

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PENGAJAR
HOMESCHOOLING PRIMAGAMA PAKUWON CITY SURABAYA**

Devi Yunia Pardikasari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17
Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru No.45,
Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Kota
Surabaya, Jawa Timur, Indonesia

Sjamswana Juwana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17
Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru No.45,
Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Kota
Surabaya, Jawa Timur, Indonesia

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : (1) pengaruh motivasi terhadap kinerja pengajar, (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pengajar, (3) untuk mengetahui secara bersama-sama motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pengajar Homeschooling Primagama Pakuwon City Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap kinerja pengajar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t-tabel ($2,114 > 2,026$). (2) Terdapat pengaruh kurang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pengajar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai hasil uji t yang menunjukkan ($0,708 > 2,026$) (3). Dengan perhitungan uji F yang menunjukkan F hitung lebih besar dari F table ($48,330 > 3,24$). Sedangkan koefisien determinasi sebesar 36,5% sedangkan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain. Uji Analisis Regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa kontribusi secara parsial untuk variabel motivasi sebesar 9,328 (berpengaruh 93.28% terhadap Kinerja Pengajar), variable lingkungan kerja sebesar 0,067 (berpengaruh 0,67% terhadap Kinerja Pengajar)

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan kerja, Kinerja.

PENDAHULUAN

Pendidikan anak adalah hal yang sangat penting bagi kehidupan di masa mendatang apalagi di era globalisasi yang di tuntut untuk berkembang maju di dalam mempersiapkan kesuksesan. Tuntutan di era globalisasi menjadikan persaingan antar sekolah maupun anak didik di sekolah – sekolah atau lembaga pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. persaingan semakin ketat dalam merumuskan visi dan misi untuk mewujudkan tujuan sekolah. Dalam dunia pendidikan memiliki banyak komponen yang berpengaruh dalam perkembangannya. Salah satu komponen untuk mewujudkan visi dan misi sekolah adalah tenaga pendidik-nya yang diharuskan mampu untuk melakukan perbaikan mutu dan kualitas peserta didik. Selain tenaga kependidikannya seperti sarana prasarana, peningkatan kualifikasi guru dan pengadaan buku juga perlu di tingkatkan karena ketiga komponen tersebut termasuk dalam meningkatkan

mutu dan kualitas dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah. Masalah mutu dan kualitas di dalam pendidikan memang dapat di pengaruhi oleh berbagai aspek seperti lingkungan fisik, motivasi, materi bahan ajar dan aspek – aspek lain yang berkaitan dengan proses belajar mengajar. Agar pendidikan bermutu faktor yang harus di perhatikan adalah guru yang bermutu dan profesional. Guru yang profesional akan berpengaruh besar terhadap pendidikan siswa karena memiliki intelektual yang tinggi sehingga dapat memajukan dan memberikan motivasi.

Undang – undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1 Pasal 1 menyebutkan bahwa Pendidikan anak usia dini adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut. Dari berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang merata sebagian sekolah terutama di kota - kota menunjukkan peningkatan mutu pendidikan yang cukup menggembirakan namun sebagian lainnya masih memperhatikan (Hakim,2012). Sebagaimana diketahui bahwa sumber daya alam dan sumber daya manusia di indonesia sangat melimpah namun untuk dapat mewujudkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyatnya masih sangat minim. Dunia pendidikan sedang terguncang oleh berbagai perubahan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat,serta ditantang untuk dapat menjawab berbagai permasalahan lokal dan perubahan global yang terjadi begitu pesat (Hakim,2012). Motivasi bisa menciptakan gairah kerja sehingga kinerja juga meningkat selain dapat menciptakan gairah kerja motivasi juga dapat menjadi kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Artinya dengan motivasi tenaga pendidik/guru akan mengerahkan seluruh kemampuan dan pikirannya untuk mewujudkan kualitas dan mutu pendidikan. secara umum mendefinisikan motivasi sebagai suatu perubahan tenaga yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi- reaksi pencapaian tujuan. Motivasi bisa dikatakan pendorong bagi kemajuan guru dalam proses belajar mengajar siswa, Dengan peran guru dalam proses pembelajaran akan mempengaruhi berjalannya pelaksanaan belajar mengajar untuk mencapai visi dan misi pendidikan.

Selain motivasi lingkungan juga berpengaruh, Lingkungan sangat berpengaruh dalam kegiatan belajar mengajar dan merupakan faktor utama untuk menunjang setiap kegiatan yang berlangsung. Untuk mencapai kondisi yang baik tentunya lingkungan kerja juga harus di perhatikan, karena lingkungan kerja yang kurang baik dapat berpengaruh terhadap kegiatan belajar mengajar. Menurut Mardiana (2005), lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan pekerjaannya sehari –hari, sehingga tingkat keamanan dan kenyamanan di dalam lingkungan kerja juga perlu di perhatikan agar tidak banyak mengganggu guru dalam mengajar.

Karena guru langsung berhadapan dengan siswa untuk memberikan bimbingan yang diharapkan menghasilkan tamatan yang berkualitas untuk itu kinerja guru harus di tingkatkan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, (2004 : 67) mengungkapkan bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pengajar dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi kinerja dapat diartikan sebagai prestasi seseorang dalam suatu bidang atau keahlian tertentu, dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya yang di delegasikan dari atasan dengan efektif dan efisien.

RUMUSAN MASALAH

Homeschooling Primagama Pakuwon city merupakan salah satu lembaga pendidikan informal yang menjadi opsi di luar sekolah formal dimana siswa dan guru melakukan proses pengajaran sesuai dengan waktu yang mereka sepakati. Lokasi sekolah terletak di Surabaya timur tepatnya di ruko san diego perumahan Pakuwon City. Ruko terdiri atas dua lantai dan berisi 8 kelas, di mana ada beberapa kelas yang hanya di batasi sekat papan. Dengan kondisi ruang belajar yang hanya dibatasi sekat beberapa guru sering merasa kurang maksimal dalam menyampaikan materi pembelajaran yang berdampak pada kualitas materi yang di sampaikan pada siswa. Oleh karena itu, permasalahan yang dapat dirumuskan adalah (1) Apakah ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pengajar Homeschooling Primagama Pakuwon City Surabaya ?, (2) Apakah ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pengajar Homeschooling Primagama Pakuwon City Surabaya ?, dan (3) Manakah diantara variabel motivasi dan lingkungan kerja yang dominan terhadap kinerja pengajar Homeschooling Primagama Pakuwon City Surabaya ?

TUJUAN PENULISAN

Penulis menggunakan Homeschooling sebagai objek adalah dengan tujuan (1) Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap peningkatan kinerja pengajar, (2) Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pengajar, dan (3) Untuk mengetahui manakah yang paling dominan diantara pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pengajar.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2013) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:2) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Selain itu Mathis & Jackson (2012 : 5), manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan. Sedangkan menurut, Bohlander dan Snell (2010:4) manajemen sumber daya manusia yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Hal ini juga sejalan dengan pendapat Handoko (2011:4) yang mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan - tujuan individu maupun organisasi. Dan menurut Gary Dessler (2010 : 4), manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek - aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber sumber daya manusia suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur seseorang, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan, sampai pemberhentian sebagai upaya - upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia wajib diterapkan di instansi besar maupun instansi kecil untuk membuat instansi/perusahaan tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga bergantung pada karyawan di dalam organisasi tersebut, untuk itu karyawan berkomitmen tinggi terhadap organisasi.

Pengertian Motivasi

Menurut Sutrisno (2013:109) Mengemukakan Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan menurut Samsudin (2010:281) Mengemukakan bahwa Motivasi Adalah Proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan – tindakan tertentu. Motivasi kerja guru adalah keseluruhan proses pemberian dorongan kerja pada guru sebagai palaku pendidik dan pengajar, agar tujuan pendidikan dan pengajaran dapat tercapai sesuai dengan rencana apa yang diharapkan.

Berdasarkan definisi dan komponen pokok diatas, maka dapat dirumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan di dalam perusahaan. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang kondusif yang menciptakan rasa nyaman para karyawannya dapat meningkatkan kinerja para karyawannya menyenangkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan tingkat produktivitas karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut (Nitisemito Dalam Nuraini 2013 : 97) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Sedangkan menurut Sedarmayati (2011 : 2) mendefinisikan bahwa: Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas, dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Pengertian Kinerja Pengajar

Sutrisno (2013 : 151) mengungkapkan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah “sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”. Pengertian lain oleh Mangkunegara (2012:9) yang mengungkapkan kinerja karyawan adalah “hasil kerja secara kualitas, dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Wibowo (2007 : 4) kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai, dan memperlakukan sumberdaya manusianya akan mempengaruhi sikap, dan perilakunya dalam menghasilkan kinerja.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Diduga Variabel motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pengajar Homeschooling Pakuwon City Surabaya
- H2 : Diduga Variabel motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pengajar Homeschooling Pakuwon City Surabaya
- H3 : Diduga diantara Variabel Motivasi dan Lingkungan kerja terdapat pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Pengajar Homeschooling Pakuwon City Surabaya

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel independen (Motivasi dan Lingkungan kerja) sebagai variabel penyebab dan variabel dependen (Kinerja Pengajar) yang menjadi variabel akibat. Dalam penelitian ini responden yang digunakan adalah para pengajar Homeschooling Primagama Pakuwon City Surabaya. Dalam mengumpulkan data peneliti menggunakan data primer dan sekunder seperti wawancara, kuisisioner dan mengambil data dari sekolah atau internet, untuk mengolah data – data tersebut peneliti menggunakan analisis data regresi, korelasi dan determinasi yang diaplikasikan dalam SPSS 20.0. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2014 : 13).

Tempat dan Waktu

Kantor Homeschooling Pakuwon City Surabaya yang terletak di Ruko San Diego Main Street 47 Pakuwon City, Surabaya - Jawa Timur Indonesia menjadi lokasi dari dilaksanakannya penelitian ini, dan waktu penelitiannya sendiri dilakukan dengan rentang waktu bulan Desember 2017 sampai dengan bulan Januari 2018.

Jenis dan Sumber data

Agar mendapatkan hasil yang baik, benar, tepat, dan maksimal, maka jenis data yang akan digunakan adalah :

1. Data Sekunder , yaitu data yang di peroleh dan telah dimiliki oleh Homeschooling Pakuwon City Surabaya dalam bentuk informasi baik lisan maupun tulisan. Data yang diperoleh dari wawancara, observasi dan kepustakaan yang telah dilakukan sebelumnya sebagai dasar dari dilakukannya penelitian ini.
2. Data Primer, yaitu data yang di peroleh secara langsung dari Homeschooling Primagama Pakuwon City Surabaya dalam bentuk angka – angka yang dapat dihitung. Data diperoleh secara langsung dari instansi yang diteliti, melalui pengamatan dan pembagian kuisioner. Data yang dikumpulkan bersifat kuantitatif berupa mencakup hal – hal yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pengajar.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk yang dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012 : 117). Mengacu pada pengertian di atas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua pengajar di Homeschooling Primagama Pakuwon City Surabaya dengan jumlah keseluruhan 45 pengajar.

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi (Sugiyono, 2013 : 215). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Sampling Jenuh (Sensus) dimana jumlah keseluruhan 45 pengajar untuk menjadi responden. Menurut Roscoe (dalam Sekaran, 2006) memberikan acuan umum untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian bahwa ukuran sampel yang layak lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian, dan dalam penelitian multivariate (termasuk analisis regresi berganda).

Variabel Operasional Penelitian.

Definisi operasional variabel merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep atau variabel agar dapat diukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu konsep/variabel (Juliansyah Noor, 2012: 97). Adapun definisi operasional dalam penelitian ini, yaitu:

Tabel 1. Variabel Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Motivasi (X1)	Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sutrisno (2013 : 109).	1. Upah yang adil dan layak 2. Kesempatan untuk maju 3. Pengakuan sebagai individu 4. Keamanan kerja 5. Tempat kerja yang baik 6. Penerimaan oleh kelompok 7. Perlakuan yang wajar 8. Pengakuan atas prestasi (Hasibuan 2008 : 148)
Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan di dalam perusahaan atau instansi. Lingkungan kerja yang kondusif yang menciptakan rasa nyaman para karyawan nya dapat meningkatkan kinerja para karyawannya menyenangkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja.	1. Cahaya 2. Warna 3. Udara 4. Suara (Gie Dalam Nuraini, 2013 : 103)
Kinerja Pengajar (Y)	Kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sutrisno (2013 : 151)	1. Kualitas kerja 2. Kecepatan/ketepatan kerja 3. Inisiatif dalam kerja 4. Kemampuan kerja 5. Komunikasi

Variabel bebas (Motivasi X1 dan Lingkungan Kerja X2)

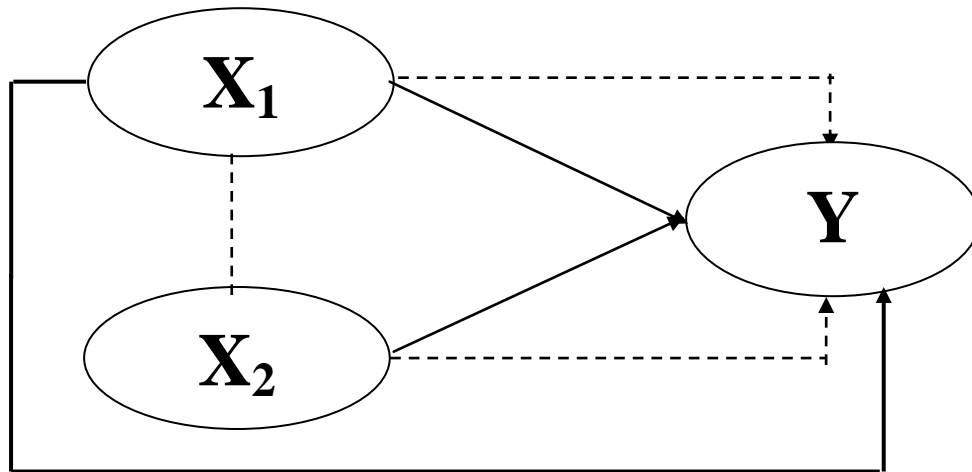
Motivasi kerja guru adalah keseluruhan proses pemberian dorongan kerja pada guru sebagai palaku pendidik dan pengajar, agar tujuan pendidikan dan pengajaran dapat tercapai sesuai dengan rencana apa yang diharapkan. Berdasarkan definisi dan komponen pokok dapat dirumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

Menurut (Nitisemito Dalam Nuraini 2013 : 97) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Variable terikat (Kinerja Pengajar Y)

Sutrisno (2013:151) mengungkapkan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah “sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”.

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Berikut adalah karakteristik responden yang berhasil di kumpulkan oleh peneliti, yang bisa dilihat pada table di bawah ini :

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	25 – 30	16	40%
2.	31 – 35	13	32,5%
3.	36 - 40	11	27,5%
Jumlah		40	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pengajar di Homeschooling Primagama Pakuwon City Surabaya yang berusia antara 25 – 30 tahun adalah sebanyak 40%, yang berusia 31 – 35 tahun

sebanyak 32,5% dan yang berusia 36 – 40 tahun sebanyak 27,5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengajar di Homeschooling Primagama Pakuwon City Surabaya banyak yang berusia antara 25 – 30 tahun.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Laki – Laki	19	47,5%
2.	Perempuan	21	52,5%
Jumlah		40	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden pengajar di Homeschooling Primagama Pakuwon City Surabaya yang berjenis kelamin laki – laki sebanyak 47,5% sedangkan yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 52,5%. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa responden pengajar di Homeschooling Primagama Pakuwon City Surabaya banyak di dominasi oleh jenis kelamin perempuan.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
1.	S1	30	75%
2.	S2	10	25%
Jumlah		40	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden pengajar di Homeschooling Primagama Pakuwon City Surabaya yang tingkat pendidikannya S1 sebanyak 75%, sedangkan yang tingkat pendidikannya S2 sebanyak 25%. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa responden pengajar di Homeschooling Primagama Pakuwon City Surabaya banyak yang tingkat pendidikannya S1.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat ukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Item kuisisioner dinyatakan valid apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel} (n-2)$. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Uji Validitas

Variable	Pernyataan	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Sig	Kesimpulan
Motivasi	X _{1,1}	0,757	0,312	0,000	Valid
	X _{1,2}	0,776	0,312	0,000	Valid
	X _{1,3}	0,873	0,312	0,000	Valid
	X _{1,4}	0,818	0,312	0,000	Valid
	X _{1,5}	0,739	0,312	0,000	Valid
	X _{1,6}	0,802	0,312	0,000	Valid
	X _{1,7}	0,774	0,312	0,000	Valid
	X _{1,8}	0,726	0,312	0,000	Valid
	X _{1,9}	0,673	0,312	0,000	Valid
	X _{1,10}	0,766	0,312	0,000	Valid
Lingkungan Kerja	X _{2,1}	0,706	0,312	0,000	Valid
	X _{2,2}	0,662	0,312	0,000	Valid
	X _{2,3}	0,658	0,312	0,000	Valid
	X _{2,4}	0,529	0,312	0,000	Valid
	X _{2,5}	0,703	0,312	0,000	Valid
	X _{2,6}	0,574	0,312	0,000	Valid
	X _{2,7}	0,694	0,312	0,000	Valid
	X _{2,8}	0,827	0,312	0,000	Valid
	X _{2,9}	0,827	0,312	0,000	Valid
	X _{2,10}	0,827	0,312	0,000	Valid
Kinerja Pengajar (Y)	X _{3,1}	0,779	0,312	0,000	Valid
	X _{3,2}	0,898	0,312	0,000	Valid
	X _{3,3}	0,845	0,312	0,000	Valid
	X _{3,4}	0,718	0,312	0,000	Valid
	X _{3,5}	0,616	0,312	0,000	Valid

Berdasarkan diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator motivasi, lingkungan kerja dan kinerja guru menunjukkan valid, karena nilai sig < dari 0,05 sehingga dinyatakan bahwa semua Instrume penelitian telah valid.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat ukur untuk di gunakan lagi pada penelitian yang sama. Pengujian reabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 20.0.

Tabel 6. Uji Reabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Motivasi (X1)	0,919	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,888	Reliabel
Kinerja Pengajar (Y)	0,830	Reliabel

Berdasarkan Tabel diatas, dapat diketahui bahwa variable – variable tersebut telah reliabel, karena semua nilai alpha > 0,60. Maka seluruh variable penelitian dinyatakan reliable dan dapat di gunakan untuk proses selanjutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang dianjurkan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9,328	2,347		3,974	,000		
1 ?LINGKUNGAN KERJA	,067	,094	,157	,708	,483	,348	2,876
?MOTIVASI	,212	,100	,470	2,114	,041	,348	2,876

a. Dependent Variable: KINERJA PENGAJAR

Berdasarkan data tersebut, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 9,328 + 0,212 X1 + 0,067 X2 + e$$

1. Dari persamaan regresi linier berganda diatas di peroleh nilai konstanta sebesar 9,328, artinya apabila variable motivasi (X1) dan lingkungan kerja nilainya sama dengan nol maka variable kinerja guru (Y) akan bernilai 9,328.
2. Koefisien regresi untuk variable Motivasi (X1) bernilai positif yaitu 0,067, artinya apabila variable Motivasi (X1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan dan variable bebas lainnya tetap maka variable kinerja pengajar (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,067.
3. Koefisien regresi untuk variable Lingkungan Kerja (X2) bernilai positif yaitu 0,212, artinya apabila variable Lingkungan Kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan dan variable bebas lainnya tetap maka variable kinerja pengajar (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,212.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.0 dan diperoleh hasil analisis koefisien korelasi antara variabel independent (Motivasi dan Lingkungan Kerja) dengan Variable dependent (Kinerja Pengajar) Sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,604 ^a	,365	,330	2,133

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent variable : Kin_Pengajar

Berdasarkan output tersebut dapat dilihat bahwa koefisien antara variable dependent dan independent sebesar 0,604. Koefisien korelasi bertanda positif yang artinya antara variabel motivasi dan lingkungan kerja dengan kinerja pengajar adalah searah atau berpengaruh, dimana semakin besar kedua variable maka akan diikuti oleh besarnya variable dependent. Dengan nilai 0,604 menunjukkan korelasi yang terjadi antara variabel independent (motivasi dan lingkungan kerja) dengan variabel dependent (kinerja pengajar) berada dalam kategori hubungan yang kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variable dependen yang dapat dijelaskan oleh variable independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variable-variable bebas dalam menerangkan variable terikatnya. Nilai

koefisien determinasi di tentukan dengan nilai adjusted R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,604 ^a	,365	,330	2,133

c. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA

d. Dependent variable : Kin_Pengajar

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,365 atau 36,5% hal ini menunjukkan bahwa variable yang diteliti (Motivasi dan Lingkungan Kerja) memberikan pengaruh sebesar 36,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Untuk menguji pengaruh variable bebas secara bersama – sama di uji dengan menggunakan Uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96,659	2	48,330	10,624	,000 ^b
	Residual	168,316	37	4,549		
	Total	264,975	39			

a. Dependent Variable: KINERJA PENGAJAR

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI

Dari tabel diatas diketahui Fhitung sebesar 48,330 > dari Ftabel sebesar 3,24, selain itu nilai signifikan adalah 0,000 > 0,05 maka artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian variable Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap variable (Y) Kinerja Pengajar.

Hasil Uji t (Parsial)

Dalam penelitian ini diuji kebenarannya menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (pvalue), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka Hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis di tolak.

Tabel 11. Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	9,328	2,347		3,974	,000
	?MOTIVASI	,212	,100	,470	2,114	,041
	?LINGKUN GAN	,067	,094	,157	,708	,483
	KERJA					

a. Dependent Variable: KINERJA PENGAJAR

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pengajar

Berdasarkan pengujian terhadap pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pengajar diketahui nilai signifikan $0,41 < 0,05$, maka hipotesis H2 diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengajar. Diketahui $\alpha = 0,05/2 = 0,025$ dan nilai df sebesar $(n-k-1) = (40-2-1) = 37$ dimana t-hitung $2,114 < t\text{-tabel } 2,026$ maka H2 diterima dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan pengujian terhadap pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pengajar diketahui nilai signifikan sebesar $0,483 > 0,05$, dan nilai t-hitung sebesar $0,708 > \text{nilai } t\text{-tabel } 2,026$ artinya H0 ditolak dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengajar.

RINGKASAN, SIMPULAN, & SARAN

Ringkasan

Dari pembahasan hasil pengujian, dapat dihasilkan ringkasan sebagai berikut :

1. Pangujian data tentang Motivasi menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengajar di Homeschooling Primagama Pakuwon City Surabaya, dengan demikian apabila motivasi merupakan kebutuhan rasa aman, fisiologis, kebutuhan social dan kebutuhan aktualisasi diri ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Pengajar Homeschooling Primagama Pakuwon City Surabaya. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pengajar secara parsial dapat dibuktikan dengan nilai hasil uji t yaitu sebesar $2,026 >$ dengan nilai signifikan $0,41 < 0,05$ yang berarti memiliki pengaruh yang signifikan.
2. Pengujian data tentang Lingkungan Kerja menunjukkan nilai yang tidak signifikan terhadap Kinerja Pengajar di Homeschooling Primagama Pakuwon City Surabaya, untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja secara parsial dapat di buktikan dengan nilai hasil uji t yaitu sebesar $0,708 >$ t-tabel dan nilai signifikansi sebesar $0,483 > 0,05$ yang berarti tidak memiliki pengaruh signifikan. Dari hasil uji statistik diatas bahwa lingkungan kerja di Homescoling tidak berpengaruh terhadap kinerja karena lingkungan kerja di homescoling dirasa masih kurang nyaman bagi kinerja guru.
3. Hasil dari Uji Analisis Regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa kontribusi secara parsial untuk variabel motivasi sebesar $9,328$ (Berpengaruh $93,28\%$ terhadap Kinerja Pengajar, variable lingkungan kerja $0,067$ (berpengaruh $0,67\%$) terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa variable yang paling berpengaruh terhadap kinerja Pengajar adalah variable motivasi karena memiliki nilai correlation partial yang lebih besar daripada variable lainnya. Sehingga H_0 ditolak karena Motivasi berpengaruh signifikan dibandingkan variable bebas lainnya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan ringkasan yang telah di uraikan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variable Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pengajar (Y) t-hitung untuk variable motivasi besar dari t-tabel $2,026 > 2,114$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa Motivasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengajar pada Homeschooling Primagama Pakuwon City Surabaya.

2. Variable Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pengajar (Y) t-hitung untuk variable nilai t-hitung sebesar $0,708 >$ nilai t-tabel $2,026$ artinya H_0 ditolak dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka dengan sebesar $0,483 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengajar.
3. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan $Y = 9,328 + 0,212 X_1 + 0,067 X_2 + e$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa dari persamaan tersebut yang dihasilkan dari output tabel yang dapat diketahui variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja Pengajar adalah variable Motivasi (X1) dengan koefisien regresi sebesar 0,212.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas saran yang dapat di berikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pengajar, dengan mengetahui peran pengajar berpengaruh terhadap motivasi belajar pada siswa, diharapkan pengajar lebih meningkatkan dan menjalankan perannya di dalam kelas atau di rumah siswa. Hal ini dilakukan agar siswa dapat termotivasi dalam pembelajaran di dalam kelas maupun dirumah.
2. Lembaga Homeschooling Primagama juga perlu memperhatikan Lingkungan Kerja Non Fisik karyawan yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan Kinerja Pengajar, suasana ruangan yang kondusif, perlakuan pemilik dan kepala sekolah ke Pengajar, jam kerja yang tidak memberatkan Pengajar dan hubungan yang harmonis antar pengajar dan pemiik atau kepala sekolah, sehingga karyawan merasa nyaman dan senang mengajardalam lembaga ini.
3. Bagi penelitian – penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variable lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pengajar, karena dengan semakin baik kinerja dari Pengajar maka akan berpengaruh baik juga bagi siswa didik di Homeschooling Primagama Pakuwon City Surabaya.

REFERENSI

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [2] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [3] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [4] Bangun, wilson. 2012. Manajemen sumber daya manusia. Bandung : Erlangga.

- [5] Bohlander, George., and Snell, Scott. 2010. Principles of Human Resource. Management, 15th ed. Mason, OH: South Western - Cengage Learning Cushman, Barry. (2002), Human Resource Management, Jakarta: Penerbit : Gramedia.
- [6] Departemen pendidikan nasional. 2005. Undang – Undang No. 20 Tahun 2003. Tentang sistem pendidikan nasional. Jakarta. Depdiknas.
- [7] Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Indeks.
- [8] Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen sumber daya manusia. Cetakan ketujuh belas. Jakarta : Bumi aksara.
- [9] Hasibuan, Malayu. 2006. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta : Bumi aksara.
- [10] Hasibuan, Malayu S. P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- [11] Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Salemba Empat. Jakarta.
- [12] Mulyasa, E. 2007. Menjadi Guru Profesional menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan. Bandung : Rosdakarya.
- [13] Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru : Yayasan Aini Syam.
- [14] Purwanto, M. Ngalim. 2006. Psikologi pendidikan. Bandung : remaja rosdakarya
- [15] A.M, Sardiman. 2006. Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- [16] Poerwadarminta, W.J.S. 2005. Kamus Umum Bahasa Indonesia. Edisi Ketiga. Jakarta : Balai Pustaka.
- [17] Robbins, Stephen. 2006. Perilaku Organisasi. Prentice Hall. edisi kesepuluh.
- [18] Sabardini. 2006. Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional. Telaah Bisnis. Vol.7. No.1
- [19] Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- [20] Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana.
- [21] Samsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia.
- [22] Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama.
- [23] Supardi. 2014. Kinerja Guru. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- [24] Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- [25] Sugiyono. 2012. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung : ALFABETA.

- [26] Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung : Alfabeta.
- [27] T. Hani Handoko. 2011. Manajemen. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE - YOGYAKARTA.
- [28] Al Qomariyatin. 2013. Pengaruh Kelengkapan Fasilitas Belajar dan Penggunaan Metode Pembelajaran Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas XI IPS SMANegeri 1 Kartasura Tahun Ajaran 2012/2013. Jurnal Pendidikan(Online) http://eprints.ums.ac.id/26688/14/JURNAL_PUBLIKASI.pdf (Diakses pada oktober 2017)
- [29] Dhewanti Indra Murti. 2012. Pengaruh Lingkungan Sekolah dan Peran Guru Dalam Proses Pembelajaran Terhadap Motivasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Lokal Area Network Di SMK Tamansiswa Jetis Yogyakarta. Jurnal Pendidikan (Online) <http://journal.student.uny.ac.id/jurnal/artikel/705/86/172> (Diakses pada oktober 2017)
- [30] Khoiriyah, Lilik, 2009. Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta, (online), <http://id.pdfsb.com/> diakses pada 26 November 2017.

