



+62 813 8765 4578

+62 813 8765 4578

<https://dinastirev.org/JMPIS>

dinasti-info@gmail.com

## PENGARUH UPAH KERJA, PENGHARGAAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU EKONOMI DI SMA NEGERI SE KOTA JAMBI

Eka Warna<sup>1</sup>, Suratno<sup>2</sup>, Tiara<sup>3</sup>

1) Universitas Jambi, Kota Jambi, Indonesia

2) Universitas Jambi, Kota Jambi, Indonesia

3) Universitas Jambi, Kota Jambi, Indonesia

**ARTICLE INFORMATION**

Received: 15 Juni 2020

Revised: 25 Juni 2020

Issued: 10 Juli 2020

Corresponding author: first author

E-mail:

[eka.warna@unja.ac.id](mailto:eka.warna@unja.ac.id)[Suratnounja@gmail.com](mailto:Suratnounja@gmail.com)[tiara@bni.co.id](mailto:tiara@bni.co.id)

DOI:10.38035/JMPIS

**Abstrak.**: Rendahnya Motivasi kerja guru dalam menjalankan aktivitas belajar-mengajar merupakan masalah yang sering terjadi di hampir semua sekolah SMAN yang ada di kota jambi dan ini merupakan masalah serius yang perlu di perhatikan oleh semua pihak. Faktor yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja guru adalah Upah kerja, penghargaan dan lingkungan kerja. Tujuan penelitian : 1) untuk mengetahui pengaruh upah kerja terhadap motivasi kerja guru Ekonomi di SMA Negeri Se Kota Jambi, 2) untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap motivasi kerja guru Ekonomi di SMA Negeri Se Kota Jambi, 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru Ekonomi di SMA Negeri Se Kota Jambi, 4) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara upah kerja, penghargaan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru Ekonomi di di SMA Negeri Se Kota Jambi. Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini adalah penelitian penjelasan (eksplanatory research) yaitu untuk menjelaskan keadaan masing-masing variabel. Penelitian ini juga termasuk dalam golongan asosiatif kausalitas. Digolongkan asosiatif karena penelitian ini untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel yang di teliti. Dikategorikan kausalitas. Hasil analisis data yang diperoleh bahwa terdapat pengaruh secara signifikan upah kerja terhadap motivasi kerja dengan angka  $7.486 > 1,690$ , terdapat pengaruh secara signifikan pemberian penghargaan terhadap motivasi kerja dengan angka  $7.640 > 1,690$ , terdapat pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Dengan angka  $9.576 > 1,690$ .

**Kata Kunci:** Upah Kerja, Penghargaan, lingkungan kerja, dan Motivasi kerja Guru

**PENDAHULUAN**

Perkembangan dunia pendidikan di Indonesia yang semakin meningkat mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang kualitas lulusan sekolah, tidak terkecuali dalam sektor sumber daya guru. Seiring dengan perkembangan tersebut

Guru dituntut pula untuk bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada pemakai sekolah seperti siswa, orangtua dan masyarakat. Hal tersebut sejalan dengan tujuan akhir yang ingin dicapai oleh manajemen sumber daya manusia yaitu tingginya kualitas pelayanan, dan rendahnya complain dari pemakai. Dalam rangka mencapai tujuan

akhir tersebut secara bertahap perlu dicapai tujuan-tujuan perantara yaitu diperolehnya SDM yang memenuhi syarat dan dapat menyesuaikan diri dengan organisasi; SDM yang memenuhi syarat dengan keterampilan, keahlian, dan pengetahuan yang sesuai dengan perkembangan, SDM yang memenuhi syarat bersedia bekerja sebaik mungkin, SDM yang memenuhi syarat yang berdedikasi terhadap organisasi yang luas terhadap pekerjaannya (Rivai, 2009:13).

Menurut Mulyasa (2003: 53) Guru (pendidik) harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan Pendidikan Nasional. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan atau kompetensi profesional seorang guru sangat menentukan mutu pendidikan dan tidak dapat dipungkiri bahwa guru merupakan aset berharga dalam organisasi pendidikan, yaitu sekolah. Hal tersebut juga sejalan dengan yang dikemukakan oleh Ruky (dalam Sutrisno, 2009:7) bahwa perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentu menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam memenuhi persyaratan kompetensi untuk didaya gunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan jangka menengah dan jangka pendek hanya akan diperoleh dari karyawan atau anggota organisasi yang memenuhi karakteristik. sebagai berikut : 1. Memiliki pengetahuan penuh tugas, tanggung jawab dan wewenangnya, 2. Memiliki pengetahuan (*knowledge*) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh, 3. Mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian/keterampilan (*skills*) yang diperlukan, 4. Bersikap produktif, inovatif/kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya dan loyal.

Menurut Sadirman (2006: 86) motivasi adalah serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu. Rasheed dkk (2010: 52) menyatakan bahwa motivasi merupakan contributor yang signifikan dalam kinerja guru. Menurut Porter et al., Filak & Sheldon (Rasheed dkk, 2010) motivasi kerja guru sangat penting bagi kinerja dan keberhasilan dari setiap sistem pendidikan.

Motivasi kerja guru merupakan dorongan yang menggerakkan dan mempengaruhi guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Cave dan Mulloy (Schien 2011) guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu mengembangkan keprofesionalannya dan program inovatif untuk meningkatkan pembelajaran siswa.

Dari hasil pengamatan awal peneliti ke di beberapa SMA Negeri di Kota Jambi, seperti SMA N 11 Kota Jambi yang berlokasi di Pagar Drum, didapatkan informasi dari Waka Kurikulum bahwa banyak guru yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Hal ini terlihat dari jarang guru mengikuti kegiatan sekolah diluar jam pelajaran, kurang lengkapnya perangkat mengajar seperti RPP, Silabus, dll. Terjadi nya pengelompokkan antara guru honorer dan guru PNS. Hal serupa juga Penulis temuin ketika Penulis berada di SMA Negeri 10 Kota Jambi yang berlokasi di Telanaipura. Di sekolah ini pun menurut Waka kurikulumnya motivasi mengajar guru sedang menurun, guru malas melengkapi perangkat mengajar.

Hal ini bila dibiarkan terus menerus maka akan berakibat pada turunnya kualitas lulusan di SMA Negeri Se Kota Jambi. Siagian (2006: 90) motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, yang termasuk faktor internal yaitu: persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal yaitu: jenis dan sifat pekerjaan, lembaga atau organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan kerja, dan gaji.

Besarnya upah mencerminkan nilai karya mereka diantara para pekerja atas apa yang mereka kerjakan. Oleh karena itu, bila para perkerja merasa pemberian upah yang tidak memadai/mencukupi maka produktifitas kerja dan motivasi kerja mereka akan menurunkan

secara drastis dimana hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap jalannya aktifitas. Upah merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi motivasi kerja yaitu suatu dorongan atas kesediaan para buruh/pekerja untuk melakukan hal yang lebih atas apa yang dikerjakan.

Motivasi kerja yang rendah sebagai akibat dari pemberian upah rendah akan terlihat ketika pelaksanaan pekerjaan tidak dilakukan dengan baik, seperti dalam Equity Theory menjelaskan bahwa setelah persepsi ketidakadilan terbentuk, karyawan akan mencoba meraih kembali keadilan dengan mengurangi jumlah distribusi mereka (Donovan, 2002: 15). Misalnya, karyawan bisa saja mulai datang terlambat ke kantor atau bahkan absen sama sekali. Pemberian upah yang adil dan setimpal akan memicu motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja para buruh/pekerja menjadi lebih baik dan tentunya pengaruh terhadap pendapatan perusahaan. Pemberian upah berguna untuk meningkatkan output dan efisien, kita haruslah menyadari akan berbagai kesulitan yang timbul dari sistem pengupahan insentif (Heidjrachman, 2005:128).

Keterkaitan pengupahan antara guru dengan sekolahan hingga saat ini menjadi permasalahan yang klasik dan tidak kunjung terselesaikan dimana upah yang di berikan pihak sekolahan atau pemerintah masih terasa rendah. Rendahnya upah tersebut karena adanya perbedaan dan kepentingan yang saling bertentangan mengenai pengupahaan guru dengan pihak yang terkait. Bagi guru adalah sumber penghasilan, oleh karena itu ada kecendrungan guru mengharapkan upah yang seimbang dengan kebutuhan hidup, disisi lain bagi pihak pemerinta upah adalah salah satu komponen biaya yang pada akhirnya akan mempengaruhi pengeluaran daerah sehingga pemerintah berupaya untuk menekan upah guru.

Selain upah, ada juga penghargaan yang memiliki pengaruh terhadap motivasi seseorang dalam bekerja. Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan oleh sekolah atau dinas pendidikan terhadap guru atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik penghargaan yang bersifat intrinsik ataupun ekstrinsik. Dengan adanya penghargaan yang baik diharapkan guru mampu meningkatkan motivasi kerja serta lebih memiliki keinginan yang tinggi untuk unggul dalam melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga tercapai keseimbangan antara tujuan pribadi dan organisasi. Karena di lain sisi, penghargaan yang baik pun juga bisa menjadi motivasi tersendiri bagi guru tersebut untuk memberikan kemampuan yang baik kedepannya.

Penghargaan didasarkan pada asas keadilan dalam pemberiannya, apresiasi atas prestasi kerja yang diraih sudah tentu akan meningkatkan motivasi dalam diri guru. Sehingga akan muncul dorongan atau motivasi dalam dirinya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, bersamaan dengan penghargaan (reward) yang diterapkan oleh pihak sekolah itu sendiri. Selain pemberian penghargaan sebagai timbal balik atas kinerja guru, untuk mampu meningkatkan kemampuan mendidik guru juga harus mampu memberikan motivasi kepada karyawannya. Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Sehingga diharapkan pemberian penghargaan yang baik dan tepat diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja guru.

Selain upah dan penghargaan ada juga faktor penting yang memiliki peranan dalam tinggi rendahnya motivasi kerja yaitu faktor lingkungan kerja. Sekolah yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi guru untuk meningkatkan kemampuan mengajarnya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan serta mempermudah guru dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan nilai kelulusan sekolah. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan rasa kurang nyaman bagi guru sehingga akan sulit untuk meningkatkan guru tersebut tersebut. Dengan demikian, lingkungan kerja harus diperhatikan, karena lingkungan kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi aktivitas kerja para guru dan mengakibatkan guru kurang termotivasi dalam

mengerjakan pekerjaannya sehingga mengakibatkan turunnya kemampuan guru karyawan. Tujuan Penelitian dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh upah kerja terhadap motivasi kerja guru Ekonomi di SMA Negeri Se Kota Jambi, untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap motivasi kerja guru Ekonomi di SMA Negeri Se Kota Jambi, Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru Ekonomi di SMA Negeri Se Kota Jambi, Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara upah kerja, penghargaan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru Ekonomi di di SMA Negeri Se Kota Jambi. Definisi Konseptual dalam penelitian ini adalah motivasi Kerja, motivasi kerja adalah dorongan atau keinginan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau upaya-upaya guna memenuhi kebutuhan individu ataupun organisasinya. upah Kerja, upah kerja adalah imbalan yang diterima oleh seseorang berdasarkan lamanya jam kerja serta adanya kesepakatan antara pekerja dan pimpinan dalam menentukan besaran upah. penghargaan, penghargaan adalah pengakuan atas suatu prestasi yang telah dicapai oleh seseorang guna meningkatkan kemampuannya. lingkungan kerja, Lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas organisasi secara umum. Dan Definisi Operasional dalam penelitian ini adalah 1) Motivasi kerja. 2) Upah kerja 3) Penghargaan 4) Lingkungan kerja

## KAJIAN PUSTAKA

### Motivasi Kerja

#### 1. Pengertian Motivasi Kerja

motivasi kerja adalah dorongan atau keinginan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau upaya-upaya guna memenuhi kebutuhan individu ataupun organisasinya.

#### 2. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2009: 116), faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern Faktor tersebut Penulis jabarkan sebagai berikut :

##### A. Faktor Intern

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

##### B. Faktor Ekstern

- 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

#### 3. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Uno (2011: 112), menjelaskan beberapa indikator dari motivasi kerja seseorang, antara lain :

- a) Tanggung Jawab
- b) Prestasi yang dicapai
- c) Pengembangan diri
- d) Kemandirian.

## Upah Kerja

### 1. Pengertian Upah Kerja

Menurut Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

### 2. Faktor yang Mempengaruhi Penentuan Tingkat Upah

Menurut Agus (1992: 142) faktor-faktor yang mempengaruhi penentuan tingkat upah antara lain :

- a) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
- b) Organisasi buruh
- c) Kemampuan perusahaan
- d) Produktivitas perusahaan
- e) Biaya hidup
- f) Pemerintah
- g) Konsistensi.

### 3. Indikator Upah Kerja

Menurut Anto (2003: 228) indikator dari pemberian upah merupakan kebijakan pengupahan yang dilakukan oleh pemerintah guna melindungi pekerja / buruh sebagaimana yang diatur dalam pasal 88 ayat ( 2), meliputi:

- a) Upah minimum
- b) Upah kerja lembur
- c) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
- e) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f) Bentuk dan cara pembayaran upah
- g) Denda dan potongan upah.

## Penghargaan

### 1. Pengertian Penghargaan

Menurut Siswanto (2009:245) penghargaan adalah pengakuan atas suatu prestasi yang telah dicapai oleh seseorang akan merupakan motivator yang kuat. Pengakuan atas suatu prestasi, akan memberikan kepuasan yang lebih tinggi daripada dalam bentuk materi ataupun hadiah. Dengan adanya penghargaan ini para karyawan akan termotivasi dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

### 2. Sistem Pemberian Penghargaan

Menurut Eugene & Nic (2000: 75) membagi sistem penghargaan ke dalam beberapa bentuk, yaitu:

- a) Berdasarkan Nilai Waktu
- b) Berdasarkan Hasil
- c) Berdasarkan Prestasi
- d) Berdasarkan Keterampilan

### 3. Indikator Penghargaan

Menurut Kadarisman (2012: 43) indikator-indikator untuk mengukur variabel penghargaan yaitu:

- a) Gaji
- b) Insentif
- c) Pujian
- d) Cuti dan tunjangan

### Lingkungan Kerja

#### 1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2013:43) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

#### 2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

- a) Lingkungan Fisik
- b) Non Fisik

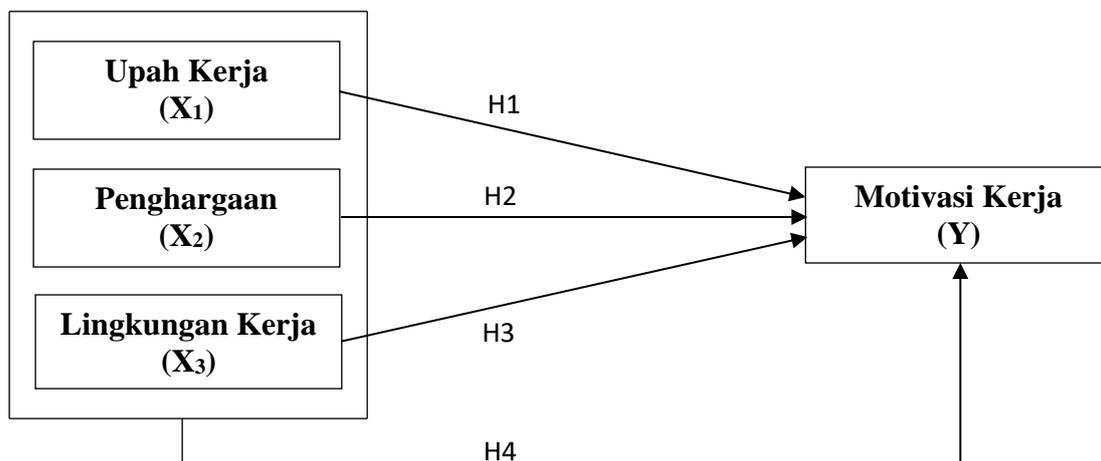
#### 3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1992:159) merinci tiga indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

- a) Suasana kerja
- b) Hubungan dengan rekan kerja
- c) Tersedianya fasilitas kerja

### Kerangka Berfikir

Besarnya tingkat upah guru diduga memiliki dampak terhadap motivasi kerja guru, sering tidaknya diberikan penghargaan atas hasil kerja guru juga diduga memiliki dampak terhadap motivasi kerja serta lingkungan kerja yang baik juga diduga memiliki dampak terhadap motivasi kerja maka dapat digambarkan seperti skema di bawah ini:



Gambar 1. Skema Paradigma Berpikir

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis didalam penelitian ini meliputi

- a. Terdapat pengaruh upah kerja terhadap motivasi kerja guru ekonomi
- b. Terdapat pengaruh penghargaan terhadap motivasi kerja guru ekonomi
- c. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru ekonomi

- d. Terdapat pengaruh upah kerja, penghargaan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru ekonomi

## **METODE PENELITIAN**

### **Rancangan Penelitian**

Penelitian ini hendak mengkaji pengaruh upah kerja, penghargaan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sehingga pendekatan yang digunakan dalam tesis ini adalah deskriptif dan jenis penelitiannya adalah penelitian kuantitatif dengan metode regresi. Penelitian kuantitatif ini yaitu data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiono,2017:7). Dilihat dari rumusan penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*eksplanatory research*) yaitu untuk menjelaskan keadaan masing-masing variabel.

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Arikunto (2014:173) Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru ekonomi yang berjumlah 34 orang.

### **Instrumen Penelitian**

Instrumen yang digunakan yaitu berupa pernyataan untuk angket.

### **Validasi Instrumen**

Untuk menganalisis data yang diperoleh dari sebelum penelitian, maka peneliti menggunakan Uji Coba Instrumen dan Uji Validitas

### **Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas Menggunakan rumus alpha Cronbach

### **Uji Prasyarat**

Uji prasyarat yang digunakan adalah Uji Normalitas, Uji Homogenitas, dan Uji Linieritas

### **Uji Klasik**

Uji Klasik yang digunakan adalah Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi

### **Analisis Data**

Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji regresi linier dan uji regresi berganda dalam pelaksanaannya dilakukan melalui aplikasi *statistic SPSS 17.0 for windows*.

### **Uji t**

Pengujian uji t ini dengan menggunakan aplikasi *statistic SPSS 17.0 for windows*.

### **Uji F**

Pengujian uji f ini dengan menggunakan aplikasi *statistic SPSS 17.0 for windows*.

### **Koefisien Determinasi**

Menurut Sarwono (2005:72) Koefisien Determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas (variabel X) terhadap variabel tergantung (variabel Y). Koefisien determinasi dihitung dengan cara mengkuadratkan hasil korelasi kemudian dikalikan dengan 100%.

### **Hipotesis Statistik**

Berdasarkan kajian teori yang mendasari variabel penelitian ini dan kerangka berpikir yang telah diuraikan di muka, maka hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

- a.  $H_0$  :  $\rho_{yx1} = 0$   
 $H_1$  :  $\rho_{yx1} \neq 0$
- b.  $H_0$  :  $\rho_{yx2} = 0$   
 $H_1$  :  $\rho_{yx2} \neq 0$
- c.  $H_0$  :  $\rho_{yx3} = 0$   
 $H_1$  :  $\rho_{yx3} \neq 0$
- d.  $H_0$  :  $\rho_{yx1x2x3} = 0$   
 $H_1$  :  $\rho_{yx1x2x3} \neq 0$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Deskripsi Data Hasil Penelitian

##### Motivasi Kerja

Dari keseluruhan indikator dapat disimpulkan bahwa skor tertinggi dengan nilai 60 sedangkan terendah dengan nilai 43. Dari 22 pernyataan angket yang dijawab oleh 34 responden maka didapatkan mean atau rata-rata jawaban secara keseluruhan adalah 51,94. Dengan ini dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja termasuk kategori kurang termotivasi.

##### Upah Kerja

Dari keseluruhan hasil test disimpulkan bahwa nilai tertinggi dengan nilai 57 sedangkan terendah dengan nilai 39. Dari 20 pernyataan angket yang dijawab oleh 34 responden maka didapatkan mean atau rata-rata jawaban secara keseluruhan adalah 48,88. Bila dilihat nilai 48,88 Dengan ini dinyatakan bahwa variabel upah kerja guru termasuk kategori kurang layak.

##### Penghargaan

Dari keseluruhan hasil jawaban angket disimpulkan bahwa nilai tertinggi dengan nilai 55 sedangkan terendah dengan nilai 36. Dari 20 pertanyaan soal yang dijawab oleh 34 responden maka didapatkan mean atau rata-rata jawaban secara keseluruhan adalah 47,32 Dengan ini dinyatakan bahwa variabel penghargaan guru termasuk kategori kurang dihargai.

##### Lingkungan Kerja

Dari keseluruhan indikator dapat disimpulkan bahwa skor tertinggi dengan nilai 62 sedangkan terendah dengan nilai 45. Dari 22 pernyataan angket yang dijawab oleh 34 responden maka didapatkan mean atau rata-rata jawaban secara keseluruhan adalah 56,26 Dengan ini dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja termasuk kategori baik.

### Uji Prasyarat

#### Uji Normalitas

**Tabel 1.** Hasil Uji Normalitas Variabel

	Motivasi	Upah	Penghargaan	Lingkungan
N	34	34	34	34
Asymp. Sig. (2-tailed)	.343	.179	.296	.060

*Sumber: Data primer diolah 2020*

Dari Tabel diatas menunjukkan semua variabel didalam penelitian ini dinyatakan semua berdistribusi normal karena semua memiliki nilai Sig. > dari 0,05.

### Uji Homogenitas

**Tabel 2.** Hasil Uji Homogenitas test

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Upah	.860	5	15	.530
Penghargaan	2.325	5	15	.094
Lingkungan	2.359	5	15	.091

Sumber: Data primer diolah 2020

Dari pengujian homogenitas di atas ternyata semua variabel didalam penelitian ini dinyatakan memiliki kesamaan atau bersifat homogen.

### Uji Linieritas

**Tabel 3.** Hasil Uji Linieritas Test

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
upah * kerja	Motivasi	Between Groups (Combined)	691.200	11	62.836	1.421	.259
		Linearity	355.331	1	355.331	8.033	.013
		Deviation from Linearity	335.869	10	33.587	.759	.664
		Within Groups	663.467	15	44.231		
		Total	1354.667	26			
Penghargaan* motivasi kerja	Motivasi	Between Groups (Combined)	792.385	11	72.035	1.208	.359
		Linearity	338.714	1	338.714	5.682	.031
		Deviation from Linearity	453.671	10	45.367	.761	.663
		Within Groups	894.133	15	59.609		
		Total	1686.519	26			
Lingkungan Motivasi kerja	Motivasi	Between Groups (Combined)	775.524	11	70.502	1.268	.328
		Linearity	306.577	1	306.577	5.515	.033
		Deviation from Linearity	468.947	10	46.895	.844	.598
		Within Groups	833.883	15	55.592		
		Total	1609.407	26			

Sumber: Data primer diolah 2020

Dari pengujian linieritas di atas ternyata semua variabel didalam penelitian ini dinyatakan memiliki arah yang sama atau bersifat linier.

### Uji Klasik

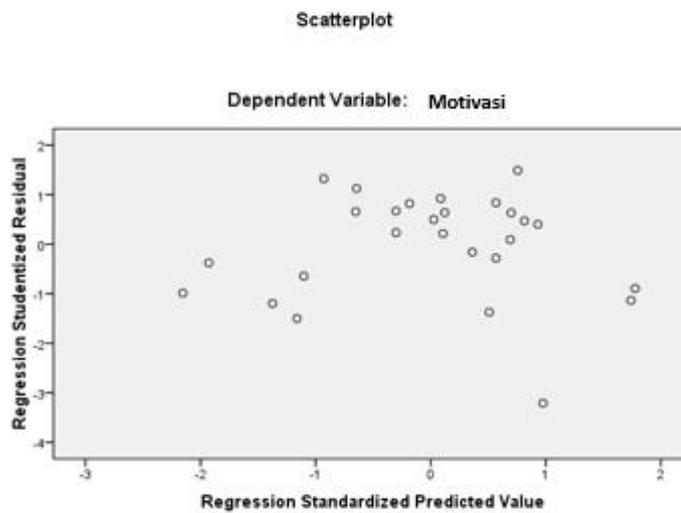
#### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.** Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.804	4.538		1.720	.099
Upah	.127	.157	.401	.809	.427
Penghargaan	.343	.322	1.208	1.066	.297
Lingkungan	.423	.342	1.453	1.235	.229

Dari tabel diatas disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami gejala masalah heterokedastisitas.



**Gambar 1.** Uji Titik Scatterplot

Berdasarkan output scatterplot diatas, tidak memiliki bentuk dan pola tertentu Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas didalam penelitian ini.

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 5.** Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Upah	.27	6.212
Penghargaan	.31	2.422
Lingkungan	.29	4.983

Dari Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel didalam penelitian ini tidak ada masalah dalam multikolinieritas karena semua nilai tolerance diatas 0,05 nilai VIF dibawah standar nilai 10.

**Uji Auto Korelasi**

**Tabel 6.** Hasil Uji Auto Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.980 <sup>a</sup>	.961	.957	1.066	1.653

Berdasarkan output di atas, maka disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi antar variabel.

### Uji Hipotesis

#### Uji Hipotesis secara Parsial Pengaruh Upah Kerja terhadap Motivasi Kerja

Untuk menguji pengaruh upah kerja ( $X_1$ ) dengan motivasi kerja ( $Y$ ) digunakan SPSS 17,1 dengan hasil sebagaimana disajikan pada Tabel 7 berikut.

**Tabel 7.** Hasil Uji Regresi Linier Upah kerja terhadap motivasi kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.172	1.964		3.142	.004
	Upah	.945	.034	.979	7.486	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data primer diolah 2020

Dari tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 6.172 + 0.979x_1$$

Dari Tabel diatas dan setelah di masukkan di persamaan regresi, Maka dapat dikatakan terdapat pengaruh secara signifikan upah kerja terhadap motivasi kerja.

#### Uji Hipotesis Secara Parsial Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja

**Tabel 8.** Hasil Uji Regresi Linier Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.427	6.111		2.197	.035
	Penghargaan	.811	.106	.804	7.640	.000

a. Dependent Variable: motivasi kerja

Sumber: Data primer diolah 2020

Dari tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 13.427 + 0.804x_2$$

Dari Tabel diatas dan setelah di masukkan ke persamaan regresi. Maka dapat dikatakan terdapat pengaruh secara signifikan pemberian penghargaan terhadap motivasi kerja.

### Uji Hipotesis secara Parsial Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

**Tabel 9.** Hasil Uji Regresi Linier Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.277	3.188		.714	.007
	lingkungan	.968	.049	.961	9.576	.000

a. Dependent Variable: motivasi kerja

Dari tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 2.277 + 0.961x_3$$

Dari data tabel dan setelah dimasukkan ke persamaan maka dapat dikatakan terdapat pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

### Uji Hipotesis Secara Simultan Pengaruh upah kerja, penghargaan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

**Tabel 10.** Uji F Antara Pengaruh Upah Kerja, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	829.809	3	276.603	8.539	.000 <sup>a</sup>
	Residual	34.073	30	1.136		
	Total	863.882	33			

a. Predictors: (Constant), upah kerja, penghargaan, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data primer diolah 2020

Dari tabel di atas dapat dikatakan terdapat pengaruh secara signifikan antara upah kerja, penghargaan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

Untuk melihat besarnya pengaruh secara simultan antara antara upah kerja, penghargaan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dapat dilihat dari nilai R Square yang terdapat pada tabel 4.20 di bawah ini .

**Tabel 11.** Uji Estimate Upah Kerja, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 <sup>a</sup>	.961	.957	1.066

a. Predictors: (Constant), upah kerja, penghargaan dan lingkungan

*Sumber: Data primer diolah 2020*

Dari tabel di atas terlihat nilai R Square = 0.980. Ini memberi arti upah kerja, penghargaan dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 98% terhadap motivasi kerja sedangkan sisanya 2 % lagi dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini. Untuk melihat bentuk persamaan regresi bergandanya maka dapat disusun berdasarkan tabel 4.21 dibawah ini.

**Tabel 12.** Nilai Koefisien Regresi Berganda Upah Kerja, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.616	2.763		1.671	.010
	Upah	.814	.156	.843	5.206	.000
	Penghargaan	.011	.065	.010	.163	.001
	lingkungan	.150	.158	.149	.948	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

*Sumber: Data primer diolah 2020*

Dari tabel di atas dapat disusun persamaan regresinya sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 4.616 + 0.843X_1 + 0.010X_2 + 0.149X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi berganda diatas adalah Nilai konstanta sebesar 4.616 secara sistematis menyatakan bahwa jika nilai upah kerja sebagai X1, penghargaan sebagai X2, dan lingkungan sebagai X3 sama dengan nol atau 0 maka nilai motivasi kerja atau Y sebesar 4.616. Dengan kata lain nilai motivasi kerja tanpa ada upah kerja, penghargaan dan lingkungan kerja adalah 4.616.

Koefisien regresi upah kerja (X<sub>1</sub>) terhadap motivasi kerja (Y<sub>1</sub>) sebesar 0.843. artinya bahwa peningkatan satu variabel upah kerja dengan asumsi 2 variabel yang lain konstan maka akan menyebabkan penambahan motivasi kerja sebesar 0.843. Koefisien regresi penghargaan (X<sub>2</sub>) terhadap motivasi kerja (Y<sub>1</sub>) sebesar 0.010. artinya bahwa peningkatan satu variabel penghargaan dengan asumsi 2 variabel yang lain konstan maka akan menyebabkan penambahan motivasi kerja sebesar 0.010. Koefisien regresi lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) terhadap motivasi kerja (Y<sub>1</sub>) sebesar 0.149. artinya bahwa peningkatan satu variabel lingkungan kerja dengan asumsi 2 variabel yang lain konstan maka akan menyebabkan penambahan motivasi kerja sebesar 0.149.

## Pembahasan

**a) Pengaruh pemberian Upah Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru**

Dari hasil penelitian didapat bahwa terdapat pengaruh positif secara signifikan antara pemberian upah kerja terhadap motivasi kerja guru. Hal ini berarti bahwa peningkatan upah kerja akan berakibat pada meningkatnya motivasi kerja guru.

**b) Pengaruh Pemberian Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Guru**

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian penghargaan terhadap motivasi kerja guru.

**c) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

**KESIMPULAN DAN SARAN****Kesimpulan**

kesimpulan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara upah kerja terhadap motivasi kerja. Ini mengandung arti bahwa peningkatan upah kerja akan berakibat pada meningkatnya motivasi kerja maka berlaku juga sebaliknya apabila upah kerja menurun maka motivasi kerja juga akan menurun mengikutinya.
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara penghargaan terhadap motivasi kerja. Ini mengandung arti bahwa peningkatan pemberian penghargaan akan berakibat pada meningkatnya motivasi kerja. Hal ini juga berlaku sebaliknya bila guru kurang mendapatkan penghargaan maka motivasi kerja guru juga akan berkurang.
3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Ini mengandung arti bahwa peningkatan lingkungan kerja akan berakibat pada meningkatnya motivasi kerja. Hal ini juga berlaku pada menurunnya kualitas lingkungan kerja maka akan menurunkan motivasi kerja guru didalamnya.
4. Terdapat pengaruh positif yang signifikan secara simultan yang antara upah kerja, penghargaan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Ini mengandung arti bahwa peningkatan upah kerja, penghargaan dan lingkungan kerja akan berakibat pada meningkatnya motivasi kerja. Hal ini berlaku juga sebaliknya apabila guru upah kerja guru terasa kurang, guru juga tidak mendapatkan penghargaan yang layak dan lingkungan kerja kurang baik maka akan berakibat pada menurunnya motivasi kerja guru.

**Saran**

Adapun beberapa saran sebagai berikut:

1. Upah kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hal tersebut disarankan agar pemerintah lebih memperhatikan upah guru di Indonesia.
2. Penghargaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Disarankan kepada pimpinan sekolah agar lebih menghargai hasil kerja guru sehingga guru merasa dihargai dan dapat meningkatkan motivasi kerja.
3. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Disarankan kepada kepala sekolah agar dapat meningkatkan lingkungan kerja agar menjadi lebih nyaman untuk mengajar.

4. Kelemahan penelitian ini terletak pada jumlah sampel yang digunakan hanya 34 guru sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut dengan jumlah sampel yang lebih besar untuk mendapatkan hasil yang berbeda.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Agus Sartono. 2010. *Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi (4 th ed.)*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto. 2014. *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Armstrong, Gary. 2007. *Dasar-Dasar Pemasaran, Edisi kesembilan, Jilid 1*, dialihbahasakan oleh Alexander Sindoro, Jakarta: Indeks
- Anto Dajan, 2003. *Pengantar Metode Statistik II*, Penerbit LP3ES, Jakarta.
- Azwar, S. 2000. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar Jogja Offset.
- Basuki, dan Indah Susilowati. 2005 *Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Semangat Kerja*. Jurnal JRBI. Vol 1 No 1. Hal : 31-47
- Chaplin, J.P. 2006. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Donovan, G. 2002. *Extending The Applicability and Predictive Power of Legitimacy Theory*. Accounting, Auditing & Accountability Journal, 15 (3), hal. 344-371.
- Eugene McKenna & Nic Beech. 2000. *The Essence Of Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Andi, Yogyakarta
- Gie, The Liang. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta. Liberty.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, PT. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Dasar-dasar Perbankan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Heidjrahman dan Husnan Suad. 2005. *Manajemen Persoalia*. Cetakan Kesebelas. BPFE. Yogyakarta.
- Ihedinhmah, N., & Egbunike, F. (2015). *Effect of Rewards on Employee Performance in Organizations: A Study of Selected Commercial Banks in Awka Metropolis*. European Journal of Business and Management.
- Ishak & Tanjung Hendri, 2003, *manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Kadarisman, 2012, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta
- Kartasapoetra, A.G, dan M.M Sutedjo. 2010. *Teknologi Konservasi Tanah dan Air*. Rineka Cipta. Jakarta
- Khoiriyah, Lilik. 2009. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. AJI BALI JAYA WIJAYA SURAKARTA*. Tesis, S2, UMS, Dipublikasikan
- Mahsun, Mohammad. 2009. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Edisi Ketiga. BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Manullang, 2006, *Dasar-Dasar Manajemen, edisi revisi, cetakan ketujuh*, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta
- Mathias, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat, 2007. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Mulyasa. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Rasheed, A., and Jehanzeb, K. 2012. *An Exploration of Predictors of Organizational Citizenship Behaviour and Its Significant Link to Employee Engagement*, *International Journal of Business, Humanities and Technology*, Vol 2, No 4, pp. 99-106.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Robbins, S.P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid I, Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Sardiman, AM . 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sarwono, Jonathan. 2005, "Teori dan Latihan Menggunakan SPSS", Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, B., 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : bumi Aksara.
- Saydam, Gozali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta: Gunung Agung.
- Schein, Edgar H., *Organizational Culture and Leadership*, Jossey Bass, San Francisco.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2004, *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I*, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta
- Siswanto H.B. 2009. *Pengantar Manajemen*. Edisi kelima, Bumi Aksara: Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sukirno, Sadono. 2005. *Makro Ekonomi Modern*. Penerbit PT. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.
- Surya. 2008. *Penerapan Good Corporate Governance Mengesampingkan Hak-hak Istimewa Demi Kelangsungan Usaha*. Jakarta: Kencana
- Uno, Hamzah B. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi aksara
- Yasmeen. 2015. *Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur*. Thesis. Universitas Gunadarma. Jakarta.
- Wahidmurni. 2010. *Evaluasi Pembelajaran*. Yogyakarta: Nuha Litera.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.