

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA,
KOMPETENSI, DAN GAJI TERHADAP KINERJA GURU
SMA DAN SMK NEGERI DI BANYUDONO**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas dan Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Program Studi S1 Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

Disusun Oleh:

Hilda Pangestu Aji
NIM 19.12.0077

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA
2022**

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Nama : Hilda Pangestu Aji
NIM : 19.12.0077
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompetensi,
dan Gaji terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK Negeri Di
Banyudono
Disetujui dan Disahkan:
Hari : Rabu
Tanggal : 28 Desember 2022

Pembimbing



Ida Ayu Kade R.K., S.E., M.M

NIDN. 0010107501

Mengetahui

Kepala Program Studi S1 Manajemen



Tri Ratna Pamikatsih, S.E., M.B.A.

NIDN. 0610119201

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Hilda Pangestu Aji
NIM : 19.12.0077
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompetensi,
dan Gaji terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK Negeri Di
Banyudono

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi Sekolah
Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta) dan diterima untuk memenuhi
persyaratan gelar Sarjana Manajemen.

Pada Hari : Jum'at
Tanggal : 24 Februari 2023

Tim Penguji :

Tanda Tangan

Ketua : Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H

(.....)

Anggota : Ida Ayu Kade R.K, S.E., M.M

(.....)

Mengetahui,

Ketua STIE Surakarta



Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H

NIDN. 0625127401

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul:

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI, DAN GAJI TERHADAP KINERJA GURU SMA DAN SMK NEGERI DI BANYUDONO

tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila di kemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh perguruan tinggi batal saya terima.

Sukoharjo, 27 Desember 2022

Yang memberi Pernyataan



Hilda Pangestu Aji

MOTTO

“Dulu mereka tidak percaya kepada saya, sekarang mereka tidak percaya bahwa
itu saya”

(Penyusun)

“Tidak perlu benar dalam segala hal untuk membuktikan bahwa kamu benar”

(Penyusun)

PERSEMBAHAN

Segala puji syukur dan terima kasih saya ucapkan kepada Allah SWT Tuhan semesta alam yang telah memberikan dan melimpahkan rahmat-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan karya tulis sederhana ini, saya persembahkan karya tulis sederhana ini kepada kedua orang tua saya yang sudah sangat mendukung saya dalam segala hal untuk menyelesaikan karya tulis sederhana ini. Dan juga saya persembahkan kepada diri saya sendiri karena kerja keras yang dijalani ketika melakukan penyusunan karya ilmiah ini.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, segala puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya. Atas karunia dan petunjuk-Nya penyusun dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah sederhana ini guna untuk memenuhi tugas-tugas dan syarat-syarat memperoleh derajat Sarjana Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Gaji Terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK Negeri di Banyudono”

Penyusun menyadari bahwa tanpa bantuan, dorongan dan pengarahan dari berbagai pihak, skripsi ini mungkin tidak akan terselesaikan. Oleh karena itu pada kesempatan kali ini penyusun menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya dan sebanyak-banyaknya kepada :

1. Bapak Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta
2. Ibu Tri Ratna Pamikatsih, S.E., M.B.A. selaku Kepala Program Studi S1 Manajemen yang telah memberikan penerarahan serta nasehat selama penyusun masih aktif kuliah di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta
3. Ibu Ida Ayu Kade R.K, S.E., M.M. selaku pembimbing yang telah meluangkan waktunya dan dengan sabar telah membimbing dan menuntun saya untuk menyelesaikan skripsi ini, serta tak henti-hentinya memberikan semangat, motivasi, dan dorongan selama proses penyusunan skripsi.
4. Bapak Ibu dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya kepada saya dari sejak awal kuliah sampai saya bisa lulus dengan baik.
5. Ibu saya yang sangat saya hormati, sayangi dan banggakan (Ika Setyawati) atas do'a dan dukungan nya yang tak terhingga dari segala segi.
6. Ayah saya yang sangat saya hormati, sayangi dan banggakan (Yosep Rosita) atas dukungan baik dari segi materiil maupun moral dan motivasi yang luar biasa tinggi.

7. Teman Teman saya yang tidak bisa saya tuliskan namanya satu persatu, saya ucapkan terima kasih atas bantuan yang kalian berikan, baik itu besar maupun kecil saya ucapkan terima kasih.
8. Para responden yang telah membantu dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuseioner penelitian yang saya buat.
9. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, saya ucapkan banyak terima kasih karena telah dengan ikhlas membantu dan mendukung saya sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini dengan tepat waktu.

Sukoharjo, 27 Desember 2022
Penyusun

Hilda Pangestu Aji

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Landasan Teori.....	8
B. Penelitian Terdahulu.....	14
C. Kerangka Pikir.....	15
D. Hipotesis.....	16
BAB III METODE PENELITIAN.....	18
A. Objek penelitian.....	18
B. Jenis dan Sumber Data.....	18
C. Populasi dan Sampel.....	19
D. Teknik Pengumpulan Data.....	20
E. Definisi Operasional.....	21

F. Teknik Analisis Data.....	24
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	27
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	27
B. Deskripsi Responden.....	31
C. Analisis Data.....	33
D. Pembahasan.....	41
BAB V PENUTUP.....	45
A. Kesimpulan.....	45
B. Saran.....	45
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Penelitian Terdahulu.....	14
Tabel 2. Skala Likert.....	21
Tabel 3. Definisi Operasional.....	21
Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	31
Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	32
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	32
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Menjalani Profesi.....	33
Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	34
Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	34
Tabel 10. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	34
Tabel 11. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi.....	35
Tabel 12. Hasil Uji Validitas Variabel Gaji.....	35
Tabel 13. Hasil Uji Reliabilitas.....	36
Tabel 14. Hasil Uji Normalitas.....	36
Tabel 15. Hasil Uji Multikolinieritas.....	37
Tabel 16. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	38
Tabel 17. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	39
Tabel 18. Model Summary.....	41

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Pikir.....	15
Gambar 2. Struktur Organisasi SMA N 1 Banyudono.....	30
Gambar 3. Struktur Organisasi SMK N 1 Banyudono.....	31

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner.
- Lampiran 2. Hasil Kuesioner
- Lampiran 3. Hasil Olah Data

ABSTRAK

Hilda Pangestu Aji, 19.12.0077, 70 Halaman, Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Gaji Terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK Negeri di Banyudono, 2022.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, kompetensi, dan gaji berpengaruh terhadap kinerja guru SMA dan SMK Negeri di Banyudono. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 116 orang, dan untuk sampel dihitung menggunakan rumus slovin dan di dapatkan jumlah sampel 54 orang.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis yang digunakan yaitu (1) Uji instrumen data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas (2) Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas (3) Analisis regresi linear berganda dan (4) Uji hipotesis yang terdiri dari uji t dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS *Statistic for Windows* versi 25.

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1), variabel lingkungan kerja (X2), variabel kompetensi (X3), dan variabel gaji (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Gaji, Kinerja

ABSTRACT

Hilda Pangestu Aji, 19.12.0077, 70 Pages, The Influence of Work Motivation, Work Environment, Competence, and Salary on the Performance of State High School and Vocational High School Teachers in Banyudono, 2022.

The purpose of this study was to find out whether work motivation, work environment, competence, and salary affect the State High School and Vocational High School Teachers in Banyudono. This study uses a quantitative approach method. The population in this study was 116 people, and the sample was calculated using the Slovin formula and obtained a sample of 54 people. Sampling in this study used a non-probability sampling technique with purposive sampling method.

Data collection techniques through questionnaires. The analysis technique used is (1) Data instrument test consisting of a validity test and reliability test (2) Classical assumption test consisting of a normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test (3) Multiple linear regression analysis and (4) Hypothesis test consisting of the t test and the coefficient of determination test. Data processing in this study uses the SPSS Statistics tool for Windows version 25.

The results of the test show that the work motivation variable (X1), the work environment variable (X2), the competence variable (X3), and the salary (X4) variable has a positive and significant effect on the performance.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Competence, Salary, Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen yang tidak bisa digantikan dalam suatu organisasi, karena mereka yang menggerakkan semua sumber daya lainnya. Mereka mempunyai pikiran, keinginan, perasaan, status, latar belakang, keahlian, pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang berbeda satu sama lain dan dalam perbedaan itu mereka harus bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) baik yang bekerja di sektor publik maupun sektor swasta, perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan.

Strategi untuk mengembangkan SDM yang dikenal dengan manajemen organisasi, harus fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru meski pun saat ini kurang sesuai dan dapat melakukan beberapa reformasi secara fundamental terhadap praktik dan kebijakan konvensional. Menurut Faustino Cardoso Gomes (2013:1), dalam bukunya manajemen sumber daya manusia, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.

Pengembangan SDM ditujukan untuk meningkatkan kinerja menjadi semakin baik. Hasibuan & Bahri (2018) menyatakan bahwa kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.

Pencapaian tujuan organisasi hanya dimungkinkan melalui pencapaian kinerja anggota organisasi nya karena kinerja individu adalah merupakan dasar dari kinerja organisasi (Ivancovich et al, 2014:19). Kinerja yang baik bisa ditunjukkan oleh beberapa hal, seperti tercapainya target kerja dengan

cepat, tercapai nya kepuasan konsumen, terwujudnya citra sekolah yang baik dan lain sebagainya.

Armstrong (2009 : 31) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016:189) adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya oraganisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti (2017:180) adalah motivasi, disiplin, etika, pendidikan, keterampilan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di atas dalam penelitian Noor dan Mulyono (2020) menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Hendrawan dkk (2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi, fasilitas kerja, dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Boni dan Darmansyah (2020) dalam penelitiannya memperoleh kesimpulan bahwa gaji dan bonus berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan peraturan dan sanksi, fasilitas kerja dan dan kerja sama tim tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Chamariyah dkk (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Krisdianto dan Nurhajati, 2017). Penelitian lain dari Asman dkk (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Yeni dan Wariyadi (2021) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Wahyu dan Luterlean (2021) dalam penelitiannya mengatakan bahwa Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Fadilah (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sedangkan stres kerja dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Rego (2014) menunjukkan bahwa imbalan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oktavia. (2021) menunjukkan bahwa gaji, tunjangan dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian sebelumnya beberapa faktor yang banyak mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi kerja, lingkungan kerja kompetensi, dan gaji. Yang pertama adalah motivasi kerja, yaitu di mana seorang pegawai atau pekerja merasakan adanya kebutuhan dalam diri dan dorongan untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:61). Motivasi (*motivation*) diartikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Memotivasi perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan akan berkaitan dengan usaha mencapai tujuan-tujuan organisasional. Dengan motivasi, seorang pegawai atau pekerja akan dengan suka rela melakukan pekerjaannya dengan baik guna untuk mencapai tujuannya.

Motivasi bisa berasal dari dalam diri sendiri contoh keinginan untuk mendapatkan kepuasan tertentu, dan berasal dari luar atau berasal dari orang lain seperti hadiah yang akan diberikan oleh atasan kepada pegawai yang paling rajin, teliti, dan cepat saat bekerja. Karena itu motivasi menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja. Harahap dan Tirtayasa (2020) motivasi

adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Faktor lainnya adalah lingkungan kerja, yaitu alat, mesin, komputer, motor, dll yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan dan juga tempat di mana orang tersebut bekerja, apakah kondusif, nyaman, tertata dll serta partner kerja. Pengertian lingkungan kerja menurut Danang (2015:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2017:23) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kompetensi merupakan hal yang juga penting dan terbukti signifikan mempengaruhi kinerja (Hendrawan dkk, 2020; Wahyu dan Luterlean, 2021) yang harus dimiliki karyawan, terutama di bagian-bagian khusus dalam perusahaan karena akan berdampak pada kualitas kerja yang dihasilkan. Kompetensi adalah suatu kemampuan individu untuk mengerjakan tugas dalam suatu pekerjaan. Dimana batasan tersebut tersusun dari kemampuan untuk melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Malachowski dan Korytkowski (2016) kompetensi yang dimiliki oleh anggota organisasi merupakan faktor esensial dalam suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja nya.

Tujuan utama orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah atau gaji, dari sini kita tahu bahwa upah atau gaji adalah hal yang utama yang dicari seseorang dalam bekerja. Menurut Soemanto (2005:307) gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberi tugas-tugas administratif dan pimpinan yang jumlahnya biasa tetap bulanan/tahunan. Pengertian gaji adalah balas jasa

dalam bentuk uang yang diterima seseorang dalam bentuk konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai/pekerja yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tersebut. (Kadarisman, 2012:316). Sedangkan menurut Boni dan Darmansyah (2020) gaji ialah pembayaran yang dilakukan setiap bulannya yang dilakukan perusahaan/organisasi kepada pegawai/pekerjanya dengan jumlah nilai rupiah atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pegawai/pekerja baik yang mempunyai jabatan maupun pegawai/pekerja pelaksana.

Guru adalah jendela ilmu, bagi siapa saja yang memberikan suatu pembelajaran bagi orang lain maka dia bisa disebut guru. Guru yang umum kita kenal adalah guru yang mengajarkan kita tentang pelajaran formal yang biasa kita jumpai di sekolah. Guru di sekolah adalah satu-satunya guru yang umumnya bisa memberikan kita banyak pengetahuan yang bersifat formal seperti ilmu matematika, sejarah, bahkan sampai dengan ilmu agama. Guru yang kompeten, sabar, mudah dipahami, dan mampu memberikan contoh adalah guru yang diinginkan para muridnya.

Guru haruslah memiliki kinerja yang baik yang juga bisa menjadi teladan yang baik karena guru adalah contoh yang akan ditiru oleh muridnya dan guru juga bertanggung jawab atas apa yang telah mereka ajarkan kepada muridnya. Dari sini dapat disimpulkan bahwa kinerja guru sangatlah penting karena mereka adalah sumber daya utama untuk mencerdaskan bangsa.

Berdasarkan uraian di atas dan keterangan dari para ahli dan peneliti sebelumnya, maka penyusun tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI, DAN GAJI TERHADAP KINERJA GURU SMA DAN SMK NEGERI DI BANYUDONO”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan judul dan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA dan SMK Negeri di Banyudono?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA dan SMK Negeri di Banyudono?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA dan SMK Negeri di Banyudono?
4. Apakah Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA dan SMK Negeri di Banyudono?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja guru SMA dan SMK Negeri di Banyudono.
2. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru SMA dan SMK Negeri di Banyudono.
3. Mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja guru SMA dan SMK Negeri di Banyudono.
4. Mengetahui pengaruh Gaji terhadap kinerja guru SMA dan SMK Negeri di Banyudono.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis untuk para pembaca, diantaranya yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberi masukan, menambah pengetahuan dan wawasan dalam pengembangan ilmu

pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kinerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu, skill, wawasan, pengetahuan, dan pemahaman serta pengalaman bagi penyusun dalam hal yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Khususnya faktor gaji, lingkungan kerja, kompetensi, dan motivasi kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja.

b. Bagi Instansi

Penyusun berharap hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi Sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penyusun berharap penelitian ini dapat menambah referensi dan juga dijadikan sebagai bahan kajian dalam dunia ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai gaji, lingkungan kerja, kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Sumber Daya Manusia

Menurut Faustino Cardoso Gomes (2013 : 1), dalam bukunya manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Pendapat lain dari Selviana (2018) mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah orang yang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitasnya). Selain itu sumber daya manusia merupakan potensi yang menjadi penggerak suatu organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat di simpulkan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan penggerak utama untuk sumber daya lainnya, oleh karena itu sumber daya manusia (SDM) menjadi sumber daya yang paling penting bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Semakin cepat tujuan organisasi atau perusahaan tercapai maka semakin cepat pula perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut, dengan semakin besarnya suatu organisasi atau perusahaan juga akan meningkatkan penghasilan negara. Karena itu organisasi atau perusahaan wajib memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tinggi.

2. Kinerja

Hasibuan & Bahri (2018) menyatakan bahwa kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang

bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67). Sedangkan menurut Wirawan (2012:5) kinerja itu ialah kepanjangan kata kinetika energi kerja, dimana hal tersebut kalau diterjemahkan menggunakan bahasa inggris berarti performance. Sebutan performance ini sendiri dalam bahasa indonesia tersebut diartikan dengan arti performa, sedangkan yang sebenarnya dibahas adalah kinerja bukan mengenai performa.

Kinerja ini ialah sebuah hasil yang mana hal tersebut di dapatkan dari awal proses bekerja yang disandingkan dengan indikator pekerjaan yang dimiliki oleh perusahaan dalam waktu yang terbatas.

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah : kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Berdasarkan definisi-definisi di atas maka bisa disimpulkan bahwa kinerja sangat berpengaruh terhadap aktivitas perusahaan atau organisasi. Semakin lancar aktivitas suatu perusahaan atau organisasi maka akan semakin cepat pula tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tercapai.

3. Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara *internal* dan *exsternal positive* atau *negative*, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Mangkunegara (2016:61). Motivasi (*motivation*) diartikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi (*motivation*) diartikan sebagai proses yang

menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Motivasi merupakan proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Motivasi akan memberikan perubahan pada seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa dan emosi sehingga mendorong untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tersebut (Wahyudi & Tupti, 2019). Harahap dan Tirtayasa (2020) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Menurut Malayu (2017) menjelaskan bahwasannya motivasi itu mempermasalahkan tentang bagaimana upaya seorang individu tersebut di dalam hal mengarahkan dan mengendalikan potensi yang ada pada dalam dirinya.

Motivasi ini mempunyai dampak secara langsung pada produktivitas dan pertumbuhan perusahaan, dengan atau melalui motivasi ini pegawai akan terus berusaha melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan tanpa merasa adanya tekanan dalam proses melaksanakannya. Sanjaya (2018) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

a. Faktor Eksternal

- 1) Kompensasi yang memadai
- 2) Supervisi yang baik
- 3) Penghargaan atas prestasi
- 4) Status dan tanggung jawab
- 5) Peraturan yang berlaku

b. Faktor Internal

- 1) Keinginan untuk dapat hidup
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki

- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- 4) Keinginan untuk berkuasa

Indikator motivasi menurut Mangkunegara (2016:62) adalah : tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, pekerjaan yang menantang. Berdasarkan pendapat-pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan pekerjaannya dengan semangat yang bisa berasal dari luar seperti lingkungan atau orang lain, dan dari diri dalam sendiri seperti ingin mencapai kepuasan tertentu. Hal tersebut juga akan membantu organisasi untuk mencapai tujuannya dengan lebih cepat.

4. Lingkungan Kerja

Danang (2015:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2017:23) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2017:27) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah : pencahayaan, temperatur, kelembaban udara, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dan dekorasi, serta dukungan pemimpin dan kerja sama antar rekan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017:30) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua indikator yaitu indikator lingkungan kerja fisik dan indikator lingkungan kerja non fisik :

1. Indikator Lingkungan Kerja Fisik :
 - a. Penerangan cahaya
 - b. Suhu udara
 - c. kebersihan

- d. Keamanan
 - e. Penggunaan warna
 - f. Jam kerja
2. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik :
- a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan (hubungan vertikal).
 - b. Hubungan kerja antar rekan kerja (hubungan horizontal)

Berdasarkan definisi-definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai, karena pegawai akan menjadi lebih produktif apabila lingkungan kerjanya kondusif dan nyaman. Jadi organisasi harus memperhatikan lingkungan kerja para pegawainya supaya para pegawai lebih produktif dalam bekerja sehingga tujuan organisasi lebih cepat tercapai.

5. Kompetensi

Sedangkan menurut Riski (2021) kompetensi adalah kapasitas seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan tepat dan memiliki posisi yang menguntungkan tergantung dengan masalah yang terkait dengan informasi, kemampuan, dan perspektif. Malachowski dan Korytkowski (2016) kompetensi yang dimiliki oleh anggota organisasi merupakan faktor esensial dalam suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja nya.

Kompetensi adalah suatu kemampuan individu untuk mengerjakan tugas dalam suatu pekerjaan. Di mana batasan tersebut tersusun dari kemampuan untuk melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Wijayanto dkk (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah sebagai berikut :

- a. Etos kerja
- b. Nilai akademik
- c. Pengalaman kerja

d. **Komitmen**

Indikator-indikator kompetensi menurut Wibowo (2016) adalah : ketrampilan, pengetahuan, sikap, dan sifat. Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam diri seseorang untuk dapat menyelesaikan sebuah pekerjaan dengan baik dan cepat. Hal ini akan sangat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya, karena itu organisasi harus dapat menempatkan seorang pegawai sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

6. Gaji

Menurut Soemanto (2005:307) gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberi tugas-tugas administratif dan pimpinan yang jumlahnya biasa tetap bulanan/tahunan. Pengertian gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima seseorang dalam bentuk konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai/pekerja yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tersebut (Kadarisman, 2012:316).

Sedangkan menurut Boni dan Darmansyah (2020) gaji ialah pembayaran yang dilakukan setiap bulannya yang dilakukan perusahaan/organisasi kepada pegawai/pekerja nya dengan jumlah nilai rupiah atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pegawai/pekerja baik yang mempunyai jabatan maupun pegawai/pekerja pelaksana. Indikator gaji menurut Simamora (2014:445) adalah masa kerja, prestasi kerja, jabatan, dan golongan jabatan.

Berdasarkan keterangan-keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa gaji memiliki pengaruh yang sangat besar. Jadi organisasi harus benar-benar memperhatikan kesesuaian gaji kepada pegawainya supaya tidak merugikan organisasi dan pegawai merasa puas dengan gaji yang dia terima.

B. Penelitian Terdahulu

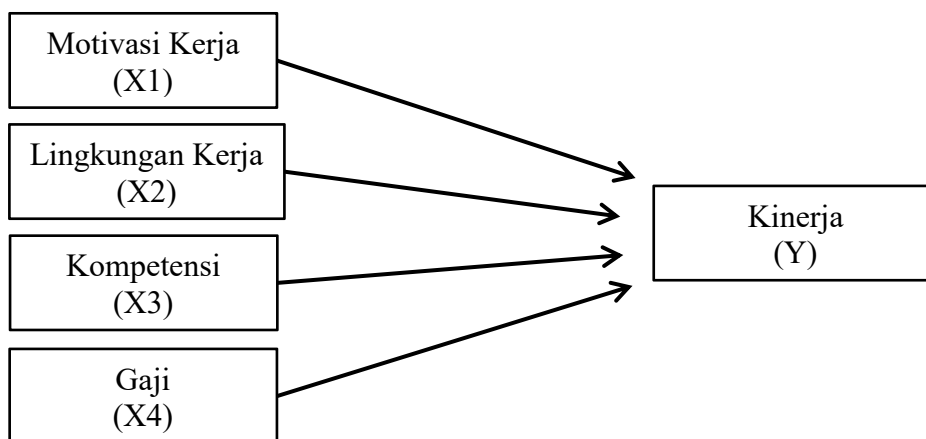
Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Penyusun dan Tahun	Judul	Hasil
1	Noor, & Mulyono (2020)	Pengaruh Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD di Kabupaten Lebak	Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.
2	Chamariyah dkk (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Personel Polres Pamekasan Melalui Kemampuan Kerja	Disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja
3	Krisdianto & Nurhajati (2017)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu	Pengembangan sumber daya manusia, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Rego (2014)	Pengaruh Imbalan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili	Imbalan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5	Yeni & Wariyadi (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pasar Baru Rantau Panjang Kecamatan Tabir	Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
6	Fadilah (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sedangkan stres kerja dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai
7	Hendrawan dkk (2020)	Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Kompetensi, fasilitas kerja, dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
8	Wahyu & Luterlean (2021)	Pengaruh Kompetensi Guru dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 14 Medan	Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
9	Boni & Darmansah (2020)	Pengaruh Gaji, Bonus, Peraturan dan Sanksi, Fasilitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	Gaji dan bonus berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan peraturan dan sanksi, fasilitas kerja dan kerjasama tim tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Asman dkk	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja	Disiplin kerja dan

	(2021)	Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Merangin	lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
11	Oktavia (2021)	Analisis Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah kabupaten Nganjuk	Gaji, tunjangan dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
12	Pomalingo dkk (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara	Disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

C. Kerangka Pikir

Gambar 1. Kerangka Pikir



Berdasarkan gambar di atas terdapat dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen.

1. Variabel Dependen

Variabel dependen/variabel terikat adalah variabel yang di pengaruhi oleh variabel independen/variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y).

2. Variabel Independen

Variabel independen/variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen/variabel terikat. Variabel independen

dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), kompetensi (X3), dan gaji (X4).

D. Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Noor, & Mulyono (2020) dalam penelitian yang mereka lakukan pada Sekretariat DPRD di Kabupaten Lebak menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Chamariyah dkk (2022) di Polres Pamekasan yang juga menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Krisdianto & Nurhajati (2017) di Dinas Pariwisata Kota Batu yang menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil dari penelitian sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA dan SMK Negeri di Banyudono.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Yeni & Wariyadi (2021) penelitian yang mereka lakukan di Puskesmas Pasar Baru Rantau Panjang Kecamatan Tabir menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain Fadilah (2021) yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja SMA dan SMK Negeri di Banyudono.

3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Hendrawan dkk (2020) di Kantor Pemerintahan Kabupaten Bandung Barat menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintahan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Wahyu & Luterlean (2021) di SMK Negeri 14 Medan juga menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan pada penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :
H3 : Diduga kompetensi berpengaruh secara terhadap kinerja guru SMA dan SMK Negeri di Banyudono.

4. Pengaruh Gaji terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Boni dan Darmansah (2020) menunjukkan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Didukung penelitian yang dilakukan oleh Oktavia (2021) yang dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk menunjukkan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan pada penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :
H4 : Diduga gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA dan SMK Negeri di Banyudono.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA dan SMK Negeri di Banyudono.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SMA dan SMK Negeri di Banyudono.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA dan SMK Negeri di Banyudono.
4. Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA dan SMK Negeri di Banyudono.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas serta uraian-uraian pada bab sebelumnya, maka penyusun menyarankan beberapa hal kepada instansi terkait sebagai berikut :

1. Motivasi kerja

Untuk meningkatkan motivasi kerja para guru dapat dilakukan dengan cara kepala sekolah mengusulkan kepada pemerintah provinsi supaya memberikan penghargaan kepada guru dengan penilaian kinerja yang tinggi.

2. Lingkungan kerja

Untuk membuat lingkungan kerja yang nyaman bisa dilakukan penataan ulang ruangan meliputi luas ruangan cukup memadai/tidak terlalu berhimpitan, ada sekat untuk setiap bangku guru supaya privasi dan barang serta berkas tidak bercampur, serta tetap memungkinkan komunikasi antar guru bisa berjalan lancar.

3. Kompetensi

Untuk lebih meningkatkan aspek kompetensi dengan sering mengikuti diklat, webinar atau seminar.

Saran penyusun bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis yaitu diharapkan bisa menambah variabel-variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini, diharapkan pula untuk menambah kriteria dalam pengambilan sampel supaya hasil yang didapatkan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74–86.
- Armstrong, & Michael. (2009). *Armstrong's Handbook of Performance Management An evidence-based guide to delivering high performance (4th)*. London: Kogan Page.
- Asman, M., Isman, & Luhung, G. A. (2021). Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Merangin. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(2), 178-186.
- Boni, A., & Darmansah. (2020). Pengaruh Gaji, Bonus, Peraturan dan Sanksi, Fasilitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Portal Garuda*, 18(1), 109-115.
- Chamariyah, Hariyadi, M. R., & Hartati, C. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Personel Polres Pamekasan Melalui Kemampuan Kerja. *Jurnal Ekonomika* 45, 9(2).
- Chaudhary, N., & Sharma, B. (2012). *Impact of employee motivation on performance (productivity) in private organization. International Journal of Business Trend and Technology*, 2 (4).
- Fadilah, S. H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Portal Garuda*. 1(1).
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro: Semarang
- Gomes, Cardosos, & Faustino, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Gusriani. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.

- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Hendrawan, D., Hadian, D., & Machmud, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Computech & Bisnis*, 14(1), 64-72.
- Kadarisman. (2012). Manajemen Kompensasi. Jakarta: Rajawali Pers
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) : PT Rajagrafindo Persada
- Krisdianto, B. & Nurhajati. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 85097.
- Małachowski, B., dan Korytkowski, P. (2016). *Competence-based performance model of multiskilled workers*. *Computers & Industrial Engineering*, 91, 165-177.
- Malayu, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. A., & Anwar P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta.
- Noor, J., & Mulyono. (2020). Pengaruh Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD di Kabupaten Lebak. *Journal of management studies*, 7(1), 23-34.
- Nurusyifa, N.U. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening* (Studi Pada PT BPRS Harta Insan Karimah Surakarta). Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Oktavia, A. (2021). Analisis Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah kabupaten Nganjuk. *Jurnal Otonomi*, 21(1), 48-54.
- Rego, A. M. M. (2014). Pengaruh Imbalan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(10), 599-613.
- Rifky, P., Silvya, L. M., & Yantje, U. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan

Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5).

Robbins, Stephen P. (2016), *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: indeks.

Sanjaya, R. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam*.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.

Simamora, henri, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

Soemanto. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan ketiga belas, Bumi Aksara: Jakarta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto & Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: *Center For Academic Publishing Service*

Teck-Hong & Waheed. (2011). *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory And Job Satisfaction In The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love of Money*. *Sunway University, School of Business Malaysia. Asian Academy of Management Journal*, Vol. 16, No 1, 73 – 94.

Wahyu, B. C. T., & Luterlean, B. S. (2021). *Pengaruh Kompetensi Guru dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 14 Medan*. *Jurnal Education and Development*, 9(1), 477-480.

Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.

Wijayanto, A., Hubies, M. H., Affandi, J. M., & Hermawan, A. (2011). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja*. *Jurnal Manajemen IKM*, 6(2), 81-87.

Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Yeni, M. R., & Wariyadi, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pasar Baru Rantau Panjang Kecamatan Tabir. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1).

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI, DAN GAJI TERHADAP KINERJA GURU SMA/K SEDERAJAT DI BANYUDONO

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Guru
SMK N 1 Banyudono
Kuwiran, Banyudono, Boyolali, Jawa Tengah 57373

Dengan Hormat,
Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir (Skripsi), saya:
Nama : Hilda Pangestu Aji
NIM : 19.12.0077

Sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta), membutuhkan bantuan bapak/ibu guru untuk mengisi kuesioner terkait dengan penelitian yang saya lakukan di SMK N 1 Banyudono tentang pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, kompetensi, dan gaji terhadap kinerja guru. Adapun tujuan pengisian kuesioner ini adalah untuk memperoleh data tentang peran motivasi kerja, lingkungan kerja, kompetensi, dan gaji terhadap kinerja guru. Oleh karena itu saya mohon dengan sangat kepada bapak/ibu guru untuk mengisi kuesioner ini dengan sungguh-sungguh dan jujur.

Atas perhatian dan kerja sama dari bapak ibu guru sekalian, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya

Hilda Pangestu Aji

KUESIONER

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :(tidak wajib diisi)

Usia : ☐ 17-30 tahun ☐ 31-40 tahun ☐ 41-50 tahun ☐ >50 tahun

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/Sederajat ☐ D3 ☐ S1 ☐ S2 ☐ S3

Lama menjalani profesi : ☐ 1-3 tahun ☐ 4-6 tahun ☐ 7-10 tahun ☐ >10 tahun

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan teliti
2. Mohon untuk mengisi dengan lengkap semua pernyataan di bawah
3. Pilih 1 jawaban dari setiap pernyataan
4. Berilah tanda ☒ pada kolom jawaban yang tersedia
5. Terdapat 5 rentang jawaban dengan keterangan sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS: Sangat Tidak Setuju

1. Kinerja

NO	PRNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Murid-murid saya dapat memahami materi yang saya sampaikan dengan baik					
2.	Saya mampu mengajar minimal 24 jam tatap muka dalam seminggu sesuai dengan permendikbud					
3.	Saya mampu menyampaikan materi sesuai dengan promes yang sudah ditentukan					
4.	Murid-murid dapat menerima dan mencerna pembelajaran yang saya ajarkan					
5.	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan secara mandiri					

2. Motivasi Kerja

NO	PRNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa bertanggung jawab atas pengetahuan murid-murid saya, sehingga saya selalu melakukan yang terbaik dalam pekerjaan					
2.	Saya selalu melakukan pekerjaan saya dengan sungguh sungguh supaya murid saya bisa menangkap dan memahami materi yang saya sampaikan dengan baik					
3.	Peluang untuk maju (naik jabatan) terbuka lebar, sehingga saya termotivasi untuk melakukan yang terbaik					
4.	Instansi mengakui setiap pencapaian yang saya lakukan					
5.	Pekerjaan saya menantang dan seru					

3. Lingkungan Kerja

NO	PRNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Penerangan tempat saya bekerja sudah baik					

2.	Suhu udara di tempat saya bekerja dapat membuat saya nyaman dalam bekerja					
3.	Tempat kerja saya bersih dan rapi					
4.	Bangunan tempat saya bekerja sangat kokoh dan keamanannya baik					
5.	Dekorasi warna tempat saya bekerja enak dipandang mata					
6.	Saya bekerja sesuai standar jam kerja guru SMA/K sederajat					
7.	Atasan saya sangat memahami kondisi saya					
8.	Rekan kerja saya sangat mudah diajak kerja sama dan satu pemikiran dengan saya					

4. Kompetensi

NO	PRNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya terampil dalam mengajar dan menyampaikan mata pelajaran serta mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik					
2.	Saya sudah sangat memahami mata pelajaran yang saya ajarkan kepada para murid-murid saya					
3.	Saya selalu tenang dalam menyikapi pekerjaan yang menumpuk dan sulit					
4.	Saya tau kapan harus bertindak sabar atau tegas kepada murid-murid saya					

5. Gaji

NO	PRNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Masa kerja menentukan golongan jabatan sehingga mempengaruhi jumlah gaji yang diterima					
2.	Prestasi kerja menentukan jumlah gaji yang diterima					
3.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan jabatan saya					
4.	Golongan jabatan menentukan jumlah gaji yang diterima					