

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi merupakan wahana tenaga ahli yang mampu mengembangkan ilmu pengetahuan, meningkatkan kualitas dan memberikan sumbangan kepada pembangunan. Hanya dengan pengetahuan mendalam tentang apa yang dibutuhkan pembangunan tersebut, pendidikan akan mendapatkan hasil sesuai dengan misi dan fungsinya. Upaya mencapai keterkaitan tersebut mengacu pada tridarma perguruan tinggi yang meliputi kegiatan-kegiatan pendidikan (Proses belajar, Pendidikan dan pengabdian kepada masyarakat). Mutu kinerja tentu saja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang kompleks, tidak terbentuk dari komitmen saja, tetapi juga di perkuat oleh visi, misi dan sistem nilai dan keyakinan yang dianut oleh lingkungan tempat bekerja karena setiap lembaga khususnya perguruan tinggi swasta yang didirikan oleh masyarakat mengemban visi dan misi khusus, selain misi umum yang seperti Tri Dharma Perguruan Tinggi. Visi dan misi tersebut merupakan suatu karakter spiritual yang menjadi kekuatan dan pembeda dalam penyelenggaraan aktivitasnya.

Salah satu sumber daya manusia dalam institusi perguruan tinggi pendidikan adalah tenaga kependidikan, yang merupakan tenaga yang bertugas untuk merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Istilah tenaga kependidikan pada institusi perguruan tinggi sering disebut sebagai “tenaga administrasi ataupun tenaga kependidikan”. Peran tenaga kependidikan disamping sebagai pendukung proses pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, tenaga kependidikan memegang peranan penting dalam merencanakan kegiatan perguruan tinggi secara penuh baik pada ruang lingkup perencanaan kegiatan anggaran, evaluasi kegiatan, pelaporan kegiatan tahunan, penyediaan sarana prasarana, hingga peningkatan mutu lembaga melalui akreditasi program studi dan institusi.

Peran tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pada perguruan tinggi, dimana tenaga kependidikan memiliki komitmen, sikap bekerja sungguh-sungguh, disiplin, amanah dan bertanggung jawab. Universitas HKBP Nommensen (UHN) merupakan lembaga organisasi yang bergerak dalam bidang jasa pendidikan. Untuk mewujudkan pencapaian visi UHN menjadi universitas unggul, bermartabat dan berdaya saing global menuju Perguruan Tinggi berkelas dunia dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi berlandaskan kasih untuk Tuhan dan Ibu Pertiwi (*Pro Deo et Patria*), diperlukan tenaga kependidikan yang memiliki kinerja yang tinggi untuk mendukung visi tersebut, kompetensi, keterampilan dan keteladanan dalam bekerja.

Dapat disimpulkan bahwa komitmen tenaga kependidikan itu adalah menggambarkan sejauh mana tenaga kependidikan mengidentifikasi dirinya dengan UHN dan kesediaannya untuk tetap bertahan. Kinerja tenaga kependidikan UHN saat ini berdasarkan pengamatan penulis mengalami penurunan, terlihat dari kedisiplinan tenaga kependidikan saat ini yang dinilai menurun, terlihat dari angka keterlambatan tenaga kependidikan untuk datang tepat waktu. Berikut ini disajikan data rekapitulasi ketidakhadiran tenaga kependidikan dari Tahun 2018-2019 sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Ketidakhadiran Tenaga Kependidikan Pada Universitas HKBP Nommensen

Rekapitulasi Ketidakhadiran Tenaga Kependidikan						
Tahun	Jumlah Tenaga Kependidikan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Kehadiran Seharusnya (Hari Kerja)	Jumlah Kehadiran Kerja Tenaga Kependidikan (Hari Kerja)	Jumlah Hari Kerja Ketidakhadiran Tenaga Kependidikan	%
2018	167	260	43.420	32.953	9.128,5	21,02
2019	167	250	41.750	32.915	9.141	21,89
Jumlah	334	510	170.340	65.867	18.269,5	42,92
Rata-Rata	167	255	42.585	32.934	9.135	21,46

Sumber: Biro SDM UHN (diolah)

Dari Tabel 1.1 Rekapitulasi ketidakhadiran tenaga kependidikan berdasarkan hasil *finger print* pada tahun 2018 dan 2019 dapat dilihat persentase

meningkat dimana tingkat persentase ketidakhadiran paling tinggi adalah pada tahun 2019 sebesar 21,89%.

Komitmen pada setiap tenaga kependidikan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang tenaga kependidikan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan tenaga kependidikan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya tenaga kependidikan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian.

Menurut Sutrisno (2011:296) komitmen merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasi dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi. Tenaga kependidikan yang memiliki loyalitas tinggi akan menjaga nama baik institusi dan juga berusaha meningkatkan citra institusi dengan melakukan peningkatan kinerja, karena itu komitmen dapat memengaruhi kinerja tenaga kependidikan. Sedangkan menurut Sunarto (2005:25) komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan yang terdiri dari penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan kesediaan untuk bekerja keras atas nama perusahaan. Dari kedua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen dapat memacu tenaga kependidikan untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan institusi.

Lingkungan kerja dalam suatu universitas termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam institusi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para tenaga kependidikan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi tenaga kependidikan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja tenaga kependidikan.

Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut: “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 Schultz & Schultz (2006) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kependidikan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Berikutnya dapat dijelaskan hubungan antara komitmen kerja dan motivasi kerja. Motivasi kerja tenaga kependidikan berbanding lurus dengan komitmen kerja tenaga kependidikan, dengan tingginya motivasi kerja tenaga kependidikan maka kualitas dari hasil pekerjaan juga semakin baik. Dalam hal ini, untuk mencapai tingkat motivasi kerja yang sangat tinggi perlu ada berbagai cara, Rivai (2005: 456) mengungkapkan bahwa, "Pada dasarnya motivasi dapat memacu tenaga kependidikan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja tenaga kependidikan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan institusi".

Kinerja adalah sebagai suatu tingkatan dimana karyawan memenuhi atau mencapai persyaratan kerja yang ditentukan (Milkovich dan Boudreau, Wahyuningsih, 2003). Untuk mencapai tingkat kepuasan yang tinggi terhadap kinerja tenaga kependidikan pada UHN dibutuhkan sumber daya manusia yang memadai, agar tujuan institusi dapat tercapai secara efektif.

Sangat sulit untuk menetapkan suatu definisi kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komprehensif. Penggunaan kata kinerja sendiri kadang-kadang disama artikan dengan prestasi kerja, efektifitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kerja dan istilah lainnya (Sinambela, 2012: 5). Keberhasilan kinerja pegawai dapat dilihat melalui kuantitas hasil pekerjaan yang dicapai, kuantitas akan hasil pekerjaan, kehadiran dalam bentuk hasil dari aktivitas pegawai didukung dengan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu yang tinggi, serta pegawai memiliki kemampuan bekerjasama dengan pegawai lain

dalam menyelesaikan pekerjaan (Mathis and Jackson 2006:378). Dengan kinerja yang baik, maka setiap tenaga kependidikan dapat menyelesaikan segala beban instansi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada instansi dapat teratasi dengan baik.

Terjadinya penurunan kinerja akan berdampak pada tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kependidikan tidak terselesaikan dengan baik sesuai yang ditetapkan oleh UHN. UHN melakukan penilaian kinerja yang dilakukan oleh Kepala Biro SDM dengan beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan tenaga kependidikan UHN. Terdapat 7 (tujuh) target yang harus dimiliki seluruh tenaga kependidikan UHN agar dapat dikatakan sangat baik dalam bekerja, diantaranya adalah berikut dalam tabel:

Tabel 1. 2 Data Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan

Indikator Kinerja	Target Tetap	Persentase Pencapaian
Kesetiaan	90% - 100%	82%
Prestasi Kerja	90% - 100%	80%
Tanggungjawab	90% - 100%	85%
Ketaatan	90% - 100%	79%
Kejujuran	90% - 100%	90%
Kerjasama	90% - 100%	85%
Prakarsa	90% - 100%	75%

Sumber: Biro SDM UHN

Berdasarkan ketujuh komponen pada bagian dari penilaian kinerja di UHN, dapat dilihat bahwa data tersebut mengindikasikan capaian kinerja yang belum mencapai target pencapaian yang dapat dilihat pada bagian selain kejujuran, yaitu kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kerjasama dan prakarsa yang mana hasil dari persentase kurang mencapai target di tahun 2020.

Rendahnya penilaian target kinerja tenaga kependidikan ini merupakan salah satu permasalahan yang dilihat oleh peneliti. Rendahnya penilaian target kinerja tenaga kependidikan akan berdampak kurang baik bagi perkembangan instansi. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja tenaga kependidikan pada UHN dapat dilihat berdasarkan persentase penilaian kinerja pada tenaga kependidikan UHN yang diketahui bahwa kinerja tenaga kependidikan selama 3 tahun terakhir belum mencapai predikat yang sangat baik (A).

**Tabel 1. 3 Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan
Universitas HKBP Nommensen**

Nilai Evaluasi	Predikat	Keterangan
95 – 100	A	Sangat baik
85 – 94	B	Baik
78 – 84	C	Cukup
< 77	D	Kurang baik

Sumber: Biro SDM UHN

**Tabel 1. 4 Rekap Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan
Universitas HKBP Nommensen**

Tahun	Nilai Evaluasi	Predikat	Keterangan
2018	87,15	B	Baik
2019	84,75	C	Cukup
2020	88,25	B	Baik

Sumber: Biro SDM UHN

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas bahwa adanya fluktuasi dari hasil kinerja tenaga kependidikan UHN dari tahun 2018 sampai tahun 2020. Dari evaluasi yang dilakukan dapat dilihat bahwa kinerja tenaga kependidikan UHN pada tahun 2018 sampai tahun 2020 memiliki predikat rata-rata baik (B) hanya saja pada tahun 2019 memiliki predikat cukup (C) dan juga dapat dilihat bahwa selama 3 tahun terakhir, kinerja tenaga kependidikan UHN tidak pernah mendapatkan predikat sangat baik (A), padahal instansi mengharapkan kinerja para tenaga kependidikannya dapat mengalami peningkatan.

Dari data rekapitulasi ketidakhadiran tenaga kependidikan yang dan data penilaian kinerja tenaga kependidikan diatas disimpulkan bahwa kinerja tenaga kependidikan pada Universitas HKBP Nommensen menunjukkan tidak baik.

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Komitmen Tenaga Kependidikan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Motivasi Pada Universitas HKBP Nommensen”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung komitmen tenaga kependidikan terhadap motivasi tenaga kependidikan Universitas HKBP Nommensen?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi tenaga kependidikan Universitas HKBP Nommensen?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas HKBP Nommensen?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung komitmen tenaga kependidikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas HKBP Nommensen?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas HKBP Nommensen?
6. Apakah terdapat pengaruh komitmen tenaga kependidikan terhadap kinerja tenaga kependidikan melalui motivasi?
7. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan melalui motivasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada umumnya bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung komitmen tenaga kependidikan terhadap motivasi tenaga kependidikan Universitas HKBP Nommensen.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi tenaga kependidikan Universitas HKBP Nommensen.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas HKBP Nommensen
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung komitmen tenaga kependidikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas HKBP Nommensen.
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas HKBP Nommensen.
6. Untuk mengetahui pengaruh komitmen tenaga kependidikan terhadap kinerja tenaga kependidikan melalui motivasi.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan melalui motivasi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan, wawasan dan pemahaman mengenai masalah sumber daya manusia, khususnya komitmen, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja tenaga kependidikan.

2. Bagi Universitas HKBP Nommensen

Dapat menjadi informasi dan masukan dalam pengambilan keputusan, dalam peningkatan kinerja untuk tercapainya visi dan pengembangan SDM.

3. Bagi Tenaga Kependidikan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada tenaga kependidikan dalam bekerja agar dapat memperoleh kinerja yang memuaskan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi masukan atau tambahan referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian di bidang yang sejenis dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, DAN HIPOTESIS

2.1 Komitmen Karyawan

2.1.1 Pengertian Komitmen

Pandangan para ahli mengenai pengertian komitmen sangat bervariasi, ada yang menyatakan sebagai komitmen saja dan ada pula yang menyatakan sebagai komitmen organisasi. Pada dasarnya komitmen bersifat individual karena hanya individual yang dapat merancang mengenai apa yang ada di dalam benaknya. Sedangkan komitmen setiap individu terhadap organisasi dimana dia sekarang bekerja di dalam sebuah organisasi dapat dikatakan sebagai komitmen organisasi.

Menurut Robbins & Judge (2008:99), Komitmen kerja karyawan adalah suatu keadaan yang mana seorang karyawan mempunyai keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan tersebut. Hal ini bukan mengenai jenjang karir, gaji dan sebagainya, melainkan kenyamanan dan perasaan yang begitu mendalam untuk bekerja di perusahaan tersebut. Komitmen kerja karyawan menentukan berhasil tidaknya tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang diinginkan suatu perusahaan atau organisasi harus mengetahui motif dan tujuan serta keanekaragaman dari perilaku dan komitmen karyawannya.

Menurut Sunarto (2005:25), Komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan, terdiri dari penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi, kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi.

2.1.2 Bentuk-Bentuk Komitmen Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2008:99) jenis-jenis komitmen adalah:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*).

Yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.

2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*).

Yaitu nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*).

Yaitu komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan

Steers dalam Sunarto (2005:20) menyatakan tiga faktor-faktor yang memengaruhi komitmen seorang tenaga kependidikan antara lain:

1. Ciri pribadi pekerja, termasuk juga masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap tenaga kependidikan.
2. Ciri pekerjaan, seperti: identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
3. Pengalaman kerja, seperti: keteladanan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja-pekerja lainnya memperbincangkan dan mengutarakan perasaan mereka mengenai organisasi.

Minner dalam Sopiah (2008:165) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen tenaga kependidikan antara lain:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap tenaga kependidikan.
4. Pengalaman kerja, pengalaman kerja seorang tenaga kependidikan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen tenaga kependidikan pada organisasi. Tenaga kependidikan yang baru beberapa tahun bekerja dan tenaga kependidikan yang sudah puluhan tahun bekerjadalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

2.1.4 Indikator Komitmen Karyawan

Ada beberapa indikator komitmen karyawan. Kaswara dan Santoso (2008;5) mengemukakan tiga indikator komitmen yang digunakan dalam pendekatan untuk menentukan komitmen tenaga kependidikan kepada institusi, yaitu :

1. Indikator *Affective Commitment*

Komitmen dimana individu memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bekerja pada organisasi karena ada kesamaan atau kesepakatan antara nilai-nilai personal individu dan organisasi. Komitmen afektif didasarkan pada *Goal Congruence Orientation*, dimana didalamnya terdapat suatu keterikatan secara psikologis antara individu dan organisasinya sehingga memengaruhi perilaku individu terhadap tugas yang diterimanya. Individu dengan *Affective Commitment* yang tinggi memiliki emosional yang erat terhadap organisasi, yang berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi dibandingkan individu dengan *Affective Commitment* yang lebih rendah.

2. Indikator *Continuance Commitment*

Kecenderungan individu untuk tetap menjaga komitmen tenaga kependidikan pada organisasi karena tidak ada hal lain yang dapat dikerjakan di luar itu. Individu dengan *Continuance Commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi. Individu dengan *Continuance Commitment* yang tinggi akan lebih bertahan dalam organisasi dibandingkan yang rendah.

3. Indikator *Normative Commitment*

Komitmen normatif adalah komitmen yang menunjukkan perasaan individu yang berkewajiban untuk tetap bekerja pada organisasinya, dan juga menunjukkan adanya kewajiban dan tanggung jawab yang harus dipikul. Individu dengan *Normative Commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Perasaan seperti itu akan memotivasi individu untuk bertingkah laku secara baik dan melakukan tindakan

yang tepat bagi organisasi. Perusahaan mengharapkan dengan adanya Normative Commitment, tenaga kependidikan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan, seperti Job Performance, Work attendance, dan Organization citizenship.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2008:183) mendefenisikan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepadanya”.

Defenisi lain menurut Sedarmayati (2001:1) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktifitas. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyenagi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitas sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan semakin tinggi dan otomatis prestasi kerja karyawan juga akan semakin tinggi.

2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja. yang dapat memengaruhi tenaga kependidikan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan tenaga kependidikan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).

- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap tenaga kependidikan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2009:21) menyatakan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

1. Lingkungan Fisik

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja
- b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- c. Kelembaban di tempat kerja
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja
- e. Kebisingan di tempat kerja
- f. Getaran mekanis di tempat kerja
- g. Bau tidak sedap di tempat kerja
- h. Tata warna di tempat kerja

- i. Dekorasi di tempat kerja
- j. Musik di tempat kerja
- k. Keamanan di tempat kerja

2. Lingkungan Non Fisik

- a. Hubungan antara atasan dengan bawahan
- b. Hubungan sesama rekan kerja

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat atau tekanan atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau kelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya. Menurut Wibowo (2013:379), Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2014:61), Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri tenaga kependidikan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

2.3.2 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2008:149) ada dua jenis, yaitu “**Motivasi Positif dan Motivasi Negatif**”.

a. Motivasi Positif

Motivasi positif adalah suatu proses untuk mencoba memengaruhi orang lain agar mau melakukan sesuatu yang ingin kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan penghargaan.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2005:204), ada banyak faktor yang dapat dianggap sebagai motivasi positif. Berikut ini ada beberapa faktor yang dapat dipertimbangkan sebagai alat motivasi, yaitu :

- 1) Penghargaan para pegawai senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik.

Berdiam diri saja tidak cukup, terutama pekerjaan yang diselesaikan dengan baik dihargai tanpa komentar, sementara pekerjaan jelek mendapat teguran. Bagaimanapun penghargaan terhadap pekerjaan yang terselesaikan dengan akan menyenangkan tenaga kependidikan tersebut. Penghargaan tersebut dapat berupa pengakuan, hadiah, kenaikan pangkat, kenaikan gaji, pemberian latihan dan sebagainya.

2) Informasi

Kebanyakan orang ingin mengetahui latar belakang atau alasan suatu tindakan. Hal ini diabaikan para manajer dalam praktek sehari-hari. Para manajer cenderung berpikir hanya imbalan atau upah yang pantas diberikan kepada tenaga kependidikan. Pemberian informasi yang akan sangat berguna untuk menghindari adanya gosip, desas-desus dan sebagainya.

3) Pemberian perhatian yang tulus kepada tenaga kependidikan sebagai seorang individu.

Pemberian perhatian yang tulus, sukar dilakukan oleh seseorang secara asal saja. Para tenaga kependidikan bisa merasakan apakah suatu perhatian diberikan secara tulus atau tidak.

4) Persaingan

Pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur. Sikap dasar ini bisa dimanfaatkan oleh pimpinan dengan memberikan rangsangan (motivasi) persaingan yang sehat dalam menjalankan pekerjaan.

5) Partisipasi

Partisipasi artinya mengikutsertakan pihak lain. Seorang pimpinan dalam melaksanakan tugasnya akan lebih berhasil bila pimpinan mampu meningkatkan partisipasi tenaga kependidikan. Berarti bawahan diikutsertakan dalam pembuatan perencanaan dan pengambilan keputusan. Dalam hal ini, bawahan akan merasa dihargai dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja serta rasa tanggungjawab dapat ditingkatkan.

6) Kebanggaan

Penyelesaian sesuatu pekerjaan yang dibebankan akan menimbulkan rasa puas dan bangga, apabila pekerjaan tersebut sudah disepakati bersama.

7) Uang

Uang jelas merupakan suatu alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi tenaga kependidikan. Meskipun demikian sebenarnya tenaga kependidikan bisa dimotivasi dengan alat motivasi yang lain.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif ialah proses untuk memengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang dilakukan adalah lewat ketakut-takutan. Motivasi negatif diperlukan agar tenaga kependidikan berusaha untuk menghindarinya. Dengan demikian menimbulkan dorongan dalam dirinya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya agar terhindar dari ancaman hukuman. Tetapi hendaknya pemberian motivasi negatif itu harus wajar dan tepat.

Jenis motivasi yang negatif adalah berupa teguran dan hukuman. Teguran disini termasuk juga peringatan yang diberikan oleh atasan. Teguran dari atasan menurut cara penyampaiannya dapat dibedakan atas dua jenis, yaitu teguran secara lisan dan teguran tertulis. Teguran ini adalah bentuk motivasi negatif yang paling lunak. Apabila teguran yang berkali-kali tidak juga merubah keadaan maka tindakan berikutnya ialah dengan menjatuhkan hukuman.

Ada bermacam-macam tindakan hukuman, antara lain :

- a. **Dihilangkan sebagian haknya;**
- b. **Didenda;**
- c. **Skorsing;**
- d. ***Demotion* (Penurunan Pangkat);**
- e. **Dipecat.**

2.3.3 Indikator Motivasi

Menurut Sutrisno (2009:116) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberap faktor. Faktor-faktor tersebut

dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari tenaga kependidikan.

1. Faktor Intern

Faktor intern dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor Ekstern

Faktor-faktor ekstern meliputi:

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel

Menurut Hasibuan (2008:110) Faktor motivasi ini dapat dikatakan sebagai faktor intrinsik yang berasal dari dalam diri tenaga kependidikan dan faktor ekstrinsik yang berasal dari luar tenaga kependidikan.

1. Faktor intrinsik meliputi:

- a. Dorongan untuk berprestasi
- b. Dorongan mendapatkan pengakuan
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Dorongan tanggung jawab
- e. Pengembangan potensi individu

2. Faktor ekstrinsik meliputi:

- a. Gaji atau upah
- b. Kondisi kerja
- c. Kebijakan dan administrasi perusahaan

- d. Hubungan antar pribadi
- e. Kualitas supervisi

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut juga dengan *job performance* atau *actual performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya dimiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut Mangkunegara (2014:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Ambar (209:223) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerja.

Sedarmayanti (2011:260) mengemukakan kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

2.4.2 Aspek-Aspek Kinerja

Aspek-aspek kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2010:67) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya, yaitu sebagai berikut :

- a. Hasil kerja bagaimana seseorang mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.

- b. Kedisiplinan, adalah ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.
- c. Tanggung jawab dan kerjasama, adalah bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidak adanya pengawasan.

2.4.3 Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2002:82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

2.4.4 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2014:18) terdapat aspek-aspek standar pekerjaan yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif meliputi :

1. Aspek kuantitatif, yaitu :
 - a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan,
 - b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan,
 - c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan
 - d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.
2. Aspek kualitatif, yaitu :
 - a. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan,
 - b. Tingkat kemampuan dalam bekerja,
 - c. Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin/peralatan, dan
 - d. Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen)

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Peneliti Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Pamela Akinyi Ormollo (2015)	Effects of motivation on employee performance of commercial bank in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migory Country	Independen : Motivasi Dependen : Kinerja tenaga kependidikan	Deskriptif dan kualitatif Interview SPSS 17	Hasil studi mengkonfirmasi bahwa pengayaan pekerjaan, lingkungan kerja yang baik dan beban kerja yang normal secara signifikan memengaruhi kinerja tenaga kependidikan.
2	Veronica Aprillia D.S(2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. INDOMULTI PLASINDO di Kota Semarang	Dependen : Lingkungan kerja Disiplin kerja Komitmen Dependen : Kinerja tenaga kependidikan	Analisis regresi berganda	Lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan.
3	Dela Elvi Lingga L (2015)	Pengaruh Komitmen Karyawan, Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Bpr di Tanjung	Independen : Komitmen karyawan Budaya kerja Motivasi Dependen : Kinerja pegawai	Analisis regresi linier berganda	Variabel komitmen karyawan, budaya kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai keuangan BPR di Tanjung pinang

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
		Pinang			
4	Steva Marsonta (2016)	Pengaruh Komitmen Tenaga kependidikan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga kependidikan PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara	Dependen Kinerja Tenaga kependidikan Independen: Komitmen Tenaga kependidikan Motivasi Lingkungan kerja	Analisis Regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan komitmen, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara. Secara parsial menunjukkan bahwa komitmen tenaga kependidikan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.
5	Ferry Moulana, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah, Nayati Utami (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga kependidikan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Tenaga kependidikan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang)	Dependen Kinerja Independen Lingkungan Kerja Mediasi Motivasi kerja	Analisis jalur	Berdasarkan hasil analisis jalur yang telah dilakukan, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Begitu juga Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Sedangkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Berikutnya Lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja tenaga kependidikan melalui

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
					motivasi kerja. Motivasi kerja terbukti sebagai variabel <i>intervening</i> /variabel yang memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan.

Sumber : Berbagai Publikasi Karya Ilmiah

2.6 Kerangka Berpikir

Dalam hal ini kerangka berpikir adalah suatu model yang menerangkan hubungan antara satu teori dengan teori lainnya. Sehingga masalah yang diteliti menjadi jelas penyelesaiannya. Kerangka konseptual merupakan fondasi penelitian dimana hubungan antar variabel dijelaskan disusun dan didelaborasi secara logis dan relevan, Situmorang (2008:97).

2.6.1 Pengaruh Komitmen Tenaga Kependidikan Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya Pegawai yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa. Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Tenaga kependidikan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas tenaga kependidikan, dan lain-lain (Sopiah, 2008;166).

Pamungkas (2014) menyatakan kinerja dapat ditingkatkan apabila komitmen tenaga kependidikan terhadap organisasi perusahaan begitu kuat. Penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti peningkatan kinerja tenaga kependidikan. Hudiwinarsih (2012:220) berpendapat bahwa tingkat komitmen, baik komitmen perusahaan terhadap pegawai, maupun antar pegawai terhadap

perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta jalinan kerja yang professional dan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen tenaga kependidikan terhadap perusahaan memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan. Hal ini juga senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Dela Elvi Lingga L (2015) yang menyatakan bahwa Variabel komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan keuangan BPR di Tanjungpinang.

2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Keseuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien Ardana (2012:208) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas”. Selain itu dikemukakan juga bahwa “kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan”.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan membuat kinerja tenaga kependidikan semakin meningkat. Penelitian ini diperkuat oleh Ardana (2012:208) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas”. Selain itu dikemukakan juga bahwa “kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan”. Keberhasilan pembinaan moril dan kegairahan kerja bergantung pada hal supervisi yang bermutu, Kondisi kerja yang menyenangkan, adanya kesempatan untuk berpartisipasi, hubungan antar manusia yang harmonis dan menyenangkan, dan adanya aturan main yang jelas menjadi acuan bersama dalam melakukan pekerjaan. Penelitian ini juga mendukung penelitian dari Fajar Lingga P (2008) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan

kerja non fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja tenaga kependidikan dan mendukung juga penelitian dari Handayani (2011) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja tenaga kependidikan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan, Malang.

2.6.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Suatu kondisi yang dapat mendukung kinerja tenaga kependidikan dengan motivasi yang diberikan oleh perusahaan itu sendiri, agar dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan sehingga hasil dari pekerjaan akan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Menurut Suprihanto (2003:41) bahwa, “motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja terhadap atau didalam diri individu memulai dan mengarahkan perilaku”. Selanjutnya konsep ini digunakan untuk menjelaskan perbedaan dalam intensitas dan arahnya, dimana perilaku yang lebih bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang lebih kuat. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan. Untuk itu, motivasi sangat membantu dalam kinerja tenaga kependidikan.

Secara teoritis pula, bahwa pemberian motivasi yang baik membawa konsekuensi terhadap kinerja yang lebih baik. Pemberian motivasi menurut Siagian (2004, 179), mengatakan bahwa: “Setiap instansi harus melakukan usaha-usaha yang bertujuan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai, dalam rangka mencapai tingkat efisien dan efektif instansi, wahana yang dianggap efektif untuk maksud tersebut adalah melalui pemberian motivasi. Motivasi kerja sebagai keinginan untuk melakukan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi dan sekaligus kebutuhan, sehingga dengan upaya tinggi akan menentukan kinerja yang tinggi pula. Winardi (2005, 31) menyatakan bahwa motivasi memengaruhi jenis penyesuaian yang dilakukan oleh pegawai terhadap suatu organisasi. Akibatnya penyesuaian yang didorong oleh motivasi kerja akan meningkatkan kinerja dan sebaliknya ketidakmampuan untuk melakukan penyesuaian meyebabkan penurunan motivasi kerja yang menyebabkan menurunnya kinerja.

2.6.4 Pengaruh Komitmen Tenaga Kependidikan Terhadap Motivasi

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Tinggi rendahnya komitmen tenaga kependidikan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan motivasi yang akan dicapai organisasi. Meyer et al. (2001) mengatakan bahwa komitmen merupakan salah satu komponen motivasi dan penting untuk mengintegrasikan teori komitmen dan motivasi. Para peneliti menduga bahwa pekerja yang berkomitmen memberikan kontribusi kepada organisasi dalam hal motivasi (Eby et al., 1999; De Silva dan Yamao, 2006; Pool dan Pool, 2007; Johnson et al., 2010). Perusahaan yang memperhatikan komitmen yang tinggi untuk meningkatkan kepuasan kerja tenaga kependidikan, motivasi dan semangat kerja dapat mengenali manfaat jangka panjang dari keberhasilan perusahaan, loyalitas, produktivitas, dan retensi tenaga kependidikan (Kim et al., 2005). Dengan kata lain retensi, kehadiran, motivasi dan produktivitas kerja adalah konsekuensi dari komitmen organisasi (Mowday et al., 1979; Kim et al., 2005; Eby et al., 1999; De Silva dan Yamao, 2006; Meyer et al., 2004; McCabe dan Garavan, 2008).

2.6.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

Lingkungan kerja mempunyai hubungan dengan motivasi kerja. Lingkungan kerja fisik dan non fisik adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja fisik yang nyaman akan mempengaruhi semangat kerja tenaga kependidikan, selain itu lingkungan kerja non fisik yang kondusif juga dapat membantu dalam meningkatkan prestasi tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan memiliki persepsi mengenai lingkungan kerja yang mereka miliki, hal ini didukung dengan pernyataan Robbins (2006:36), “para tenaga kependidikan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik”. Motivasi kerja tenaga kependidikan adalah faktor intern yang dimiliki oleh tenaga kependidikan. Motivasi kerja adalah sebuah dorongan dari diri seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Menurut

Hasibuan (2005:95), “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Dengan motivasi kerja tenaga kependidikan akan mempunyai semangat kerja agar mendapat sebuah prestasi kerja yang baik”. Hasil penelitian Dhea Perdana Coenraad (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan menciptakan motivasi kerja yang lebih tinggi. Penelitian ini diperkuat oleh Hasibuan (2005:95), “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Penelitian ini juga mendukung penelitian dari Mukhamad Taufiq (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik secara bersama-sama.

2.6.6 Pengaruh Komitmen Tenaga kependidikan Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Motivasi

Tingkat komitmen baik komitmen organisasi terhadap tenaga kependidikan maupun sebaliknya, sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut, akan tercipta iklim kerja yang profesional. Demikian pula dengan kualitas kehidupan kerja yang sehat yang merupakan perwujudan dari komitmen organisasi terhadap tenaga kependidikan, akan mendorong peningkatan motivasi kerja dan komitmen dari tenaga kependidikan terhadap organisasi.

Mangkunegara (2014:13) berpendapat faktor yang memengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Dengan kata lain kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sesuai dengan hasil studi yang dilakukan Pamela Akiny Ormollo (2015) dimana motivasi baik dalam bentuk uang, lingkungan kerja ataupun keadaan pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan.

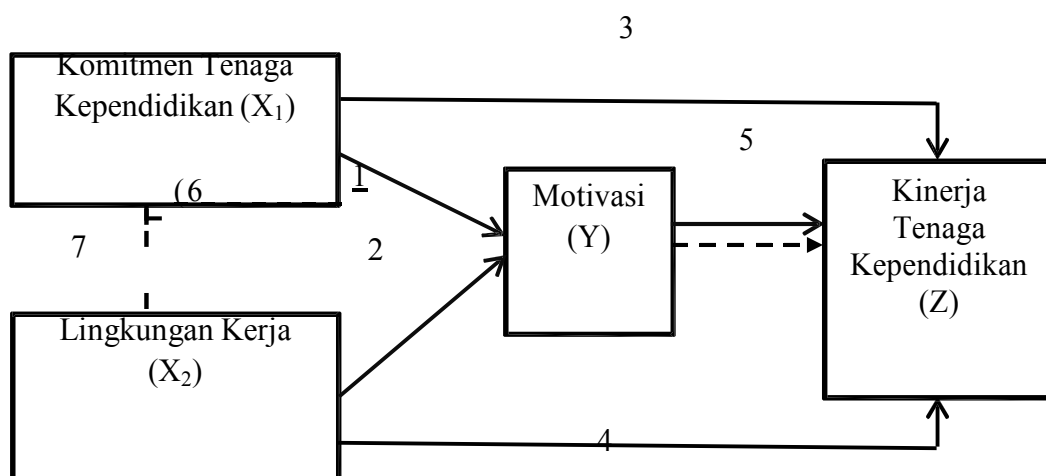
Hasil penelitian Dhea Perdana Coenraad (2016), dengan Judul Penelitian Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai bahwa Variabel Komitmen mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja

sebesar 2,95%, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan kemampuan (X1) sebesar 2,44%, dan pengaruh tidak langsung melalui Motivasi (X2) sebesar 2,31%, sehingga total pengaruhnya sebesar 7,70%.

2.6.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Motivasi

Berdasarkan Hasil penelitian Ferry Moulana, dkk (2017) dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang)** bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Begitu juga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Begitu juga pengaruh tidak langsung bahwa dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa Motivasi Kerja terbukti sebagai variabel *intervening* dalam hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Tenaga kependidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Tenaga kependidikan melalui variabel mediator Motivasi Kerja karena memiliki nilai indirect 0,189 yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

Maka dengan demikian kerangka berpikir yang dikembangkan dalam penelitian ini diperlihatkan pada Gambar 2.1 di bawah ini :



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

2.7 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh langsung komitmen tenaga kependidikan secara signifikan terhadap motivasi tenaga kependidikan Universitas HKBP Nommensen.
2. Terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja secara signifikan terhadap motivasi tenaga kependidikan Universitas HKBP Nommensen.
3. Terdapat pengaruh langsung komitmen tenaga kependidikan secara signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas HKBP Nommensen.
4. Terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas HKBP Nommensen.
5. Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja secara signifikan kepada kinerja tenaga kependidikan Universitas HKBP Nommensen.
6. Terdapat pengaruh komitmen tenaga kependidikan secara signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan melalui motivasi.
7. Terdapat pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan melalui motivasi.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, yakni jenis penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari tenaga kependidikan terhadap pertanyaan yang akan diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah *eksplanatory*.

Menurut Supryanto dan Mashuri (2010) penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah untuk menguji antar variabel yang akan dihipotesiskan. Dalam penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis ini menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya. Adapun variabel yang dihubungkan yaitu: variabel independen berupa komitmen tenaga kependidikan (X1) dan lingkungan kerja (X2), dengan variabel dependen kinerja tenaga kependidikan (Z) serta menggunakan melalui motivasi sebagai variabel *intervening* (mediasi) (Y).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Universitas HKBP Nommensen, Medan yang beralamat di Jalan Sutomo No. 4.A Medan 20234. Website : <https://www.uhn.ac.id>. Penelitian dilakukan mulai dari bulan Juni 2021 sampai Oktober 2021.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:115) **“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik**

kesimpulannya". Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh tenaga kependidikan UHN, yang berjumlah sebanyak 167 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono "**Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut**". Untuk mendapatkan sampel yang menggambarkan populasi, teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *proporsional random sampling*. Dengan menggunakan rumus Slovin yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir; e=0,1.

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar.

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil.

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah antara 10-20 % dari populasi penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 167 orang, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian.

Dengan menggunakan rumus diatas, maka dapat dihitung jumlah sampel dalam penelitian sebagai berikut :

$$n = \frac{167}{1 + 167 (0,1)^2} = 62,54 \text{ (dibulatkan menjadi 63 orang)}$$

**Tabel 3. 1 Distribusi Sampel Tenaga Kependidikan
Universitas HKBP Nommensen**

Unit	Populasi	Sampel
Wakil Rektor I	7	3
Wakil Rektor II	7	3
Wakil Rektor III	3	1

Unit	Populasi	Sampel
Wakil Rektor IV	7	3
PSI	7	3
LPM	5	2
LPPM	4	1
Perpustakaan	13	7
Keuangan	7	2
SDM	5	1
TU & Hukum	2	1
Sekretariat	3	1
Poliklinik	3	1
Fakultas Ekonomi	15	6
Fakultas Kedokteran	18	7
Fakultas Peternakan	3	1
Fakultas Pertanian	6	2
Fakultas ISIPOL	4	1
Fakultas Psikologi	4	1
Fakultas KIP	10	4
Fakultas Teknik	13	5
Fakultas Hukum	9	3
Fakultas Bahasa & Seni	6	2
Monitoring Perkuliahan	4	1
PDKB	2	1
Jumlah	167	63

Sumber: Biro SDM UHN

3.3.3 Teknik Sampling

Penerapan sampel penelitian menggunakan teknik sampling, sebagai bagian dari teknik pengambilan sampel. teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan, pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017:142) menjelaskan bahwa *non probability sampling* adalah teknik sampling yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Tujuan penelitian menggunakan *non probability sampling* karena peneliti memiliki keterbatasan waktu dalam melakukan penelitian dan jumlah populasi yang terlalu banyak. Jenis-jenis dari teknik *non probability sampling* yaitu sampling sistematis, sampling kuota, sampling *accidental*, sampling purposif,

sampling jenuh, dan *snowball sampling*. Pemilihan sampel adalah responden yang memiliki kriteria tertentu, yaitu tenaga kependidikan yang sudah memiliki pengalaman bekerja lebih dari 5 tahun.

3.4 Jenis Sumber Data

Penelitian menggunakan dua jenis sumber data dalam melakukan penelitian ini untuk membantu memecahkan masalah, yaitu:

1. Data Primer adalah data lapangan yang didapat dari sumber pertama, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner. Dalam data primer, peneliti atau observer melakukan sendiri observasi lapangan, pelaksanaan dapat berupa survey. Data primer penelitian ini dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner.
2. Data Sekunder adalah data primer yang diperoleh melalui hasil dari pihak atau primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pengumpul data primer oleh pihak lain, yang umumnya disajikan dalam bentuk tabel atau grafik. Data sekunder dimaksudkan sebagai gambaran tambahan, pelengkap atau untuk diproses lebih lanjut. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari berbagai bahan pustaka seperti buku, jurnal, maupun artikel dari internet yang dapat mendukung dan melengkapi penelitian ini.

3.5 Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner
Pengumpulan data dengan kuesioner adalah dengan memberi daftar pertanyaan yang berkaitan dengan indikator komitmen tenaga kependidikan dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan melalui motivasi pada Universitas HKBP Nommensen.
2. Observasi
Yaitu melakukan pengamatan secara langsung dilokasi untuk memperoleh data yang diperlukan oleh peneliti yaitu melalui tinjauan langsung terhadap pelaksanaan komitmen tenaga kependidikan dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan melalui motivasi pada Universitas HKBP Nommensen.

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2017:134) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti item instrumen yang menggunakan skala likert. Adapun skala likert yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 3. 2 Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Ragu-ragu	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, (2017: 135)

3.7 Defenisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk memperoleh informasi sehingga diperoleh informasi kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012:38). Dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu variabel dependen, variabel independen dan satu variabel antara atau variabel mediasi.

1. Variabel Dependen (Z)

Variabel dependent adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu: Kinerja Tenaga Kependidikan (Z).

2. Variabel Independen (X)

Variabel independent adalah variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (*dependent*). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu: komitmen tenaga kependidikan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2).

3. Variabel Intervening (Mediasi)

Variabel *intervening* (mediasi) merupakan variabel antara yang terletak diantara variabel independen dan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung memengaruhi berubahnya variabel dependen

(Sugiyono, 2014:39). Dalam penelitian ini variabel *intervening* yang digunakan adalah Motivasi (Y).

Tabel 3. 3 Defenisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja Tenaga Kependidikan (Z)	Kinerja tenaga kependidikan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aspek kuantitatif <ol style="list-style-type: none"> a. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, b. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan c. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. 2. Aspek kualitatif : <ol style="list-style-type: none"> a. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, b. Tingkat kemampuan dalam bekerja, c. Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin/peralatan, dan d. Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen) 	Skala Likert
Motivasi (Y)	Motivasi merupakan kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat atau tekanan atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau kelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor intrinsik : <ol style="list-style-type: none"> a. Dorongan untuk berprestasi b. Dorongan mendapatkan pengakuan c. Pekerjaan itu sendiri d. Dorongan tanggung jawab e. Pengembangan potensi individu 	Skala Likert

Variabel Penelitian	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
		2. Faktor ekstrinsik : a. Gaji atau upah b. Kondisi kerja c. Kebijakan dan administrasi perusahaan d. Hubungan antar pribadi e. Kualitas supervise	
Komitmen Tenaga Kependidikan (X1)	Komitmen tenaga kependidikan merupakan komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan, terdiri dari penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi, kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi.	1. <i>Affective Commitment</i> 2. <i>Continuance Commitment</i> 3. <i>Normative Commitment</i>	Skala Likert
Lingkungan Kerja (X2)	segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepadanya	1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja non fisik	Skala Likert

3.8 Uji Instrumen

Sebelum melakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak.

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan dalam melakukan uji validitas adalah melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan *coeffiecient correlation pearson* dalam SPSS. Uji validitas ini digunakan dengan

membandingkan r -hitung dengan r -tabel. Nilai r -hitung diperoleh dari $\text{output correlate item-total correlation}$, sedangkan nilai r -tabel diambil dengan rumus $df = n - 2$ dengan taraf signifikansi 0,05 sebagai syarat valid atau tidaknya kuesioner. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuesioner adalah:

- Jika r -hitung $>$ r -tabel maka butir pernyataan tersebut valid
- Jika r -hitung $<$ r -tabel maka butir pernyataan tersebut tidak valid

3.8.2 Uji Reliabilitas

Sebuah alat ukur atau pertanyaan dalam angket dikategorikan reliabel (andal), jika alat ukur yang digunakan dapat mengukur secara konsisten atau stabil meskipun pertanyaan yang sudah valid. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan program SPSS dengan syarat-syarat melalui *cronchbach's alpha*, variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronchbach's alpha* $> 0,60$.

3.9 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap gejala penyimpangan terhadap asumsi klasik. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.9.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk melihat apakah data yang digunakan berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai probabilitas $>$ 0,05 maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pengujian ini dilakukan dengan cara:

1. Melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data sesungguhnya di plotkan sedangkan distribusi normal akan membentuk garis diagonal. Apabila data distribusi normal maka plot data akan mengikuti garis diagonal.

2. *Kolmogorov Smirnov* digunakan dengan dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk *Z-score* dan diasumsikan normal.

3.9.2 Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk menguji apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi model empiris tersebut (Ghozali, 2013:166).

3.9.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) Ghozali (2013: 105). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dilakukan dengan menganalisis nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai VIF > 10 dan *Tolerance* $< 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinearitas;
- b. Jika nilai VIF < 10 dan *Tolerance* $> 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinearitas;

3.9.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi, model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang beruntun sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada runtut waktu (*time series*) karena gangguan pada seorang individu/kelompok cenderung memengaruhi gangguan pada individu/kelompok yang sama pada periode berikutnya.

Pada data *crosssection* (silang waktu), masalah autokorelasi relative jarang terjadi karena gangguan pada observasi yang berbeda berasal dari individu kelompok yang berbeda. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi. Pendekatan yang sering digunakan untuk menguji ada tidaknya autokorelasi adalah uji *Durbin-Watson* (DW test), (Ghozali, 2013: 110).

Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini digunakan uji *Durbin-Watson* (DW Test). Menurut Ghozali (2013:110), pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat melalui sebagai berikut:

1. Nilai D-W dibawah -2 berarti diindikasikan ada autokorelasi positif.
2. Nilai D-W di antara -2 sampai 2 berarti diindikasikan tidak ada autokorelasi.
3. Nilai D-W diatas 2 berarti diindikasikan ada autokorelasi negatif.

3.10 Teknik Analisis Data

3.10.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu teknik analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan situasi objek penelitian apa adanya tanpa bermaksud mengambil kesimpulan tertentu berdasarkan semua data yang telah terkumpul Sinulingga (2011:241). Analisis deskriptif dapat dilakukan dengan cara menyusun data, mengelompokkannya dan dianalisis sehingga diperoleh gambaran yang sebenarnya mengenai kondisi perusahaan dan masalah yang sedang dihadapi. Analisis deskriptif menurut Ghozali (2013:19) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian minimum, maksimum, *sum*, *range*, kurtosis, *skewness* (kemencengan distribusi).

3.10.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Untuk menguji pengaruh variabel *intervening* digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan

sebelumnya berdasarkan teori. Apa yang dimaksud oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kasualitas imajiner (Ghozali, 2013: 249). Dengan model sebagai berikut:

1. Model 1

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

2. Model 2

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	: Kepuasan Kerja
β	: Konstanta (Constant)
β_{1-3}	: Koefisien Regresi
X1	: Lingkungan Kerja
X2	: Kompensasi
X3	: Kinerja Pegawai
e	: Kesalahan (error)

3.10.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan peneliti untuk mengetahui pengaruh Komitmen tenaga kependidikan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan dampaknya Kinerja tenaga kependidikan, baik itu secara simultan maupun parsial. Uji Hipotesis untuk korelasi ini dirumuskan dengan hipotesis nol (H_0) hipotesis alternatif (H_a). Koefisien determinasi merupakan salah satu unsur yang menjadi perhatian dalam analisis.

3.10.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Signifikan pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} . Apabila nilai hitung $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig < 0.005 . maka variabel bebas secara parsial memengaruhi variabel terikat, sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai sig > 0.005 maka variabel bebas secara parsial tidak memengaruhi variabel terikat.

Tingkat kesalahan yang dapat ditolelir atau tingkat signifikansinya dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 5%.

Adapun hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung komitmen tenaga kependidikan secara signifikan terhadap motivasi.

Ho : $\rho_{Yx1} \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh Komitmen Tenaga Kependidikan secara signifikan terhadap Motivasi

Ha : $\rho_{Yx1} > 0$: Terdapat pengaruh Komitmen Tenaga Kependidikan secara signifikan terhadap Motivasi
2. Pengaruh langsung Lingkungan Kerja secara signifikan terhadap motivasi.

Ho : $\rho_{Yx2} \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja secara signifikan terhadap Motivasi

Ha : $\rho_{Yx2} > 0$: Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja secara signifikan terhadap Motivasi
3. Pengaruh langsung motivasi kerja secara signifikan kepada kinerja tenaga kependidikan.

Ho : $\rho_{ZY} \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh Motivasi secara signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan

Ha : $\rho_{ZY} > 0$: terdapat pengaruh Motivasi secara signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan
4. Pengaruh langsung komitmen tenaga kependidikan secara signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan.

Ho : $\rho_{ZX1} \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh komitmen tenaga kependidikan secara signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan

Ha : $\rho_{ZX1} > 0$: terdapat pengaruh komitmen tenaga kependidikan secara signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan
5. Pengaruh langsung lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan.

Ho : $\rho_{ZX2} \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan

Ha : $\rho_{ZX2} > 0$: terdapat pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan

6. Pengaruh komitmen tenaga kependidikan secara signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan melalui motivasi kerja

Ho : $\rho_{ZYX1} \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh komitmen tenaga kependidikan secara signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan melalui motivasi kerja

Ha : $\rho_{ZYX1} > 0$: terdapat pengaruh komitmen tenaga kependidikan secara signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan melalui motivasi kerja

7. Pengaruh Lingkungan Kerja secara signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan melalui motivasi kerja

Ho : $\rho_{ZYX1} \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan melalui motivasi kerja

Ha : $\rho_{ZYX1} > 0$: terdapat pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan melalui motivasi kerja

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai sig $> 0.005.$, maka Ho diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen;
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig $< 0.005.$, maka Ho ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen;

3.10.3.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Untuk menguji kelayakan model penelitian ini digunakan Uji Anova (uji F) dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka Ho ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen;

- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen;

3.10.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi R^2 pada intinya uji dilakukan mengukur kadar seberapa besar variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Nilai Koefisien Determinasi berkisar antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Untuk mempermudah pengolahan data maka pengujian-pengujian di atas dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS 25,0.