenis Motivasi

Motivasi banyak jenisnya. Pembagian motivasi dapat dilihat dari perspektif kebutuhan dan perspektif fungsional, serta dari sifatnya.

1) Perspektif Kebutuhan

Kebutuhan-kebutuhan itu adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan dasar yang harus terpenuhi sebelum kebutuhan-kebutuhan lain terpenuhi.
- b. Kebutuhan akan keamanan (security), yaitu kebutuhan rasa terlindungi, bebas dari rasa takut dan kecemasan.
- c. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan cinta kasih seperti rasa diterima oleh kelompok, perasaan dihargai dan dihormati oleh orang lain.
- d. Kebutuhan untuk menjadi dirinya sendiri, yaitu kebutuhan berprestise yang erat dengan kebutuhan untuk mengembangkan bakat dan minat yang dimilikinya baik dalam bidang pengetahuan, sosial dan lain sebagainya.

2) Perspektif Fungsional

3) Sifat Motivasi

4) Kepuasan dan Motivasi

5) Motivasi Guru penentu Keberhasilan Pendidikan

A. Budaya Kerja Guru

1. Pengertian Budaya Kerja

Budaya adalah sebagai suatu perkembangan dari bahasa sansekerta '*budhayah*' yaitu bentuk jamak dari buddhi atau akal, dan kata majemuk budi-daya, yang berarti daya dari budi, dengan kata lain "budaya adalah daya dari budi yang berupa cipta, karsa dan rasa.

Pengertian kebudayaan adalah keseluruhan manusia dari kelakuan dan hasil kelakuan yang teratur oleh tatakelakuan yang harus didapatnya dengan belajar dan semuanya tersusun dalam kehidupan masyarakat". Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan

2.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Perubahan yang terjadi baik yang terjadi di dalam (internal) ataupun di luar (eksternal) organisasi akan sangat berpengaruh terhadap budaya kerja organisasi, Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut adalah :

1. Struktur Organisasi
2. Kebijakan dan Praktik Manajerial
3. Teknologi
4. Lingkungan Eksternal Lingkungan eksternal umumnya menjadi penggambaran terhadap kekuatan-kekuatan yang berada di luar organisasi serta dapat mempengaruhi tujuan organisasi itu sendiri.

Faktor- faktor lain yang mempengaruhi budaya kerja yaitu:

- 1) Praktik Kepemimpinan
- 2) Praktik-Praktik Manajemen
- 3) Sejarah Organisasi
- 4) Budaya Organisasi
- 5) Strategi Manajemen
- 6) Struktur Manajemen
- 7) Lingkungan Eksternal

3.Budaya Kerja dalam Lingkungan Organisasi

Budaya kerja diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi, ataupun persepsi individu terhadap tempatnya bekerja. Individu dalam suatu organisasi menganggap budaya kerja merupakan sebuah atribut, dimana atribut ini digunakan dalam perwujudan bagi keberadaan mereka di dalam organisasi.

2. Peningkatan Budaya Kerja

Peningkatan mutu dan profesionalitas mencakup pembinaan keterampilan melaksanakan pembelajaran, termasuk ketrampilan mengerjakan administrasi pendidikan. Pembinaan ini dimaksudkan untuk menyiapkan tenaga kependidikan yang berkualitas dan profesional, sesuai dengan kemajuan dan perkembangan zaman, seperti peningkatan latar belakang pendidikan guru. Selain itu, peningkatan mutu ini bisa diarahkan kepada pengembangan teknologi pembelajaran dengan memanfaatkan kemajuan teknologi yang ada. Semua ini dimaksudkan agar proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru bisa berjalan dengan efektif. Sedangkan efektifitas proses pembelajaran itu sendiri sangat ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki oleh para guru, di samping faktor lain seperti anak didik, lingkungan dan fasilitas. Untuk itu, dalam rangka memperbaiki kinerja guru, diperlukan upaya meningkatkan kompetensi guru, khususnya kompetensi profesional guru.

B. Lingkungan Kerja yang Efektif

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

2. Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk

lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut

- 1..Pelayanan kerja
- 2 Kondisi Kerja
3. Hubungan karyawan

3. Indikator Lingkungan Kerja

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja
3. Kelembapan udara ditempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Getaran mekanis ditempat kerja

6. Bau tidak sedap ditempat kerja
7. Tata warna ditempat kerja
8. Dekorasi ditempat kerja
9. Musik ditempat kerja
10. Keamanan ditempat kerja

4. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

5.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu:

- a. Penerangan
Ciri-ciri penerangan yang baik menurut Stephen P. adalah sebagai berikut:
 - a) Sinar cahaya yang cukup.
 - b) Sinarnya yang tidak berkilau dan menyilaukan.
 - c) Tidak terdapat kontras yang tajam.
 - d) Cahaya yang terang.
 - e) Distribusi cahaya yang merata.
 - f) Warna yang sesuai.
- b. Suhu
Kelembaban dan suhu Udara
- c. Sirkulasi Udara
- d. Kebisingan
- e. Ruang gerak
- f. Keamanan bekerja

6.Lingkungan Kerja Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menjalankan sekolah, bisa di bilang sumber daya manusia merupakan bagian vital dalam sekolah. Bagaimana perkembangan sekolah tergantung pada sumber daya manusia yang ada dalam sekolah tersebut. Untuk itu peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dalam menjalankan sekolah.

D.Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Terdapat hubungan secara parsial motivasi guru dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif di SDN Alasraja 3 Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan.
- 2) Terdapat hubungan secara parsial budaya kinerja guru dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif di SDN Alasraja 3 Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan.
- 3) Terdapat hubungan secara simultan motivasi guru dan budaya kinerja guru dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif di SDN Alasraja 3 Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan.

III METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan deskriptif atau penelitian yang dilakukan berdasarkan tingkat eksplanasi atau penjelasan. Jadi penelitian menurut tingkat eksplanasi adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

B. Populasi dan Sampel

Menurut kamus riset karangan Drs. Komaruddin dalam Mordalis (2007;53), yang dimaksud dengan populasi adalah; semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel. Pada kenyataannya populasi itu adalah sekumpulan kasus yang perlu memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Kasus-kasus tersebut dapat berupa orang, barang, binatang, hal, peristiwa. Sekiranya populasi itu terlalu banyak jumlahnya maka biasanya diadakan sampling. Untuk menentukan sampel itu dapat mewakili populasi, diperlukan perhitungan statistik agar dapat memberi petunjuk mengenai penyimpangan sampel dari populasi dan sekaligus dapat memberi kepastian mengenai tingkat kepercayaan yang selanjutnya dipergunakan untuk menilai data yang didapat dari sampel.

C. Variabel Penelitian

Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini beserta definisi. antara lain sebagai berikut:

- 1) Variabel Motivasi Guru (X1)
Variabel adalah pendorong yang menimbulkan kegigihan atas perilaku untuk melakukan sesuatu dan mengarahkan

tindakan pada suatu tujuan pendidikan yang ingin dicapai.

- 2) Budaya kinerja guru (X2)
Variabel ini adalah nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dan menentukan kualitasnya dalam bekerja dengan rasa tanggungjawab untuk menjalankan amanah,
- 3) Lingkungan kerja yang efektif (Y)
Variabel ini adalah pengelolaan lingkungan belajar yang mampu membangkitkan gairah kerja serta menghadirkan suasana yang nyaman dalam proses pendidikan.

D. Instrument Penelitian

Nasir (2003:328) mengatakan bahwa teknik pengumpulan data merupakan alat ukur yang diperlukan dalam melaksanakan suatu penelitian. Data yang akan dikumpulkan dapat berupa angka-angka, keterangan tertulis, informasi lisan dan beragam fakta yang berhubungan dengan fokus penelitian yang diteliti.

Sehubungan dengan pengertian teknik pengumpulan data terwujud data yang akan dikumpulkan. maka dalam penelitian ini digunakan dua teknik utama pengumpulan data, yaitu menggunakan instrument angket dan metode dokumentasi. Indikator untuk instrument variabel motivasi guru (X1) terdiri dari tiga sistem yaitu:

1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
5. Memiliki rasa senang dalam bekerja.

Pengukuran variabel ini menggunakan skala likert 1-5, dimana nilai 1 menyatakan sangat tidak setuju, nilai 2 menyatakan tidak setuju, nilai 3 menyatakan cukup setuju, nilai 4 menyatakan setuju dan nilai 5 menyatakan sangat setuju.

Variabel penyelenggaraan ekstrakurikuler merupakan variabel yang mengukur Budaya kinerja guru (X2) yang ada di SDN Alasraja 3 Indikator variabel ini terdiri dari 3 atribut yaitu:

1. Menguasai bahan yang akan diajarkan.
2. Mengelola program belajar mengajar
3. Mengelola kelas.
4. Menggunakan media/sumber pelajaran.
5. Menguasai landasan-landasan kependidikan.
6. Mengelola interaksi belajar mengajar.

E. Teknik Analisis Data

Analisis yang dilakukan adalah

1. Mengetahui ada tidaknya gejala ini digunakan indikasi nilai VIF (Variance inflation factor).

2. Asumsi Heteroskedastisitas; berarti variasi (variance) variabel tidak sama untuk semua pengamatan.
3. Asumsi Autokorelasi; berarti korelasi/keterkaitan antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu dan ruang.

F. Hipotesis

- 1) Uji F
 - a) Merumuskan hipotesis statistik
 - b) Nilai statistik F (F_{hitung})
 - c) Kriteria penolakan dan penerimaan H_0

IV ANALISIS HASIL PENELITIAN

A. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

1. Motivasi Guru (X_1)
2. Budaya Kinerja Guru (X_2)
3. Lingkungan kerja yang efektif (Y)

B. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas Motivasi guru (X_1)
2. Uji Validitas Budaya Kinerja Guru (X_2)
3. Uji Validitas Lingkungan kerja yang efektif (Y)

C. Analisis Regresi Linier Berganda

1. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalita
 - b. Uji Multikolinieritas
 - c. Uji Heteroskedastisitas
2. Persamaan Regresi Linier Berganda
3. Uji F (Uji Pengaruh Secara Simultan)
4. Nilai Koefisien Determinasi
5. Uji t (Uji Pengaruh Secara Parsial)
6. Nilai r^2 parsial

V. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Hubungan Motivasi Guru terhadap Lingkungan Kerja yang Efektif

Motivasi berperan mempertinggi kinerja guru dan organisasi, kondisi kerja dan mitra kerja yang mendukung akan berpengaruh pada lingkungan kerja. Adanya peningkatan motivasi kerja guru maka akan terjadi peningkatan lingkungan kerja yang efektif. Lingkungan kerja yang efektif dan menyenangkan membuat guru dan karyawan akan bekerja lebih bergairah dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

B. Hubungan Budaya Kinerja Guru terhadap Lingkungan Kerja yang Efektif

Nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu

kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita,

pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja, peningkatan mutu ini bisa diarahkan

kepada pengembangan teknologi pembelajaran dengan memanfaatkan kemajuan teknologi yang ada.

semua ini dimaksudkan agar proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru bisa berjalan dengan efektif.

C. Hubungan Motivasi Guru dan Budaya kinerja guru terhadap Lingkungan kerja yang efektif

Tindakan manajemen di dalam sebuah organisasi seharusnya mampu memberikan dampak positif bagi budaya kerja di lingkungan organisasinya. Kemampuan manajemen untuk mengelola perusahaan agar tetap fokus kepada tujuan yang ingin dicapai dan disesuaikan dengan memberikan kebijakan yang memberikan kepuasan terhadap karyawannya akan berpengaruh pada budaya kerja.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa ketiga rumusan masalah dalam penelitian sudah terjawab, dengan uraian sebagai berikut :

1. Semakin tinggi motivasi guru terbukti memberikan dampak positif terhadap lingkungan kerja yang efektif, dilihat dari hasil uji t yaitu 3,658 dengan tingkat signifikan sebesar 0,002 ($\text{sig} < 5\%$).
2. Budaya kinerja guru terbukti memberikan dampak positif terhadap lingkungan kerja yang efektif, dilihat dari hasil uji t yaitu 2,232 dengan tingkat signifikan sebesar 0,037 ($\text{sig} < 5\%$).
3. Secara simultan motivasi guru dan budaya kinerja guru terbukti berpengaruh terhadap lingkungan kerja yang efektif, dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 11.891 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 5% yaitu sebesar 0,001 yang berarti peningkatan motivasi guru yang diimbangi dengan budaya kinerja guru, maka lingkungan kerja yang efektif semakin tinggi.

B. Saran

1. Motivasi guru harus ditingkatkan, hal ini dimulai pelayanan yang maksimal dalam pembelajaran dari guru kepada peserta

didik. Bagi guru khususnya guru SDN Alasraja 3 Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan dalam upaya meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam kegiatan belajar mengajar.

2. Budaya kinerja guru akan menyebabkan adanya tingkah laku ke arah tujuan sekolah, dapat dikatakan bahwa memberikan motivasi kepada guru mempunyai peranan penting sebagai pendorong budaya kinerja mereka. Hal ini berguna mengembangkan pendidikan di SDN Alasraja 3 Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan.
3. Motivasi dan budaya kinerja guru yang baik dan berkualitas menjadikan masyarakat puas akan keberadaan sekolah tersebut. Pengaruh lingkungan kerja yang bisa merubah kinerja Guru dan tenaga kependidikan dalam suatu sekolah, lingkungan kerja yang baik dengan keadaan ruangan yang bersih.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya.
- Abraham H. Maslow, 2010, *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta.
- Agus Ahyari (1996). “ *Manajemen Produksi (Perencanaan Sistem Produksi)*”, BPFE. Yogyakarta.
- Akdon dan Riduwan. 2007. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Alex Soemadji Nitisemito. (2001). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ali Akbar. ST, 2006, *Panduan Cepat Menquasai Teknologi Informasi dan. Komunikasi*, Gava Media, Yogyakarta.
- Anoraga, Pandji (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta. Arikunto,
- Anoraga, Panji. 1998. *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardiansyah, Muhammad, 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru SMK Negeri 1. Medan* : Universitas Negeri Medan.
- Arep Ishak & Tanjung Hendri, 2003, *manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Arifin, Zainal. 2012. *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Azwar, Saifuddin, 2004, *Metode Penelitian*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Davis, Keith. 2010. *Organizational Behavior – Human Behavior at Work* 13th. Edition. New Delhi: McGraw Hill Company.
- Dessler, Gary. 1997. *Management Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Benyamin. Molan. Edisi Bahasa Indonesia. PT Prenhallind. Jakarta.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2000. *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Cipta Umbara Bandung. Bandung
- Dessler, Gary., (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Prenhallindo,. Jakarta.
- Dirjen Dikti. 2005. *Pengembangan Metode-metode Pembelajaran Kooperatif yang Inovatif*. Rineka Cipta. Jakarta
- Djaali, H. 2008. *Psikologi Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta
- E. Mulyasa. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Farisi, M. I. (2011). *Fakta-fakta penelitian tentang profesi guru dan pengembangan profesi guru*. Jurnal kependidikan , No. 5, 1-2.
- Frandsen, N. Arden. (1957). *How Children Learn: An Educational Psychology*. New York: McGraw-Hill Book Company, Inc.
- Frederick J.MC. Donald, *Educational Psychology*, Tokyo: Overseas Publication. LTD, 1959.

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fatimatus Suhroh

NIM : 160100013

Jurusan/Program Studi : Manajemen Pendidikan

Fakultas/Program : Pascasarjana (S2)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan tesis ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Gresik, 21 Juni 2018

Yang membuat pernyataan,

Fatimatus Suhroh

NIM : 160100013