

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PERILAKU INOVATIF TERHADAP
MOTIVASI KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI
DI KOTA BANDA ACEH**

Said Ashlan^{1)*}, Mutiawati², Mastura³

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Ubudiyah Indonesia, Jalan Alue Naga Desa Tibang,
Kecamatan Syiah Kuala, Banda Aceh 23114, Indonesia

*Korespondensi Penulis: said.ashlan@uui.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru, dan (2) pengaruh perilaku inovatif terhadap motivasi kerja guru. Subyek penelitian adalah guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Banda Aceh dengan jumlah sampel 251 orang yang diambil dengan cara stratified proportional random sampling, data dianalisis menggunakan analisis jalur setelah menghitung korelasi semua variabel penelitian berupa matriks. Hasil analisis pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen pada masing-masing substruktur diperoleh (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru sebesar 0,524 (2) Perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru sebesar 0,309. Hasil penelitian menggambarkan bahwa (1) terdapat pengaruh langsung positif lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru sebesar 22,9 %, dan (2) terdapat pengaruh langsung positif perilaku inovatif terhadap motivasi kerja guru sebesar 17,6%.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Perilaku Inovatif and Motivasi Kerja*

**THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND INNOVATIVE BEHAVIOR ON
THE WORK MOTIVATION OF SECONDARY SCHOOL TEACHERS
THE STATE IN THE CITY OF BANDA ACEH**

Abstract

The aim of this research is to determine and analyze: (1) the influence of the work environment on teacher work motivation, and (2) the influence of innovative behavior on teacher work motivation. The research subjects were Banda Aceh City State High School teachers with a sample size of 251 people taken using stratified proportional random sampling. The data were analyzed using path analysis after calculating the correlation of all research variables in the form of a matrix. The results of the analysis of the influence of exogenous variables on endogenous variables in each substructure showed that (1) The work environment had a positive effect on teacher work motivation of 0.524 (2) Innovative behavior had a positive effect on teacher work motivation of 0.309. The research results illustrate that (1) there is a positive direct influence of the work environment on teacher work motivation of 22.9%, and (2) there is a positive direct influence of innovative behavior on teacher work motivation of 17.6%.

Keywords: *Work Environment, Innovative Behavior and Work Motivation*

PENDAHULUAN

Pendidikan mempunyai peranan besar dalam upaya memberikan kontribusi terhadap pembangunan dan kemajuan bangsa. Pendidikan merupakan kunci utama

sebagai fondasi untuk meningkatkan dan mempersiapkan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing. Kemendiknas dan Bank Dunia (2011:2) menyatakan bahwa sistem pendidikan di Indonesia belum menghasilkan lulusan dengan tingkat

pengetahuan dan kecakapan yang bermutu tinggi. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa saat ini kualitas pendidikan di Indonesia masih rendah. Rendahnya kualitas pendidikan tersebut tidak terlepas dari peran potensial tenaga pendidik/guru yang berkualitas.

Menurut McKinsey dalam laporan yang dikeluarkan oleh Bank Dunia (2011:3) menyatakan bahwa kualitas sistem pendidikan tidak mungkin melampaui kualitas gurunya. Penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia antara lain adalah masalah produktifitas, efektifitas, efisiensi dan standarisasi pengajaran. Adapun permasalahan khusus dalam dunia pendidikan yaitu rendahnya sarana fisik, rendahnya kualitas guru, rendahnya kesejahteraan guru, rendahnya prestasi siswa, rendahnya kesempatan pemerataan pendidikan, rendahnya relevansi pendidikan dengan kebutuhan dan mahal biaya pendidikan (dikutip dari meilankasim.wordpress.com). Elemen kunci dalam dunia pendidikan adalah guru. Maka lingkungan kerja guru harus benar-benar diperhatikan karena lingkungan kerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah motivasi kerja guru itu sendiri.

Guru merupakan bagian dari sistem pendidikan nasional yang memiliki peran dalam membentuk manusia sekarang dan yang akan datang. Kedudukan guru secara sistemik turut menentukan mutu pendidikan di Indonesia, oleh karena itu, peningkatan kualitas guru menjadi hal yang sangat penting dan mendesak untuk terus dilakukan secara terencana dan berkesinambungan untuk mendongkrak posisi mutu pendidikan lokal agar mampu mensinergikan konsep-konsep pembangunan berkelanjutan yang aplikatif dalam menghadapi persaingan dunia pendidikan global. Sekolah akan berhasil dengan baik apabila didukung oleh guru-guru yang baik. Guru yang baik adalah mereka yang setiap saat terus menerus meningkatkan kualitas pengetahuan, keterampilan serta wawasannya tentang keguruan. Ketika ilmu keguruan terus-

menerus mengalami perubahan, maka seorang guru yang baik akan mengikutinya, bahkan ia ikut andil dalam perubahan tersebut, yakni dari perencanaan pengadaan guru, pengelolaan tugas guru, sampai pada pengembangan karir guru, dan diakhiri pula dengan evaluasi terhadap tugas guru.

Seseorang akan bersemangat melakukan segala aktivitasnya apabila dalam dirinya ada motivasi yang tinggi. Menurut Triatna (2016: 84) motivasi adalah suatu proses yang dilandasi oleh suatu dorongan yang kemudian disebut sebagai kebutuhan. Motivasi kerja yang tinggi dapat membuat seseorang lebih giat dan rajin dalam bekerja. Kebutuhan merupakan kondisi awal yang menunjukkan adanya hal-hal yang diperlukan oleh diri. Giat dalam bekerja berarti dapat melaksanakan tugas-tugas maupun yang lainnya secara baik. Keadaan di lapangan menunjukkan bahwa beberapa guru masih memiliki motivasi kerja yang rendah. Hal ini dapat dibuktikan dengan jam kerja guru yang tidak sesuai ketentuan 37,5 jam perminggu. Indikasi kurangnya motivasi kerja guru dapat dilihat dari beberapa guru yang berada di sekolah hanya ada sesuai jadwal pada sekolah itu. Guru mengajar tanpa menggunakan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran atau membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran hanya untuk memenuhi persyaratan administrasi saja. Selain itu, banyak guru yang pangkat golongan ruangnya berada di golongan IV A. Alasannya karena guru tidak termotivasi untuk membuat karya ilmiah dan guru tidak melengkapi persyaratan-persyaratan kompetensi profesionalnya. Kondisi ini merupakan dampak dari masih rendahnya motivasi kerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Banda Aceh.

Menurut Edy Sutrisno (2009:116-120), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor intern dan ekstern. Faktor intern meliputi: (1) Keinginan untuk dapat hidup, (2) Keinginan untuk dapat memiliki, (3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, (4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, (5) Keinginan untuk berkuasa.

Sedangkan faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi: (1) Kondisi lingkungan kerja, (2) Kompensasi yang memadai, (3) Supervisi yang baik, (4) Adanya jaminan pekerjaan, (5) Status dan tanggung jawab, dan 6) Peraturan yang fleksibel. Menurut Wibowo (2011:162) terdapat tiga jenis indikator motivasi kerja, sebagai berikut: (1) Kebutuhan untuk berprestasi, (2) Kebutuhan memperluas pergaulan, dan (3) Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan.

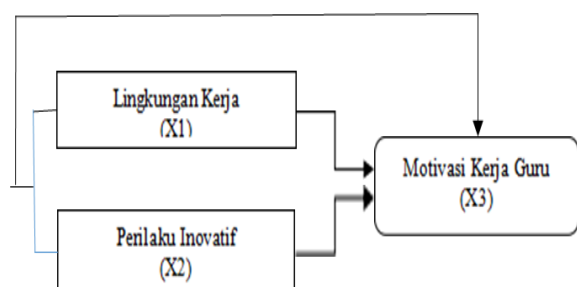
Guru yang baik dan aktif mencerminkan bahwa guru tersebut memiliki semangat yang tinggi dan dipengaruhi lingkungan kerja yang selaras dan menyenangkan. Menurut Sri Widodo (2015:95) menyatakan bahwa manusia akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga dapat menghasilkan suatu hal yang optimal apabila diantaranya terdapat kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja dalam suatu instansi merupakan suatu keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung pada lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Mardiana (2005:15) "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal.

Sedarmayanti (2008:54) menjabarkan secara garis besar terdapat 2 jenis lingkungan kerja, yaitu (1) lingkungan kerja fisik (dibagi menjadi 2 kategori: (a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (kursi, meja, dan sebagainya) b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi pekerja, misalnya; penerangan cahaya, udara, kebisingan, bau tidak sedap, tata warna dan sebagainya, dan (2) lingkungan kerja non fisik (berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan).

Selain itu, lingkungan kerja yang sehat dan dinamis akan jauh lebih bermakna jika dipengaruhi oleh perilaku inovatif guru. Sikap inovatif merupakan sikap seseorang yang memiliki kepribadian kreatif dan dinamis. Orang-orang yang bersikap inovatif adalah orang-orang yang memiliki kepribadian kreatif (Irawati, 2003:29), kepribadian yang inovatif ditunjukkan dengan 1). terbuka terhadap pengalaman baru, 2). kreatif, 3). kesadaran dan tanggung jawab untuk berhasil meningkatkan kinerjanya, 4). mempunyai persepsi bahwa dunia mempunyai tantangan. Inovasi yang dilakukan merupakan penyempurnaan dan perbaikan yang terus-menerus dari yang sudah ada ke yang baru sehingga dapat dirasakan manfaatnya bagi peserta didik. Inovasi pembelajaran merupakan sebuah upaya pembaharuan terhadap berbagai komponen yang diperlukan dalam penyampaian materi pembelajaran berupa ilmu pengetahuan dari pendidik kepada peserta didik dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Pembelajaran yang inovatif memerlukan perilaku inovasi guru yang berkompetensi di bidangnya dan memiliki motivasi yang tinggi, demikian juga penerapan budaya organisasi perlu ditanamkan kepada warga sekolah salah satu upaya yang serius dalam mensinergikan dengan kehadiran perilaku/sikap inovasi yang berkembang di tengah-tengah atmosfir pembelajaran di sekolah sebagai bentuk adanya perubahan terhadap paradigma baru yang relevan dengan tujuan suatu keberhasilan.

Tujuan penelitian ini untuk melihat sejauhmana "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Perilaku Inovatif Terhadap Motivasi Kerja Guru di Kota Banda Aceh-Indonesia". Kerangka konseptual dibentuk berdasarkan telaah pustaka yang telah dilakukan sebagai acuan untuk membentuk hipotesis dan penyelesaian masalah penelitian dengan memperhatikan keterkaitan antara variabel-variabel yang diteliti. Maka dapat dinyatakan budaya organisasi dan perilaku inovasi berpengaruh terhadap motivasi kerja

guru dengan kerangka konseptual sebagai berikut:



METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menggambarkan pola hubungan setiap variabel berdasarkan data empirik yang dikumpulkan dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan. Untuk menganalisis satu variabel dengan variabel lain digunakan analisis jalur (*path analysis*). Ridwan (2017:2) menjabarkan analisis jalur digunakan dalam menganalisis pola hubungan antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung seperangkat variabel penyebab (*variabel eksogen*) terhadap satu set variabel akibat (*variabel endogen*). Penelitian ini dilaksanakan pada satuan pendidikan Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Banda Aceh. Penelitian ini selama 3 bulan. Bulan pertama untuk mengurus izin penelitian, uji coba instrument, dan penyempurnaan instruments. Selanjutnya, bulan kedua dan ketiga digunakan untuk mengumpulkan data, analisa data, dan penulisan laporan hasil penelitian.

Jumlah guru sebanyak 674 guru dari 16 SMA Negeri, untuk lebih jelasnya posisi Sekolah Menengah Atas Negeri yang ada di Kota Banda Aceh secara rinci dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Distribusi Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Banda Aceh

No	SATUAN PENDIDIKAN	ALAMAT	JUMLAH GURU
1	SMA NEGERI 1 BANDA ACEH	JL. PROF. A. MAJID IBRAHIM I, PUNGE JURONG,	46
2	SMA NEGERI 2 BANDA ACEH	JL. TGK. HASYIM BANTA MUDA, MULIA,	53
3	SMA NEGERI 3 BANDA ACEH	JL. TGK.H. DAUD BEUREUEH, BANDAR BARU,	51
4	SMA NEGERI 4 BANDA ACEH	JL. PANGLIMA NYAK MAKAM, KOTA BARU,	61
5	SMA NEGERI 5 BANDA ACEH	JL. HAMZAH FANSURI NO.3, KOPELMA DARUSSALAM,	55
6	SMA NEGERI 6 BANDA ACEH	ALAMAT: JL. TGK. COT ARON, LAMJABAT,	34
7	SMA NEGERI 7 BANDA ACEH	JL. KRUENG JAMBO AYE No. 1, GEUCEU KOMPLEK,	63
8	SMA NEGERI 8 BANDA ACEH	JL. TGK. CHIK DIPINEUNG RAYA, KOTA BARU,	58
9	SMA NEGERI 9 BANDA ACEH	KOMPLEK STADION HARAPAN BANGSA, LHONG RAYA,	40
10	SMA NEGERI 10 BANDA ACEH	LAMAT: JL. FAJAR HARAPAN ATEUK JAWO, ATEUK JAWO,	33
11	SMA NEGERI 11 BANDA ACEH	JL. PAYA UMET, BLANG CUT	57
12	SMA NEGERI 12 BANDA ACEH	ALAMAT: JL. PANGLIMA NYAK MAKAM, KOTA BARU,	48
13	SMA NEGERI 13 BANDA ACEH	JL. LAMPOH KUTA NO. 2E GAMPONG JAWA, GAMPONG JAWA,	28
14	SMA NEGERI 14 BANDA ACEH	JL. LAMPASEH KOTA, LAMPASEH KOTA,	14
15	SMA NEGERI 15 BANDA ACEH	JL. PELANGI NO. 23, MULIA,	14
16	SMA NEGERI 16 BANDA ACEH	JL. PROF. ALI HASYIMI, GAMPONG ILIE, ULEE KARENG, ILIE,	19

Sumber: Dinas Pendidikan Provinsi Aceh bidang kelembagaan Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Tahun 2020

Karakteristik populasi guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri yang ada di Kota Banda Aceh, dapat dilihat secara jelas secara terinci dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Karakteristik populasi guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Banda Aceh Tahun 2022

No	NAMA LEMBAGA	STRATA PENDIDIKAN				STATUS		JENIS		JLH
		<S1	S1	S2	S3	PEGAWAI		KELAMIN		
						PNS	Non	L	P	
1	SMA NEGERI 1 BANDA ACEH	0	43	3	0	45	1	8	38	46
2	SMA NEGERI 2 BANDA ACEH	3	43	7	0	46	7	13	40	53
3	SMA NEGERI 3 BANDA ACEH	0	44	7	0	47	4	6	45	51
4	SMA NEGERI 4 BANDA ACEH	0	55	6	0	58	3	7	54	61
5	SMA NEGERI 5 BANDA ACEH	0	50	4	1	55	0	11	44	55
6	SMA NEGERI 6 BANDA ACEH	1	31	2	0	32	2	8	26	34
7	SMA NEGERI 7 BANDA ACEH	3	52	8	0	55	8	11	52	63
8	SMA NEGERI 8 BANDA ACEH	0	51	6	1	48	10	16	42	58
9	SMA NEGERI 9 BANDA ACEH	0	36	4	0	34	6	10	30	40
10	SMA NEGERI 10 BANDA ACEH	0	28	5	0	30	3	9	24	33
11	SMA NEGERI 11 BANDA ACEH	0	49	8	0	49	8	10	47	57
12	SMA NEGERI 12 BANDA ACEH	0	45	3	0	42	6	10	38	48
13	SMA NEGERI 13 BANDA ACEH	0	25	3	0	20	8	6	22	28
14	SMA NEGERI 14 BANDA ACEH	0	14	0	0	9	5	1	13	14
15	SMA NEGERI 15 BANDA ACEH	0	14	0	0	13	1	3	11	14
16	SMA NEGERI 16 BANDA ACEH	0	16	3	0	17	2	5	14	19
Jumlah		7	596	69	2	600	74	134	540	674

Sumber : Dinas Pendidikan Provinsi Aceh Tahun 2020/2021

Berdasarkan gambaran karakteristik populasi yang diuraikan di atas bahwa populasi tidak bisa di asumsi homogen yakni tersebar di semua SMA kota Banda Aceh terdiri dari guru yang berjenis kelamin laki laki-laki 134 orang dan guru perempuan 540 orang, dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) 600 orang dan Non PNS sebanyak 74 orang guru yang berpendidikan Strata 2 (S2) berjumlah 69 Orang, guru yang berpendidikan Strata 1 (S1) berjumlah 596 orang, dan yang berpendidikan di bawah Strata 1 (SI) ada 7 guru, total guru yang bertugas di 16 Sekolah Menengah Atas Negeri yang ada di Kota Banda Aceh berjumlah 674 guru.

Dalam penelitian ini pengambilan sampel minimal dengan menggunakan rumus dari Slovin yang dikutip (Husein Umar, 1996:78) yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot d^2)}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

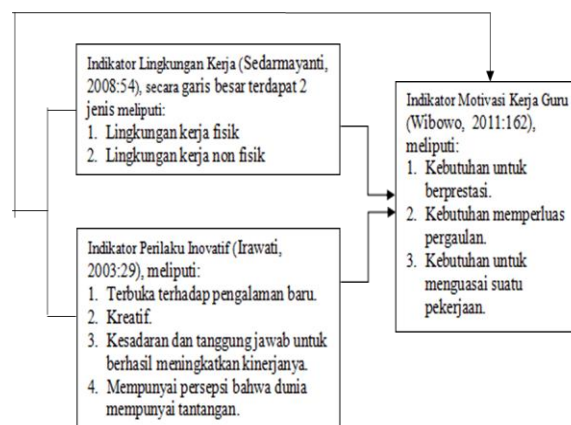
N = Populasi

d = Derajat kekeliruan

Berdasarkan rumus Slovin, untuk populasi N = 674, dan derajat kekeliruan d sebesar 0,05, didapat jumlah sampel:

$$n = \frac{674}{1 + (674 \times 0,05^2)} = 251,0242 = 251$$

Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap motivasi kerja guru, pengaruh perilaku inovasi terhadap motivasi kerja guru, serta pengaruh secara serentak dari pengaruh motivasi kerja dan perilaku inovasi terhadap motivasi kerja guru. Penelitian ini dilakukan dengan suatu kerangka pemikiran sebagaimana terlihat dalam Gambar 1.



Gambar 1. Hubungan Tiga Variabel
Sumber: Penulis (2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perhitungan Uji Normalitas

Pengujian normalitas data penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah gejala yang dihadapi merupakan distribusi yang normal atau tidak. Jadi sebaran data observasi dibandingkan dengan data teoretik atau data yang berdistribusi normal ($z = 3$). Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan Uji *Lilliefors*. Untuk menguji

normalitas data penelitian dilakukan dengan membandingkan nilai Liliefors terbesar sebagai Liliefors L_{hitung} (L_{hitung}) dan nilai Liliefors L_{tabel} (L_{tabel}) pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Hipotesis yang diajukan adalah:

H_0 : Galat taksiran regresi tidak berdistribusi normal

H_a : Galat taksiran regresi berdistribusi normal.

Perhitungan uji normalitas ini menggunakan Tabel Z. Untuk mengetahui normal tidaknya data terhadap masing-masing variabel penelitian dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika L yang diperoleh $< L$ pada tabel dengan taraf signifikansi 5% maka distribusi data berasal dari populasi berdistribusi normal ($L_{hitung} < L_{tabel}$) atau terima H_a .
- Jika L yang diperoleh $> L$ pada tabel dengan taraf signifikansi 5% maka distribusi data tidak berasal dari populasi berdistribusi normal ($L_{hitung} > L_{tabel}$) atau terima H_0 .

Berdasarkan perhitungan uji normalitas diperoleh rangkuman hasil pengujian normalitas galat taksiran variabel endogenus atas variabel eksogenus seperti pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Rangkuman Perhitungan Normalitas Uji Liliefors

No.	Variabel	N	L_{hitung}	L_{tabel}	Kesimpulan
1	X_1 atas X_3	252	0,833	0,050	Galat taksiran berdistribusi normal
2	X_2 atas X_3	252	0,978	0,050	Galat taksiran berdistribusi normal

Berdasarkan rangkuman perhitungan normalitas uji Liliefors data variabel Lingkungan Kerja (X_1), Perilaku Inovatif (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa:

- Uji Normalitas Data Variabel X_1 atas X_3 : menunjukkan bahwa nilai $L_{hitung} > L_{tabel}$ (5%). Hasil perhitungan statistik Normalitas Uji Liliefors diperoleh $L_{hitung} = 0,833 > L_{tabel} = 0,050$, maka H_0 diterima pada taraf $\alpha = 0,05$. Artinya distribusi data berasal dari populasi berdistribusi **normal**.

- Uji Normalitas Data Variabel X_2 atas X_3 : menunjukkan bahwa nilai $L_{hitung} > L_{tabel}$ (5%). Hasil perhitungan statistik Normalitas Uji Liliefors diperoleh $L_{hitung} = 0,978 > L_{tabel} = 0,050$, maka H_0 diterima pada taraf $\alpha = 0,05$. Artinya distribusi data berasal dari populasi berdistribusi **normal**.

Berdasarkan rangkuman hasil perhitungan tersebut ditunjukkan bahwa nilai $L_{hitung} > L_t$ (5%), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran keseluruhan galat taksiran tidak menyimpang dari distribusi normal, berarti asumsi normalitas telah dipenuhi.

Rangkuman hasil uji linieritas dan uji keberartian persamaan regresi untuk setiap pasangan variabel eksogenus dengan variabel endogenus melalui hasil perhitungan SPSS for Windiwos versi 22 dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Rangkuman Hasil Uji Linieritas dan Uji Keberartian SPSS

No.	Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen	Uji Linieritas			Uji Keberartian Regresi		
		F_h	Sig	Status	F_h	Sig	Status
1.	X_1 atas X_3	1,282	0,134	Linier	56,666	0,000	Berarti
2.	X_2 atas X_3	1,173	0,233	Linier	35,179	0,000	Berarti

Keterangan:

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Perilaku Inovatif

X_3 = Motivasi Kerja

Perhitungan koefisien jalur ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer aplikasi program statistik SPSS for Windows versi 22. Komputasi statistik koefisien jalur (SPSS) untuk sub struktur, pengujiannya diringkas pada Tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Pengaruh Perilaku Inovatif dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,794 ^a	,369	,462	3,813

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	645,457	2	322,728	9,550	,000 ^b
	Residual	6049,098	179	33,794		
	Total	6694,555	181			

a. Dependent Variable: X3

b. Predictors: (Constant), X2, X1

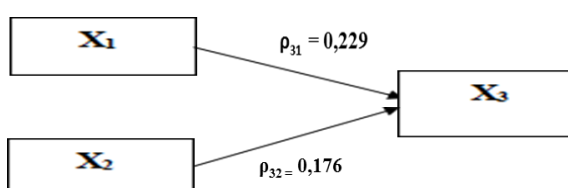
Berdasarkan Tabel ANOVA yang ditampilkan dari pengujian SPSS tersebut diperoleh bahwa taraf signifikansi $F_{hitung} < 0,05$ berarti H_0 ditolak. Jadi Lingkungan Kerja (X_1), Perilaku Inovatif (X_2) berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja (X_3). Dengan demikian pengujian secara individual dapat dilakukan.

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Regresi Linear Berganda Pengaruh Lingkungan Kerja dan Perilaku Inovatif Secara Simultan Terhadap Motivasi Kerja Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	78,685	8,703		9,041	,000
	X1	,190	,060	,229	3,181	,002
	X2	,117	,048	,176	2,445	,015

a. Dependent Variable: X3

Struktur pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Perilaku Inovatif (X_2) berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja (X_3), sebagai berikut:

Gambar Struktur Hubungan Kausal X_1 dan X_2 terhadap X_3

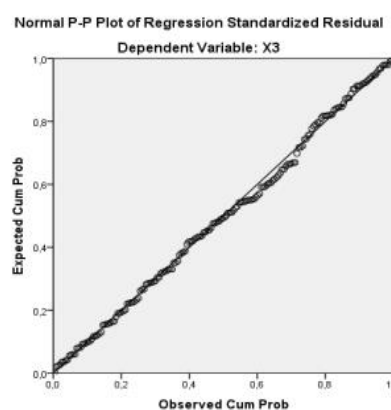
Secara manual, koefisien jalur diuji dengan uji t dengan derajat bebas ($dk=252$) pada titik kritis (t_{tabel}) = 1,960. Pada tabel *Coefficients*, pada kolom sig dan t dipakai untuk menguji koefisien jalur.

1. Koefisien jalur $\rho_{X_3X_1} = 0,229$. Terlihat pada *v value* (kolom Sig) = 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau pada kolom t = 3,181 yang lebih besar dari titik kritis 1,960. Dengan demikian H_0 ditolak. Artinya koefisien jalur dari X_1 ke X_3

secara statistik bermakna/signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p \text{ value} < 0,05$).

2. Koefisien jalur $\rho_{X_3X_2} = 0,176$. Terlihat pada *v value* (kolom Sig) = 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau pada kolom t = 2,445 yang lebih besar dari titik kritis 1,960. Dengan demikian H_0 ditolak. Artinya koefisien jalur dari X_2 ke X_3 secara statistik bermakna/signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p \text{ value} < 0,05$).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) dan Perilaku Inovatif (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Kerja (X_3). Hasil uji ini menunjukkan bahwa kedua koefisien jalur adalah signifikan (H_0 ditolak atau hipotesis 1 dan 2 diterima). Berdasarkan pada tabel *Model Summary* diperoleh $R_1^2 R_1^2 = 0,369$; maka besar $\rho_{X_3e_3} = \sqrt{1 - R_1^2} \sqrt{1 - R_1^2} = \sqrt{(1-0,369)} = \sqrt{1 - 0,096} = 0,794$. Chart yang tergambar mengenai pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Perilaku Inovatif (X_2) berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja (X_3), dapat dilihat sebagai berikut:



Uji Normalitas

Data Sumber : Output SPSS

Selanjutnya, dalam ringkasan pembahasan hasil penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

Temuan penelitian pertama: Lingkungan Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Banda Aceh

Lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja

guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Banda Aceh, artinya jika lingkungan kerja semakin baik maka akan meningkatkan motivasi kerja guru. Hal ini berdasarkan pengujian hipotesis dengan besar koefisien jalur $\rho_{31} = 0,229$ dan $t = 3,181$ dengan taraf signifikansi 0,000 (hipotesis diterima jika taraf signifikansi nilai $t_{hitung} < 0,05$), sehingga besar pengaruh langsung (*direct effect*) lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Banda Aceh adalah 0,524.

Sedarmayanti (2017:21) menjabarkan 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. dan menurut Sutrisno (2016:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan kekuatan yang mendorong semangat yang ada di dalam maupun di luar diri para guru baik itu yang berupa *reward* maupun *punishment*, hal ini didukung dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Banda Aceh yang terdiri dari lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik terpelihara dengan baik, sehingga para guru termotivasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan karena kebutuhan untuk eksis, kebutuhan untuk menjalin hubungan dan kebutuhan untuk berkembang terpenuhi.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Siagian (2008:106) yang menyatakan faktor yang menimbulkan motivasi kerja meliputi: (1) Kondisi kerja yang baik, terutama dilihat dari segi fisik lingkungan kerja, (2) Perasaan diikutsertakan dalam seluruh proses administrasi dan manajemen serta berlaku

untuk semua tingkatan dan golongan jabatan, (3) Cara mendisiplinkan secara manusiawi yang bertitik tolak dari pandangan bahwa setiap anggota organisasi adalah manusia biasa yang tidak luput dari kelemahan, kekurangan bahkan kesalahan dalam hal ini sikap yang seharusnya diambil adalah: (4) Dilakukan secara obyektif dalam artian ditunjukkan kesalahan yang diperbuat, (5) Hukuman yang diberikan sebanding dengan kesalahan yang diperbuat, (6) Teknik kedisiplinan yang tidak merendahkan martabat seseorang di mata orang lain, dan (7) Tindakan yang dilakukan bersifat mendidik.

Indikasi adanya pengaruh antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pada guru adalah terbangunnya rasa nyaman dan senang dalam melakukan aktifitas sehari-hari di sekolah dengan menunjukkan semangat yang tinggi dan lebih giat bekerja dalam memajukan sekolah dan mengupayakan semaksimal mungkin dapat memelihara hubungan baik antar sesama warga sekolah dan mitra sekolah.

Temuan penelitian kedua: Perilaku inovatif berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja guru pada Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Banda Aceh

Perilaku inovatif berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja pada guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Banda Aceh, artinya jika perilaku inovatif semakin baik akan meningkatkan motivasi kerja para guru. Hal ini berdasarkan pengujian hipotesis dengan besar koefisien jalur $\rho_{32} = 0,176$ dan $t = 2,445$ dengan taraf signifikansi 0,000 (hipotesis diterima jika taraf signifikansi nilai $t_{hitung} < 0,050$), sehingga besar pengaruh langsung (*direct effect*) perilaku inovatif terhadap motivasi kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Banda Aceh adalah 0,309.

Orang-orang yang bersikap inovatif adalah orang-orang yang memiliki kepribadian kreatif (Irawati, 2003:29), kepribadian yang inovatif ditunjukkan dengan 1). terbuka terhadap pengalaman

baru, 2). kreatif, 3). kesadaran dan tanggung jawab untuk berhasil meningkatkan kinerjanya, 4). mempunyai persepsi bahwa dunia mempunyai tantangan.

Indikasi adanya pengaruh antara perilaku inovatif dengan motivasi kerja pada guru adalah terbangunnya (1) guru yang memahami benar profesinya; (2) guru yang rajin membaca, meng-update ilmunya, serta rajin menulis; (3) guru yang sensitif terhadap waktu; dan (4) guru yang kreatif dan inovatif. Hal yang tidak kalah penting, 'guru inovatif' juga harus dapat membagi waktu dengan baik, rajin membaca, banyak menulis, dan gemar melakukan penelitian. Sebab, mereka harus mampu menjadi panutan dan selalu memberikan keteladanan. Ilmunya seperti mata air yang tak pernah habis. Semakin diambil semakin jernih airnya, mengalir bening, dan menghilangkan rasa dahaga bagi siapa saja yang meminumnya. (Marselina, 2016).

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Banda Aceh dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,229, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 52,4 % dengan kategori kuat, artinya semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi motivasi kerja guru, sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja maka semakin rendah pula motivasi kerja guru.
2. Terdapat pengaruh antara perilaku inovatif terhadap motivasi kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Banda Aceh dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,176, hal ini menunjukan bahwa perilaku inovatif berpengaruh terhadap motivasi kerja guru sebesar 30,9 % dengan kategori rendah, artinya semakin tinggi perilaku inovatif maka semakin tinggi motivasi kerja guru sebaliknya semakin rendah perilaku inovatif maka semakin rendah pula

motivasi kerja guru.

3. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan perilaku inovatif secara simultan terhadap motivasi kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Banda Aceh dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,728, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan perilaku inovatif berpengaruh terhadap motivasi kerja guru sebesar 56,4% dengan kategori cukup, artinya semakin tinggi lingkungan kerja dan perilaku inovatif maka semakin tinggi motivasi kerja guru sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja dan perilaku inovatif maka semakin rendah pula motivasi kerja guru

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Yunus. 2014. *Desain Sistem Pembelajaran dalam Konteks Kurikulum 2013*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Akbar, dkk. 2016. *Implementasi Pembelajaran Tematik di Sekolah Dasar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hoenan, M. (2014). *Pendekatan Saintifik dan Kontekstual dalam Pembelajaran Abad 21*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Husaini Usman. 2008. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manap, P. H., P. Djuwita., K., M. Alperi. (2010). *Pemetaan Kompetensi Kepala SMP di Provinsi Bengkulu Dalam Rangka Peningkatan Kompetensi Berkelanjutan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 4(5), 82-95.
- Marselina. (2016). <https://ntt.kemenag.go.id/opini/94/gambaranguru-inovatif>.
- Robbins., S.P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,*

- Kualitatif dan R&D*. Bandung : PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : PT Alfabet.
- Sedarmayanti. (2008). *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Ilham Jaya.
- Siburian, Paningkat. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi, Perilaku Inovatif, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Kepala SMK (Pengembangan Model Teoritis Kinerja melalui Studi Empiris pada SMK di Kota Medan)*. Disertasi. Medan: Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan.
- Sutrisno Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.
- Triatna, Cepi. (2016). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Rosda.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, W. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yuhandi. 2016. *Times Higher Education Supplement (THES)*, Yukl, G. *Leadership in Organization*. (1998). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.