



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DAN KARYAWAN
SMP NEGERI 30 SEMARANG TAHUN AJARAN 2005/2006**

SKRIPSI

**Untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan
pada Universitas Negeri Semarang**

**Oleh
Triningsih
NIM 3301401155**

**FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN
2006**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 16 Agustus 2006

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Ade Rustiana, M.Si

NIP. 132003070

Dra. Hj. Nanik Suryani, M.Pd

NIP. 131474079

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Drs. Sugiharto, M.Si

NIP. 131286682

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas
Ekonomi, Universitas Negeri Semarang pada :

Hari :

Tanggal :

Penguji Skripsi

Drs. Mudjijono, M.Si

NIP. 130795079

Anggota I

Anggota II

Drs. Ade Rustiana, M.Si

NIP. 132003070

Dra. Hj. Nanik Suryani, M.Pd

NIP. 131474079

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Agus Wahyudin, M.Si

NIP. 131658236

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, Agustus 2006

Triningsih

NIM. 3301401155

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

- Ikhlas dan tauhid adalah pohon yang ditanam di dalam hati, amal perbuatannya adalah cabang-cabangnya, sedangkan buahnya adalah kehidupan yang baik di dunia dan kenikmatan abadi di alam akhirat (Ibnul Qayyim).
- Sesungguhnya kekayaan yang paling tinggi nilainya adalah akal, kemelaratan yang paling parah adalah kebodohan, kesepian yang paling menakutkan adalah bangga pada diri sendiri, keturunan yang paling mulia adalah budi pekerti yang luhur (Ali bin Abi Tholib).

Persembahan :

Dengan mengucapkan syukur kepada nama Allah SWT,
karya ini kupersembahkan untuk :

- Suami tercinta, yang setia mendampingi..
- Ayah (Alm) dan ibu, terima kasih tak terhingga atas segala yang telah diberikan.
- Kakak dan adikku, yang selalu mendukungku.
- Sahabat-sahabatku yang selalu memberiku semangat.
- Almamaterku

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis memiliki kemampuan untuk menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Guru dan Karyawan SMP Negeri 30 Semarang Tahun Ajaran 2005/2006”, dalam rangka menyelesaikan studi Strata I untuk mencapai gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis telah menerima banyak bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak yang tak ternilai harganya. Jasa baik mereka tentu tidak dapat saya lupakan begitu saja. Dan pada kesempatan ini saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. DR. H. A.T. Soegito, S.H. M.M, selaku Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di UNNES.
2. Drs. Agus Wahyudin, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ijin dan kesempatan untuk mengadakan penelitian.
3. Drs. Sugiharto, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ijin dan kesempatan untuk mengadakan penelitian.

4. Drs. Ade Rustiana, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
5. Dra. Hj. Nanik Suryani, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing II yang telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
6. Drs. Mudjijono, M.Si, selaku Dosen Penguji yang telah memberikan kritik dan saran terhadap penyusunan skripsi ini.
7. Drs. A.L. Beki Wisnu Tomo, selaku Kepala SMP Negeri 30 Semarang yang telah memberikan ijin dan fasilitas kepada penulis selama mengadakan penelitian.
8. Aminah Kurniasih, S.Pd, selaku Wakil Kepala SMP Negeri 30 Semarang Bidang Kurikulum yang telah banyak membantu dalam pelaksanaan penelitian.
9. Seluruh guru dan karyawan SMP Negeri 30 Semarang yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
10. Semua pihak yang membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya kemampuan yang ada dalam diri penulis yang terbatas, untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan.

Akhirnya penulis berharap semoga Allah SWT memberikan balasan atas keikhlasan semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga skripsi ini berguna dan bermanfaat bagi para pembaca maupun pihak yang berkepentingan.

Semarang, Agustus 2006

Penulis

SARI

Triningsih. 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan SMP Negeri 30 Semarang Tahun Ajaran 2005/2006*. Skripsi. Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

Motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting untuk mencapai kepuasan kerja. Dengan adanya motivasi kerja pada guru dan karyawan dapat menimbulkan kemampuan untuk bekerja. Dengan adanya kemampuan bekerja maka kepuasan kerja akan meningkat. Para pegawai akan lebih menyukai lingkungan secara umum, lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman melakukan pekerjaan. Sehingga tidaklah mungkin suatu pekerjaan akan terpuaskan tanpa adanya motivasi dan lingkungan kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan. Namun kebenaran dari argumen ini perlu dibuktikan melalui kegiatan penelitian agar diperoleh jawaban yang akurat.

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah : (1) Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja?, (2) Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja?, (3) Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja?. Penelitian ini bertujuan : (1) Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, (2) Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, (3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Populasi penelitian ini adalah semua karyawan dan guru SMP Negeri 30 Semarang. Populasi ini sekaligus sebagai sampel penelitian. Adapun variabel yang diteliti meliputi motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Data diambil dengan teknik kuesioner, selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi ganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru dan karyawan SMP Negeri 30 Semarang dalam kategori tinggi, yang berarti sebagian besar mempunyai minat, yang tinggi, telah tercukupi gajinya, kebutuhan akan rasa aman tercukupi, adanya hubungan interpersonal yang baik dan mendapatkan kesempatan untuk berkembang. Dari hasil uji parsial diperoleh t_{hitung} sebesar 3,734 dengan p value = $0,000 < 0,05$, yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Besarnya pengaruh mencapai 18,8%. Lingkungan kerja di SMP Negeri 30 Semarang dalam kategori baik perwarnaannya pada dinding ruangan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanannya memberikan kenyamanan, meskipun dari segi suara masih bising, sebab dekat dengan jalan raya dan suara peralatan kerja. Dari hasil uji parsial diperoleh $t_{hitung} = 3,469$ dengan p value = $0,001 < 0,05$, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Besarnya kontribusi lingkungan kerja sebesar 16,7%. Hasil uji simultan diperoleh $F_{hitung} = 18,631$ dengan p value = $0,000 < 0,05$, yang

berarti secara bersama-sama motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Besarnya kontribusi motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 38,3%.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil simpulan bahwa ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Ditinjau dari lingkungan kerja, ternyata kondisi kebisingan yang timbul dari luar sekolah yaitu suara kendaraan bermotor yang masih belum terhindarkan. Oleh karena itu disarankan agar guru dan karyawan lebih berkonsentrasi terhadap pekerjaannya dan peralatan kerja (printer komputer, fotokopi, dll) yang dapat menimbulkan kebisingan untuk diletakkan di ruangan yang letaknya jauh dari ruangan guru.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
SARI	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan Penelitian	6
E. Sistematika Skripsi	7
BAB II LANDASAN TEORI PENELITIAN	8
A. Motivasi Kerja	8
1. Pengertian Motivasi Kerja	8
2. Teori Motivasi	9

3. Faktor yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya	
Motivasi Kerja	12
B. Lingkungan Kerja	13
1. Pengertian Lingkungan Kerja	13
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ...	14
C. Kepuasan Kerja	22
1. Pengertian Kepuasan Kerja	22
2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja	23
D. Kerangka Berpikir	28
E. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Populasi	32
B. Variabel Penelitian	32
C. Metode Pengumpulan Data	33
D. Validitas dan Reliabilitas	35
E. Metode Analisis Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
A. Hasil Penelitian	44
1. Gambaran tentang Motivasi Kerja	44
2. Gambaran tentang Lingkungan Kerja	49
3. Gambaran tentang Kepuasan Kerja	52
4. Uji Hipotesis	54
a. Uji Asumsi Klasik	55

b. Uji Parsial	58
c. Uji Stimultan	59
d. Besarnya Kontribusi Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	60
B. Pembahasan	61
BAB V PENUTUP	83
A. Simpulan	66
B. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN-LAMPIRAN	69

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Interval Kelas Persentase dan Kategori	39
2. Gambaran umum tentang Minat	45
3. Gambaran umum tentang Gaji/Penghasilan	45
4. Gambaran umum tentang Kebutuhan Akan Rasa Aman	46
5. Gambaran umum tentang Hubungan Interpersonal	47
6. Gambaran umum tentang Kesempatan untuk Berkembang	47
7. Gambaran tentang Motivasi Kerja	48
8. Gambaran tentang Lingkungan Kerja ditinjau dari setiap aspek..	49
9. Gambaran tentang Lingkungan Kerja	51
10. Gambaran tentang Kepuasan Kerja ditinjau dari setiap aspek	52
11. Gambaran tentang Kepuasan Kerja	53
12. Hasil Uji Heteroskedastisitas	57
13. Hasil Uji Parsial	58
14. Hasil Uji Stimultan	60
15. Kontribusi motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Berpikir	30
2. Diagram Pie Motivasi Kerja	49
3. Diagram Pie Lingkungan Kerja	52
4. Diagram Pie Kepuasan Kerja	54
5. P-P Plot Uji Normalitas Data	55
6. Diagram Scatterplot	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Angket Penelitian	69
2. Daftar Nama Responden	75
3. Tabel Uji Validitas Angket Motivasi Kerja	78
4. Tabel Uji Validitas Angket Lingkungan Kerja	79
5. Tabel Uji Validitas Angket Kepuasan Kerja	80
6. Perhitungan Reliabilitas Angket Motivasi Kerja	81
7. Perhitungan Reliabilitas Angket Lingkungan Kerja	82
8. Perhitungan Reliabilitas Angket Kepuasan Kerja	83
9. Regression	84
10. Histogram	85
11. Scatterplot	86
12. Tabel Perhitungan Validitas dan Reliabilitas Angket Motivasi Kerja	88
13. Perhitungan Validitas Angket Motivasi Kerja	89
14. Perhitungan Reliabilitas Angket Motivasi Kerja	90
15. Tabel Perhitungan Validitas dan Reliabilitas Angket Lingkungan Kerja	91
16. Perhitungan Validitas Angket Lingkungan Kerja	92
17. Perhitungan Reliabilitas Angket Lingkungan Kerja	93

18. Tabel Perhitungan Validitas dan Reliabilitas Angket Kepuasan Kerja	94
19. Perhitungan Validitas Angket Kepuasan Kerja	95
20. Perhitungan Reliabilitas Angket Kepuasan Kerja	96
21. Data Hasil Penelitian	97
22. Tabel Analisis Regresi	99
23. Analisis Regresi Ganda	100
24. Tabel Nilai r Product Moment	103
25. Tabel t	104
26. Tabel F	105
27. Surat Ijin Survey Pendahuluan SMP Negeri 30 Semarang	106
28. Surat Ijin Penelitian SMP Negeri 30 Semarang	107
29. Surat Ijin Penelitian dari Dinas Pendidikan Kota Semarang	108
30. Surat Keterangan Sudah Mengadakan Penelitian	109
31. Rekomendasi Dosen Pembimbing	110

BAB I

PENDAHULUAN

A. Alasan Pemilihan Judul

Kepuasan kerja adalah sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan (Tiffin 1958). Karyawan atau pegawai pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam suatu organisasi. Dari hal tersebut maka manusia merupakan faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi.

Sesempurnanya apapun suatu organisasi, baik dalam segi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, maupun sarana teknologi yang dimiliki, semua itu tak akan bisa berjalan apabila tidak ada faktor manusia sebagai penggerak. Pada umumnya seseorang mulai awal bekerja hanya untuk mendapat upah sebagai balas jasa guna memenuhi kebutuhan pokok. Disamping itu juga perasaan takut menganggur namun perkembangan berikutnya disamping uang juga ada faktor utama yang lain yaitu kepuasan, untuk mendorong semua orang untuk bekerja. seseorang yang bekerja akan mulai bersaing terhadap orang lain dalam hal ini sesama pekerja untuk mendapat upah yang lebih besar yang kemudian meningkat lebih besar dari sebelumnya hal ini juga menuntut hal-hal lain demi kepuasan kerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan

sistem nilai yang berlaku pada dirinya hal ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu dalam mencapai hasil produktivitas guna mempengaruhi kepuasan kerja.

Faktor kepuasan kerja di atas akan lebih baik lagi apabila didukung juga dengan motivasi kerja yang baik. Motivasi kerja merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk melaksanakan usaha kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual. Dorongan atau keinginan antara yang satu dengan yang lain berbeda, hal ini dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dari luar. Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang adalah minat/perhatian terhadap pekerjaan, upah/gaji, status sosial dari pekerjaan, pekerjaan yang mengandung pengabdian dan faktor suasana kerja serta hubungan kemanusiaan yang baik. Tinggi rendahnya motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat dicapai karyawan. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong semangat kerja karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Motivasi kerja dan kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yaitu tempat di mana para pegawai melaksanakan pekerjaan sehari-hari meliputi keadaan penerangan, pewarnaan, suara, udara, kebersihan, keamanan, serta tata ruang (Moekijat 1995:155). Kenyamanan tempat kerja secara fisik dan non fisik (psikis) merupakan harapan bagi tiap karyawan. Upaya mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan, warna dinding dan perabotan

kantor, suara dan tata ruang serta yang berkaitan dengan kondisi psikis. Hal ini memberikan rasa nyaman pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pada akhirnya kondisi kerja akan lebih baik dan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan.

Pegawai selalu menuntut adanya lingkungan tempat mereka bekerja lebih nyaman sehingga optimalisasi kerja pegawai dapat tercapai dengan baik. Pegawai tidak akan bekerja secara optimal apabila kondisi lingkungan tempat ia bekerja seperti penerangan tidak terpenuhi, suara gaduh, suhu udara terlalu lembab, panas. Selain itu juga perlu diperhatikan tata ruang yaitu penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan ruang, tentang penggunaan secara terperinci dari ruang ini untuk menyiapkan susunan yang praktis dari faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak (The Liang Gie 1992:186).

Berdasarkan pengamatan sementara yang dilakukan di SMP Negeri 30 Semarang menunjukkan ada indikasi dimana sebagian guru kurang memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya. Hal ini terlihat dari adanya sebagian guru yang datang ke sekolah hanya pada saat jam mengajar mereka, selain itu ada sebagian guru yang pulang lebih awal dari jam yang telah ditentukan. Meskipun disini mereka telah melaksanakan tugasnya (mengajar) tetapi hal itu dipandang kurang etis dan menunjukkan ketidak disiplin terhadap tata tertib yang telah ditentukan.

Sedangkan para karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya masih terlihat santai dan lambat. Hal ini dapat terlihat dari pembuatan data guru dan data status guru yang masih tertunda-tunda padahal data tersebut harus cepat diganti atau dirolling. Dan data yang seharusnya sudah diganti atau tidak dipakai masih tertempel di ruang guru.

Begitu juga kondisi tata ruang kerja masih terdapat ketidak teraturan dalam hal penataan ruang karyawan. Dalam hal ini misalnya mengenai penataan meja dan kursi yang terlihat berantakan dan tidak rapi yang mengakibatkan karyawan tidak bergerak leluasa dan ini dapat menghambat kelancaran pekerjaan.

Kondisi pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut banyak karyawan. Tetapi kenyataan yang ada justru sebaliknya, Dimana pertukaran udara di sini masih kurang, hal ini terlihat di ruang guru dan karyawan belum adanya ventilasi udara sehingga mengakibatkan ruangan menjadi pengap serta menimbulkan kelelahan bagi para guru dan karyawan.

Seperti yang telah dikemukakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting untuk mencapai kepuasan kerja dengan adanya motivasi kerja pada guru dan karyawan dapat menimbulkan kemampuan untuk bekerja. Dengan adanya kemampuan bekerja maka kepuasan kerja akan meningkat. Para pegawai akan lebih menyukai lingkungan secara umum. Lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman melakukan pekerjaan.

Sehingga perlu ditegaskan bahwa tidaklah mungkin suatu pekerjaan akan terpaukan tanpa adanya motivasi dan lingkungan kerja yang baik untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Bertitik tolak dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Dan Karyawan di SMP Negeri 30 Semarang Tahun Ajaran 2005/2006".

B. Permasalahan

Secara terperinci masalah-masalah yang diteliti mencakup:

1. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 30 Semarang?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 30 Semarang?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 30 Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dijabarkan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 30 Semarang.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 30 Semarang.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 30 Semarang.

D. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan secara teoritis
 - a. Untuk mengembangkan pengetahuan mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja serta kepuasan kerja
 - b. Untuk mengembangkan wawasan mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja serta kepuasan kerja di SMP Negeri 30 Semarang
2. Kegunaan secara praktis
 - a. Sebagai bahan masukan atau input bagi SMP Negeri 30 Semarang agar mampu mengambil langkah-langkah tepat dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja melalui motivasi dan lingkungan kerja baik bagi dan berguna bagi para guru dan karyawan.
 - b. Memberi dorongan para guru dan karyawan untuk lebih baik dan menjaga / meningkatkan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang nantinya dapat berguna bagi guru dan karyawan.

E. Sistematika Skripsi

Untuk memberikan gambaran secara menyeluruh tentang isi skripsi maka secara garis besar sistematikanya dibagi menjadi tiga kelompok :

1. Bagian awal skripsi yang berisi : sampul, lembar berlogo, halaman judul, persetujuan pembimbing, pengesahan kelulusan, pernyataan, motto dan persembahan, prakata, sari, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar serta daftar lampiran.
2. Bagian isi skripsi terdiri atas :
 - Bab I PENDAHULUAN
Diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika skripsi.
 - Bab II LANDASAN TEORI PENELITIAN
Membahas landasan dan konsep-konsep serta teori-teori yang dijadikan landasan dalam penelitian.
 - Bab III METODE PENELITIAN
Membahas tentang populasi penelitian, sampel penelitian, variabel, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas, dan metode analisis data.
 - Bab IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Berisi hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian
 - Bab V KESIMPULAN DAN SARAN
Berisi kesimpulan dari hasil penelitian saran kepada pihak yang terkait.
3. Bagian akhir skripsi, berisi daftar pustaka dan lampiran-lampiran

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Motivasi

1. Pengertian motivasi kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. oleh sebab itu , motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja (Pandji Anoraga, 1998:35).

Menurut (As'ad, 1991:45) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama bekerja secara efektif dan terintegrasi dan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki kebutuhan,perasaan, pikiran dan motivasi.setiap manusia yang melakukan sesuatu pada dasarnya didorong oleh suatu motivasi. Adanya berbagai kebutuhan akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berusaha memenuhi berbagai kebutuhan tersebut dengan bekerja. Menurut Manulang (1993:120) motivasi adalah pemberian daya rangsang kepada pegawai bekerja dengan segala daya dan upaya.

Motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang atau pegawai untuk melaksanakan usaha atau kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual.

Dengan demikian disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menyebabkan ia melakukan sesuatu tindakan tertentu untuk memenuhi kebutuhannya. Jadi motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong pekerja yang melakukan usaha menghasilkan barang atau jasa sehingga dapat tercapai suatu tujuan.

2. Teori Motivasi

Tingkah laku manusia selalu timbul oleh adanya kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah tujuan tertentu adalah motivasi.

Tingkah laku yang ada pada setiap orang berbeda tetapi suatu prinsip yang umum berlaku bagi semua kebutuhan setelah terpenuhi dalam jangka waktu tertentu akan timbul lagi dan menuntut pemenuhan lagi.

Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki kebutuhan, perasaan, pikiran dan motivasi. Setiap manusia dalam melaksanakan suatu kegiatan pada dasarnya didorong oleh motivasi. Adanya berbagai kebutuhan akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. Orang mau bekerja keras dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya.

Abraham H. Maslow dalam Need Hierarki Theory menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan manusia bersifat jamak yaitu kebutuhan psikologis dan biologis berupa material. Maslow menggolongkan adanya lima kebutuhan manusia.(Hasibuan 2003 : 104).

- a. Manusia adalah makhluk sosial yang bekeinginan dan selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini bersifat terus menerus dan berhenti bila akhir hayat tiba.
- b. Suatu kebutuhan yang telah terpuaskan telah menjadi alat motivasi bagi pelakunya. Hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi alat motivasi.
- c. Kebutuhan manusia itu bertingkat

Adapun tingkat kebutuhan manusia yang mendorong manusia untuk bekerja menurut Maslow adalah:

- a. Kebutuhan fisik

Kebutuhan fisik adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti sandang, pangan, papan. Organisasi membantu individu dengan menyediakan gaji yang baik, keuntungan serta kondisi kerja untuk memuaskan kebutuhannya.

- b. Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan

Jika kebutuhan psikologis sudah sedikit terpenuhi maka kebutuhan ini dapat menjadi motivasi. Kebutuhan ini merupakan rasa

aman dari kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah pada bentuk kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa di tempat kerja pada saat mengerjakan pekerjaan pada waktu jam-jam tertentu

c. Kebutuhan Afiliasi

Kebutuhan afiliasi adalah kebutuhan sosial misalnya berteman, motivasi serta mencintai serta diterima dalam pergaulan lingkungan kerjanya. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorangpun manusia ingin hidup menyendiri. Kebutuhan ini terdiri dari:

- 1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di tempat ia bekerja.
- 2) Kebutuhan akan perasaan dihormati. Karena manusia merasa dirinya penting. Serendah rendahnya pendidikan dan kedudukan seseorang tetap merasa dirinya penting.
- 3) Kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak sanggup yang menyenangi kegagalan. Kemajuan di segala bidang merupakan keinginan dan kebutuhan yang menjadi idaman setiap orang.
- 4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta. Setiap karyawan akan merasa senang jika diikutkan dalam berbagai kegiatan dan mengemukakan saran atau pendapat pada pimpinan.

d. Kebutuhan akan penghargaan diri / status

Merupakan kebutuhan akan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Ideal prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri dipenuhi dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. Kebutuhan aktualisasi diri ini berbeda. 2 hal dengan kebutuhan yang lain yaitu:

- 1) Kebutuhan aktualisasi diri hanya dapat dipenuhi atas usaha individu itu sendiri.
- 2) Aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan individu. Kebutuhan ini berlangsung terus menerus terutama sejalan dengan meningkatnya jenjang karier seorang individu.

3. Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja

Dalam kegiatan administrasi pendidikan motivasi kerja yang tinggi dari setiap personal yang terlibat didalamnya merupakan faktor yang memuaskan bagi tercapainya tujuan-tujuan pendidikan diantaranya:

- a. Minat atau perhatian terhadap pekerjaan berpengaruh terhadap motivasi seseorang merasa bahwa minat atau perhatiannya sesuai dengan jelas

sifat dan pekerjaan yang dilakukan maka akan meningkatkan motivasi kerjanya.

- b. Faktor upah / gaji yang tinggi dipandang sebagai faktor yang dapat memepertinggi motivasi kerja.
- c. Faktor status sosial dari pekerjaan dapat mempengaruhi motivasi kerja. Pekerjaan yang mendapat status sosial/posisi yang tinggi atau baik.
- d. Tujuan yang mulia / pekerjaan yang mengandung pengabdian merupakan faktor yang dapat memepertinggi motivasi kerja. Tujuan serta sifat pengabdian diri dalam suatu pekerjaan mengakibatkan terwujudnya pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- e. Faktor suasana kerja dan hubungan kemanusiaan yang lebih sehingga setiap orang merasa diterima dan dihargai dalam kelompoknya dapat memepertinggi motivasi kerja.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Kerja adalah aktifitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan (As'ad S.U 1991:47). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada

disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Alex S. Niti Semito 1982:183).

Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniah, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, perlengkapan kantor, mesin-mesin kantor dan tata ruang kantor merupakan faktor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor pada umumnya.

Lingkungan dimana para pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Kondisi menyenangkan, enak dan hanya nyaman hanya akan membuat pegawai betah tinggal dikantor. Sehingga tugas dan pekerjaannya dapat mencapai hasil yang baik. Adapun komponen-komponen dari kondisi kerja kebanyakan (Moekijat 1995:135) adalah: 1) Penerangan, 2) Warna, 3) Udara, 4) Suasana, 5) Tata ruang kantor.

Sedangkan menurut Alex S. Niti Semito (1992:184) faktor faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja: 1) Pewarnaan, 2) Kebersihan, 3) Pertukaran udara, 4) Penerangan, 5) Keamanan, 6) Kebisingan.

Berdasarkan uraian teoritis lingkungan kerja sebagaimana disebut di atas dapat disimpulkan komponen / faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, udara, penerangan, musik, keamanan, kebisingan, tata ruang.

a. Pewarnaan

Dengan warna yang tepat pada dinding ruangan dan mesin-mesin, pewarnaan peralatan, bahkan pewarnaan dari seragam yang mereka pakai perlu mendapat perhatian sehingga menimbulkan kegembiraan dan kesenangan kerja. Warna yang tepat akan mencegah kesilauan yang mungkin timbul karena cahaya yang berlebihan. Selain itu warna juga dapat mempengaruhi tekanan darah, ketegangan syaraf, perasaan dan pikiran.

- 1) Merah adalah warna yang menggambarkan panas, kegembiraan dan kegiatan bekerja sebagai alat untuk merangsang panca indera.
- 2) Kuning menggambarkan kehangatan matahari, warna ini merangsang mata dan syaraf. Pengaruh mental yang ditimbulkan adalah perasaan gembira dan riang yang melenyapkan perasaan tertekan.

- 3) Biru adalah warna adem, memberi kesan keluasaan dan ketentraman . warna ini dapat berpengaruh untuk mengurangi ketegangan otot tubuh dan tekanan darah pekerja yang memerlukan konsentrasi.
- 4) Warna yang digunakan dalam ruangan kerja hendaknya warna-warna berikut: kuning muda, gading, cream, dan hijau serta abu-abu. Warna tembok luar sebaiknya warna-warna lunak, tidak silau atau tidak tajam.

b. Kebersihan

Dalam setiap instansi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja sebab selain hal ini mempengaruhi kesehatan maka dengan lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi kesehatan kejiwaan. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat kerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalkan kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakan. Untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus tetapi kebersihan ini bukan semata-mata kewajiban dari petugas khusus. Setiap karyawan harus ikut bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan tempat mereka bekerja. (Alex S. Niti semito 1982: 192)

c. Udara

Di dalam ruangan kerja diperlukan suatu pertukaran udara yang cukup, apabila didalam ruangan kerja tersebut tidak seimbang antara

luas ruangan kerja dengan jumlah karyawan yaitu ruangan kerja yang sempit tetapi jumlah karyawan yang cukup banyak. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan. Tetapi sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan kelelahan dari para karyawan.

Untuk menimbulkan pertukaran udara yang baik, maka dalam ruangan kerja diperlukan jendela dan ventilasi yang cukup untuk pertukaran udara. Disamping jendela dan ventilasi yang cukup konstruksi gedung juga dapat berpengaruh pada pertukaran udara. Gedung yang berplafon tinggi pertukaran udaranya akan lebih baik dari pada gedung yang berplafon rendah.

Pertukaran udara yang baik akan meyehatkan badan dan menimbulkan rasa kesegaran sehingga semangat dan kegairahan kerja dapat meningkat.

Tetapi pada zaman modern sekarang ini sarana pertukaran udara tidak lagi berpengaruh adanya ventilasi, bahkan jendela besarpun tidak lagi berpengaruh besar, karena pada saat ini telah ada alat pengaturan udara yang lebih modern yaitu Air Conditioning. Yaitu mengatur keadaan udara dengan mengawasi unsur pokok yaitu; suhu udara, peredaran udara, kelembaban udara dan kebersihan udara. (Moekijat 1995:145)

Kecuali untuk menambah kesehatan dan kesenangan karyawan air conditioning juga memberikan keuntungan ekonomis, yaitu dengan produktifitas yang tinggi dan pengurangan dalam pembiayaan pembersihan. Suatu penyelidikan efisiensi pegawai kantor menunjukkan rata-rata 20% setelah diberi air conditioning (Moekijat, 1995:145).

d. Penerangan

Penerangan / Cahaya yang cukup merupakan pertimbangan yang paling penting dalam fasilitas fisik kantor. Pelaksanaan pekerjaan tata usaha yang sukses memerlukan penerangan yang baik. Penerangan yang baik membantu pegawai melihat dengan cepat, mudah, dan senang.

Dalam hal penerangan disini bukan hanya terbatas pada listrik. Tetapi termasuk juga penerangan dari sinar matahari. Dengan adanya sinar matahari yang masuk ke ruangan kerja melalui kaca jendela. Ventilasi, plafon, ini dapat menghemat pengeluaran biaya penerangan listrik. Tetapi perlu juga diperhatikan agar sinar matahari yang masuk ke ruang kerja jangan sampai menimbulkan silau atau udara menjadi pengap dan lembab. (Alex S. Niti Semito, 1982:192). Keuntungan dari penerangan yang baik adalah:

- 1) Kualitas pekerjaan yang baik
- 2) Mengurangi ketegangan mata dan kelelahan rohani
- 3) Semangat kerja karyawan yang lebih baik
- 4) Prestise yang lebih baik untuk kantor/perusahaan

e. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan akan mendorong semangat dan kegairahan untuk bekerja bagi para kawan. Rasa aman ini pada umumnya yang dimaksud adalah rasa aman di masa depan. Misal diberi gaji pada tunjangan pesiun pada masa mendatang. Tetapi yang dimaksudkan dalam hal ini keamanan terhadap memiliki pribadi karyawan. Misal : Sepeda motor, mobil, tas kerja sehingga pada saat mereka bekerja karyawan merasa tenang dan lebih berkonsentrasi terhadap pekerjaannya. Jadi apabila jaminan terhadap keamanan ini diberikan maka ketenangan dalam bekerja akan dapat ditimbulkan sehingga semangat dan kegairahan kerja dapat ditngkakan.

f. Suara (Kebisingan)

Kantor yang gaduh dan bising merupakan kantor yang tidak efisien. Suara yang gaduh/ bising akan menimbulkan ketidaksenangan dan kekacauan. Suara yang gaduh menimbulkan kesulitan berkonsentrasi atau memusatkan perhatian / fikiran. Dalam menggunakan telepon dan melaksanakan pekerjaan kantor yang baik. Menurut beberapa dokter suara mengakibatkan perubahan dalam peredaran darah dan fikiran seseorang. Seseorang mungkin tidak menyadari pengaruhnya, tetapi setelah beberapa waktu orang akan menjadi sangat lelah dan lekah atau mudah marah. Sebagaimana

pengaruh suara yang gaduh. Akibat-akibat dari pada suara yang gaduh adalah:

- 1) Gangguan mental dan syaraf pegawai
- 2) Sulit mengadakan konsentrasi, menguragi hasil kesalahan yang lebih banyak. Kesulitan dalam menggunakan telpon dan ketidakhadiran pegawai yang lebih banyak.
- 3) Kelelahan yang bertambah dan semangat kerja pegawai yang berkurang (Moekijat 1995:146)

Banyak sumber suara dari dalam kantor: percakapan geseran kursi pada lantai dan mesin-mesin kantor yang mengeluarkan suara. Akan tetapi sumber suara yang peting adalah sumber dari luar; suara kendaraan (tlakson, mesin)

g. Tata Ruang Kantor

Menurut Littlefi Old dan Peterson dalam buku mereka yang berjudul "modern office Manajement" merumuskan tata ruang kantor adalah penyusunan / pengaturan dari pada perkakas dan peralatan dalam ruang lantai yang tersedia sedangkan Drs. Liang Gie menyatakan penyusunan alat-alat kantor pada letak yang tepat serta pengaturan tempat kerja yang menimbulkan kepuasan kerja bagi para karyawan / pegawai disebut tata ruang. Tujuan dari tata ruang kantor adalah

- 1) Aliran pekerjaan yang efektif
- 2) Ruang yang luas akan merasa dipergunakan dengan baik

- 3) Kesenangan dan rasa puas pegawai
- 4) Memudahkan pengawasan
- 5) Kesan yang baik bagi para langganan dan para tamu
- 6) Fleksibilitas yang besar untuk kebutuhan yang berlainan

Pentingnya ruang yang direncanakan dengan baik

- 1) Menambah efisiensi
- 2) Menghemat penggunaan lantai
- 3) Mempengaruhi semangat kerja pegawai/karyawan
- 4) Ada penghematan karena pengawasan yang baik komunikasi yang lebih sempurna dan arus pekerjaan yang lancar.

Prinsip-prinsip tata ruang adalah

- 1) Arus pekerjaan yang sederhana yang membahas mondar-mandir pegawai dan kertas seminimum minimumnya.
- 2) Ruang lantai harus bebas dari rintangan atau almari
- 3) Meja-meja menghadap kearah yang sama kepada pengawas
- 4) Ruang kantor yang seminimum- minimumnya
- 5) Perlengkapan kantor harus ditaruh didekat dengan pekerjaan-pekerjaan yang menggunakannya
- 6) Jumlah gang atau jalan sempit cukup luas dan memadai
- 7) Pekerjaan terinci yang melakukan penerangan yang harus ditaruh dalam ruangan yang terpisah
- 8) Tata ruang harus seimbang dan tampak menyenangkan

Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keadaan sekitar guru dan karyawan sehari-hari yang meliputi penerangan, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, keamanan, kebisingan (suara), tata ruang. Yang dapat mempengaruhi guru dan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari.

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga seseorang mempunyai tingkat kepuasan berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan begitu pula sebaliknya.

Biasanya seseorang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dilakukan, apabila apa yang dikerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuan seseorang tersebut bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu maka itu berarti seseorang tersebut memiliki suatu harapan dan dengan demikian ia termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut, maka seseorang tersebut akan merasa puas.

Tiffin mengatakan kepuasan adalah sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja dan kerja sama antara pimpinan dan karyawan (Pandji Anoraga 1998:82).

Pendapat Wexley dan Yuki mendefinisikan kepuasan kerja is the way an employee feels about his or her job artinya kurang lebih cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya (As'ad 1991:106).

Berdasarkan pendapat Keith Davis, Wexley dan Yuki tersebut di atas, kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisinya.

Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaannya dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong pegawai tidak puas.

Dari pendapat tentang kepuasan kerja di atas dapat diambil suatu batasan yang sederhana tentang kepuasan kerja yaitu perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Apabila kepuasan diperoleh melalui pekerjaannya semakin tinggi kepuasan yang dirasakannya, sehingga diharapkan ia akan meningkatkan kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaannya.

2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang dapat menentukan kepuasan kerja menurut Harold E. Burt (Pandji Anoraga 1998:82)

- a. Faktor hubungan antara karyawan antara lain
 - 1) Hubungan langsung antara pimpinan dan karyawan
 - 2) Faktor psikis dan kondisi kerja
 - 3) Hubungan sosial diantara karyawan
 - 4) Sugesti dari teman bekerja
 - 5) Emosi dan situasi kerja
- b. Faktor-faktor individual yaitu yang berhubungan dengan
 - 1) Sikap orang terhadap pekerjaannya
 - 2) Umur atau usia pada saat bekerja
 - 3) Jenis kelamin
- c. Faktor-faktor dari luar (ekstern) yaitu hal-hal yang berhubungan dengan
 - 1) Keadaan keluarga karyawan
 - 2) Rekreasi
 - 3) Pendidikan

Sedangkan Chissoli dan broun mengemukakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja (Pandji Anoraga 1998:82) sebagai berikut :

- a. Kedudukan

Pada umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka bekerja pada pekerjaannya yang lebih rendah. Pada

kenyataannya hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan pada tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

b. Pangkat (Golongan)

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Jadi apabila ada kenaikan gaji, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat dan kebanggaan terhadap kedudukan baru, hal tersebut mempengaruhi perilaku dan perasaannya.

c. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur seseorang, pada umur diantara 25 (dua puluh lima) tahun sampai 35 (tiga puluh lima) tahun dan umur 40 (empat puluh) tahun sampai 45 (empat puluh lima) tahun adalah merupakan umur-umur yang dapat menimbulkan perasaan puas terhadap pekerjaannya.

d. Jaminan Finansial Dan Jaminan Sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

e. Mutu Pengawasan

Hubungan antara pihak bawahan dan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam meningkatkan produktifitas kerja. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari

pimpinan kepada bawahan, sehingga mereka dapat merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

f. Faktor Intrinsik dari Pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu sukar dan mudah serta kebanggaan akan tugas akan meningkat / mengurangi kepuasan.

g. Kondisi Kerja

Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi penyiaran, kantin dan tempat parkir.

h. Aspek Sosial Dalam Pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puasnya dalam bekerja.

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antara pihak karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mau mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

j. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana tahunan atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Berbeda dengan pendapat Gilmer (1966) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Moh. As'ad S.U 1995:114) adalah sebagai berikut:

a. Kesempatan untuk maju

Dalam masalah ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

b. Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan laki-laki maupun perempuan keadaan yang sama sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

c. Gaji

Gaji atau bisa disebut dengan upah lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan jumlah uang yang diperoleh.

d. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

e. Pengawasan (Supervisi)

Bagi bawahan pimpinan dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakhir obsesi dan furor .

Dari beberapa pendapat di atas faktor-faktor yang dianggap sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja menurut penulis adalah:

a. Faktor hubungan antar karyawan

1. Kerja sama antara pimpinan dan karyawan
2. Kerja sama antara pimpinan dengan guru

b. Faktor sosial antar karyawan

Kerja sama antara karyawan dengan karyawan .

c. Faktor individual

Sikap guru dan karyawan terhadap pekerjaannya.

D. Kerangka Berpikir

Setiap manusia dalam melaksanakan suatu kegiatan pada dasarnya didorong oleh motivasi, adanya berbagai kebutuhan akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berusaha memenuhi kebutuhannya, orang mau bekerja keras dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan serta hasil dari pekerjaannya sehingga dapat ditegaskan bahwa tidaklah mungkin suatu pekerjaan dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien tanpa adanya motivasi terlebih dahulu baik motivasi dari dalam diri mereka sendiri maupun

dari atas untuk menyelesaikan pekerjaan di lingkungan kerja yang baik dengan pengaturan tempat kerja yang menimbulkan kepuasan kerja.

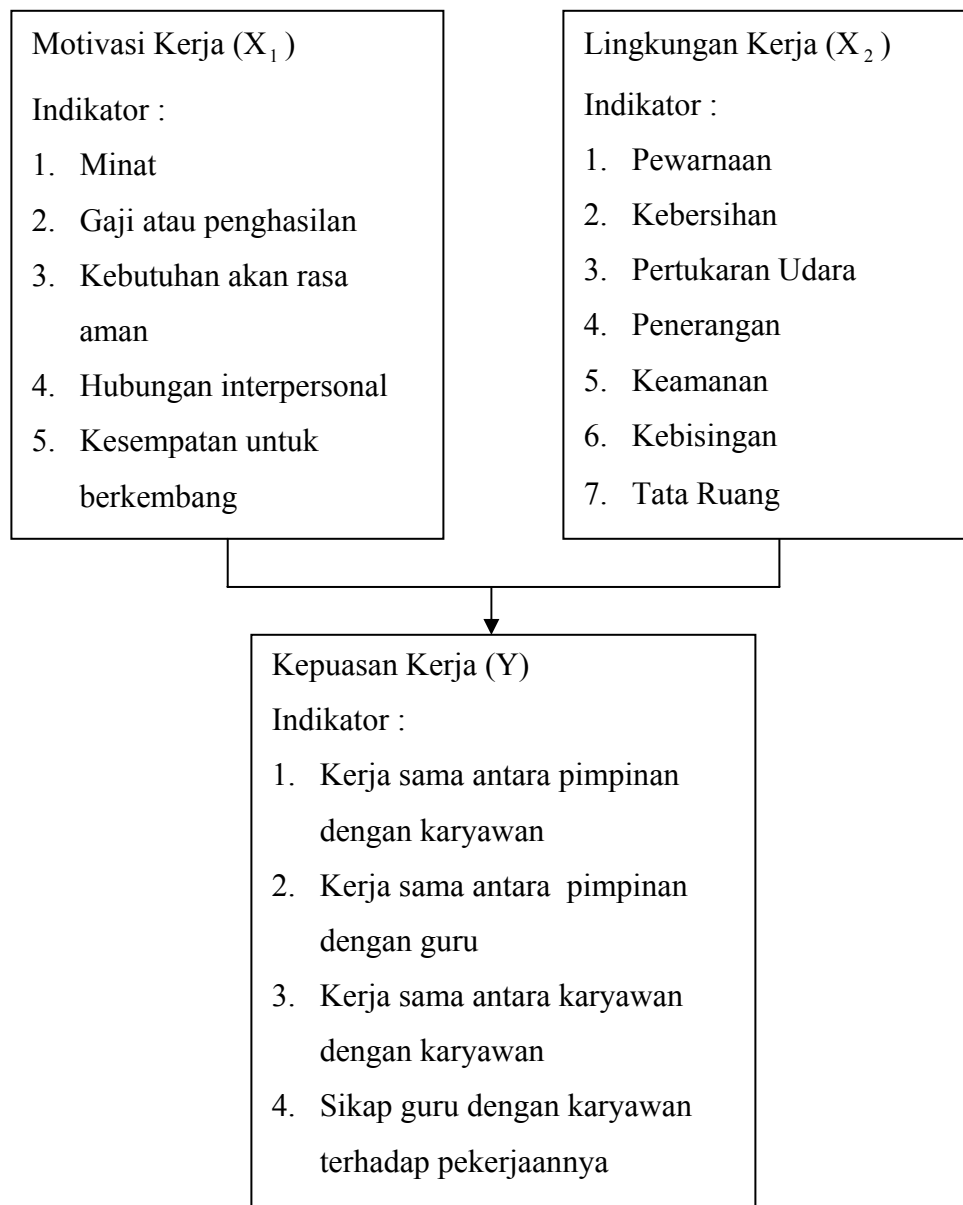
Adanya cahaya penerangan yang cukup, suhu udara yang baik, suara yang gaduh, warna yang sesuai dan kebersihan, serta keamanan akan dapat meningkatkan kegairahan kerja pada guru dan karyawan yang bermanfaat bagi sekolah dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja guru dan karyawan karena peran penting dalam mengurangi rasa cepat lelah serta menghilangkan atau mengurangi rasa bosan sehingga semangat kerja meningkat, betah ditempat kerja dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dan pada akhirnya terpuaskan guru dan karyawan sekolah.

Berdasarkan kerangka berpikir di muka, penelitian ini kepuasan kerja sebagai variabel terikat terkait dengan variabel bebas yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja. Variabel bebas ini diduga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan

Kerja Guru dan Karyawan SMP Negeri 30 Semarang

Tahun Ajaran 2005/2006



Gambar 1. Kerangka Berpikir

E. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. (Suharsimi Arikunto, 1998:67).

Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan maka hipotesis diterima. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah “Ada Pengaruh Positif Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Dan Karyawan Di SMP Negeri 30 Semarang”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (1998:108), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan karyawan SMP Negeri 30 Semarang yang berjumlah 63 orang, dengan perincian jumlah guru sebanyak 48 dan jumlah karyawan sebanyak 15 orang. Karena jumlah kurang dari 100, maka semua populasi menjadi subyek penelitian. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Arikunto (1998:112), apabila subyek kurang dari seratus lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

B. Variabel Penelitian

Variabel adalah gejala-gejala yang bervariasi, misalnya jenis kelamin, berat badan, dan sebagainya, sehingga variabel adalah objek penelitian yang bervariasi (Suharsimi Arikunto 1998:94).

1. Variabel bebas, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain (Suharsimi Arikunto 1998:97). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:
 - a. Motivasi Kerja (x_1), meliputi: 1) Minat, 2) Gaji / Penghasilan 3) Kebutuhan akan rasa aman, 4) Hubungan inter personal, 5) Kesempatan untuk berkembang.

- b. Lingkungan Kerja (x_2), meliputi: 1) Pewarnaan, 2) Kebersihan, 3) Pertukaran udara, 4) Penerangan, 5) Keamanan, 6) Kebisingan, 7) Tata ruang.
2. Variabel terikat, yaitu sejumlah gejala atau faktor yang ada atau muncul dipengaruhi oleh variabel bebas (Suharsimi Arikunto 2002:97). Adapun yang menjadi Variabel terikat (Y) yaitu kepuasan kerja, meliputi: 1) kerja sama antar pimpinan dengan karyawan, 2) kerja sama antara pimpinan dengan guru, 3) kerjasama antara karyawan dengan karyawan, 4) sikap guru dengan karyawan

C. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah mengamati variabel yang akan diteliti dengan metode interview, tes, observasi, kuesioner, dan sebagainya (Arikunto 1998:237). Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data digunakan metode antara lain:

1. Metode Angket

Metode angket (kuesioner) adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. (Suharsimi Arikunto, 1998:140).

Dalam menyusun kuesioner ini peneliti menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena tertentu (Sugiyono,2001:86). Jadi

dengan skala Likert ini peneliti ingin mengetahui sikap pendapat dan persepsi Guru dan Karyawan di SMP Negeri 30 Semarang.

Skala sikap dari Likert dinyatakan dalam bentuk pernyataan untuk dinilai oleh Responden apakah pernyataan itu didukung atau ditolaknya melalui rentangan nilai tertentu. Oleh sebab itu pernyataan yang diajukan dibagi dalam dua kategori yakni pernyataan positif dan pernyataan negatif.

Skala untuk pernyataan positif adalah sebagai berikut:

- A. Jawaban alternatif a sangat setuju diberi nilai 5
- B. Jawaban alternatif b setuju diberi nilai 4
- C. Jawaban alternatif c ragu-ragu diberi nilai 3
- D. Jawaban alternatif d tidak setuju diberi nilai 2
- E. Jawaban alternatif e sangat tidak setuju diberi nilai 1

Sedangkan untuk pernyataan negatif adalah sebagai berikut:

- A. Jawaban alternatif a sangat setuju diberi nilai 1
- B. Jawaban alternatif b setuju diberi nilai 2
- C. Jawaban alternatif c ragu-ragu diberi nilai 3
- D. Jawaban alternatif d tidak setuju diberi nilai 4
- E. Jawaban alternatif e sangat tidak setuju diberi nilai 5

Sedangkan metode digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 30 Semarang.

2. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya. (Suharsimi Arikunto, 2002:135). Data-data diperoleh dari sumber tertulis yang berhubungan dengan penelitian yaitu informasi tentang jumlah guru dan karyawan serta data-data mengenai kepegawaian yang ada pada SMP N 30 Semarang.

D. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. (Suharsimi Arikunto, 1998:144). Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas internal yang digunakan analisis faktor dengan cara mengkorelasi jumlah skor tiap faktor dengan jumlah skor total masing-masing variabel. Rumus yang digunakan untuk uji variabel adalah rumus korelasi product moment oleh pearson yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

r_{xy} = koefisien korelasi momen produk

X = skor butir

Y = skor total

N = Jumlah responden

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat nilai x

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat nilai Y

(Arikunto 1998:162)

Kesesuaian harga r_{xy} yang diperoleh dari perhitungan dengan menggunakan rumus di atas dikonsultasikan dengan tabel harga regresi moment 5% atau interval kepercayaan 95% jika tidak korelasi / harga r_{xy} besar atau kecil sama dengan regresi tabel, maka butir instrumen tersebut valid. dan apabila $r_{xy} <$ dari regresi tabel maka butir instrumen dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil ujicoba instrumen terhadap 20 guru dan karyawan di SMP Negeri 25 Semarang diperoleh validitas setiap butirnya lebih besar daripada r_{tabel} (0,444), yang berarti instrumen tersebut valid. Lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran hasil uji validitas.

2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument itu sudah baik (Suharsimi Arikunto 1998:170). Untuk menguji kesahihan instrumen penelitian ini digunakan rumus alpha crobach karena instrumen dalam penelitian berbentuk angket yang skornya merupakan rentangan antara 1-5 dan uji validitas menggunakan item soal. Seperti yang dikemukakan Suharsimi Arikunto (1998:192) bahwa untuk mencari reliabilitas instrumen yang

skornya bukan 1 dan 0 misal angket atau soal bentuk uraian maka menggunakan rumus alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\Sigma \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dengan keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir soal

$\Sigma \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

(Arikunto, 1998:193).

Hasil perhitungan reliabilitas dikonsultasikan dengan r tabel rata-rata signifikansi 5% atau internal kepercayaan 95%. Bila harga perhitungan lebih dari regresi tabel, maka instrumen dikatakan reliabel. Untuk mencari varians tiap butir digunakan rumus :

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{\sum x^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

σ = Varians tiap butir

X = Jumlah skor

N = Jumlah responden

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diperoleh r_{11} untuk angket motivasi kerja sebesar 0,831, untuk angket lingkungan kerja sebesar 0,837 dan untuk angket kepuasan kerja sebesar 0,776. Ketiga koefisien reliabilitas lebih besar dari r_{tabel} (0,444) yang berarti ketiga instrumen tersebut reliabel.

E. Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk memperoleh suatu kesimpulan. pengolahan data ini diberikan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Adapun metode analisis data yang dipergunakan meliputi analisis deskriptif dan analisis regresi.

1. Analisis Diskriptif Persentase

Analisis diskriptif persentase ini digunakan untuk mendiskripsikan data pada instrumen motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Langkah-langkah yang ditempuh dalam penggunaan teknik analisis ini yaitu :

- a. Membuat table distribusi jawaban angket variable X dan Y.
- b. Menentukan skor jawaban responden dengan ketentuan skor yang telah ditetapkan.
- c. Menjumlahkan skor jawaban yang diperoleh dari tiap-tiap responden.
- d. Memasukkan skor tersebut dalam rumus :

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

n = Jumlah Skor Jawaban Responden

N = Jumlah Seluruh Skor Ideal

% = Tingkat Keberhasilan yang Dicapai

(Muhammad Ali, 1989 : 184)

e. Hasil yang diperoleh dikonsultasikan dengan tabel kategori:

$$1) \text{ Persentase maksimal} = \frac{5}{5} \times 100\% = 100\%$$

$$2) \text{ Persentase minimal} = \frac{1}{5} \times 100\% = 20\%$$

$$3) \text{ Rentang persentase} = 100\% - 20\% = 80\%$$

$$4) \text{ Interval persentase} = \frac{80\%}{5} = 16\%$$

5) Membuat tabel interval kelas persentase dan kategori variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Tabel 1. Interval Kelas Persentase dan Kategori

No	Interval	Kriteria
1	$84 < \% \leq 100$	Sangat tinggi
2	$68 < \% \leq 84$	Tinggi
3	$52 < \% \leq 68$	Sedang
4	$36 < \% \leq 52$	Rendah
5	$20 \leq \% \leq 36$	Sangat rendah
	Jumlah	

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu antara motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Persamaan regresi bergandanya dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat kepuasan kerja

a = Bilangan Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi motivasi kerja (X₁)

b₂ = Koefisien Regresi lingkungan kerja (X₂) Algifari, 1997 : 51)

Untuk menentukan persamaan linier menggunakan program komputerisasi yaitu SPSS.

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial adalah uji yang digunakan untuk menguji bermakna koefisien parsial. Apabila t hitung > (lebih besar) t tabel maka Ho ditolak, dengan demikian variabel bebas menerangkan variabel berikutnya. Sebaliknya apabila t hitung < (lebih kecil) t tabel maka Ho diterima sehingga dapat dikatakan variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel berikutnya, dengan kata lain tidak ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

Selain melakukan pembuktian dengan uji F dan uji T, dalam uji regresi linier berganda ini dianalisis pula besarnya koefisien determinan R^2 . Keseluruhan variabel besarnya r^2 digunakan untuk mengetahui sejauh mana sumbangan masing-masing variabel bebas. Semakin besar nilai determinan maka semakin besar variasi sumbangan terhadap variabel berikutnya (Algifari, 1997 : 61-63) dalam menganalisis data penelitian digunakan program SPSS.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat.

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis digunakan uji distribusi F dengan cara membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel. Apabila perhitungan $F_{hitung} > (lebih\ besar)\ F_{tabel}$ maka H_0 ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari regresi dapat menerangkan variabel terikat secara serentak.

Sebaliknya jika $F_{hitung} < (lebih\ kecil)\ F_{tabel}$ maka H_0 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas tidak mampu menjelaskan variabel terikat.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini

memenuhi asumsi klasik atau tidak. Dalam evaluasi ekonometri digunakan :

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

2) Uji Multikolinieritas

Syarat model regresi berganda dapat digunakan, apabila tidak ada hubungan yang sempurna antara variabel bebasnya. Deteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan antara variabel bebas atau dapat pula dilihat dari nilai VIF(*Varian Inflation Factor*). Apabila korelasi antara variabel bebas tidak melebihi 0,8 dan nilai $VIF < 5$, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari scatterplot yang terlihat dari output SPSS. Apabila titik-titik tersebar tidak teratur dan berada di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu vertikal menunjukkan

bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Pengujian ini dapat dilihat pula dari koefisien korelasi antara s dan $|\lambda|$ menggunakan uji rank spearman. Apabila diperoleh koefisien korelasi yang tidak signifikan dengan p value $> 0,05$, yang berarti secara nyata tidak mengandung heteroskedastisitas.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini mengungkap tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SLTP Negeri 30 Semarang. Data yang diambil berupa motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja guru serta karyawan dengan alat ukur berupa angket sebanyak 27 butir yang terdiri 10 butir pernyataan tentang motivasi kerja, 13 butir pernyataan tentang lingkungan kerja dan 4 butir pernyataan tentang kepuasan kerja. Skala angket yang digunakan dengan skor 1-5. Setelah data terkumpul dianalisis secara deskriptif untuk memaparkan tingkat motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja menurut persepsi guru dan karyawan. Selanjutnya dianalisis menggunakan regresi ganda untuk menguji hipotesis penelitian.

1. Gambaran tentang Motivasi Kerja

Gambaran motivasi kerja dapat dilihat dari minat, gaji, kebutuhan rasa aman, hubungan interpersonal dan kesempatan untuk berkembang.

a. Minat

Minat kerja sebagian besar guru dan karyawan dalam kategori tinggi, lebih jelasnya dapat dilihat pada distribusi frekuensi pada tabel berikut :

Tabel 2. Gambaran umum tentang Minat

No	Minat	Persentase				
		SS	S	R	TS	STS
1	Perhatian yang tinggi terhadap pekerjaan menimbulkan motivasi dalam bekerja	68	32	0	0	0
2	Tidak ada keinginan untuk pindah ke sekolah lain karena pekerjaan ini merupakan bidang yang benar disukai	56	34	2	8	0

Sumber: Data Penelitian 2006 yang diolah

Terlihat pada tabel di atas, 68% responden mempunyai perhatian yang sangat tinggi terhadap pekerjaan sehingga menimbulkan motivasi dalam bekerja, selebihnya 32% mempunyai motivasi tinggi. Keinginan guru dan karyawan untuk pindah pekerjaan cenderung sedikit yaitu hanya 8%, selebihnya 2% ragu-ragu, selebihnya tidak mempunyai keinginan untuk pindah sekolah karena merasa pekerjaannya sekarang benar-benar disukai.

b. Gaji/Penghasilan

Gambaran tentang tingkat kecukupan guru dan karyawan terhadap penghasilan atau gaji yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Gambaran umum tentang Gaji/Penghasilan

No	Gaji	Persentase				
		SS	S	R	TS	STS
3	Gaji yang diterima saat ini dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari dengan layak	8	40	16	22	14
4	Gaji yang diterima selain untuk memenuhi kebutuhan pokok juga untuk memenuhi biaya sekolah, kesehatan	10	43	17	16	14

Sumber: Data Penelitian 2006 yang diolah

Terlihat pada tabel di atas, ternyata tingkat kecukupan gaji dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari bervariasi, sebanyak 40% merasa tercukupi kebutuhan sehari-harinya, 8% sangat tercukupi, 16% merasa ragu-ragu, 22% merasa belum tercukupi dan 14% sangat tidak tercukupi. Tingkat kecukupan terhadap biaya sekolah dan kesehatan, ternyata 43% tercukupi, 10% sangat tercukupi, 17% ragu-ragu, 16% kurang tercukupi dan 14% sangat tidak tercukupi.

c. Kebutuhan akan rasa aman

Gambaran tentang kebutuhan akan rasa aman dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Gambaran umum tentang Kebutuhan Akan Rasa Aman

No	Kebutuhan akan rasa aman	Persentase				
		SS	S	R	TS	STS
5	Suasana tempat atau lingkungan kerja terasa nyaman	40	53	5	2	0
6	Merasa tenang pada waktu perjalanan menuju tempat kerja maupun saat pulang di tempat kerja karena keamanan terjamin	29	64	5	2	0

Sumber: Data Penelitian 2006 yang diolah

Terlihat pada tabel di atas, sebagian besar responden merasa nyaman dengan tempat atau lingkungan kerja, hanya 5% yang merasa ragu dan 2% merasa kurang nyaman. Sebagian besar responden merasa tenang pada waktu perjalanan menuju tempat kerja maupun saat pulang kerja. Dari data ternyata 64% merasa tenang dan 29% merasa sangat tenang pada

waktu perjalanan menuju tempat kerja maupun saat pulang kerja. Dari data ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru dan karyawan merasa kebutuhan akan rasa amannya terpenuhi.

d. Hubungan Interpesonal

Hubungan interpersonal yang tercipta di lingkungan sekolah termasuk baik, lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Gambaran umum tentang Hubungan Interpersonal

No	Hubungan interpersonal	Persentase				
		SS	S	R	TS	STS
7	Memberikan bantuan dengan teman sekerja yang mengalami kesulitan	44	54	2	0	0
8	Memberikan bantuan memecahkan kesulitan ketika teman mengalami kesulitan	43	54	3	0	0

Sumber: Data Penelitian 2006 yang diolah

Terlihat pada tabel di atas, sebagian besar guru dan karyawan sering dan selalu membantu kesulitan apabila teman sekerja mengalami kesulitan. Dari data ini menunjukkan adanya hubungan interpersonal yang baik di lingkungan sekolah.

e. Kesempatan untuk Berkembang

Gambaran tentang kebutuhan atau kesempatan untuk berkembang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Gambaran umum tentang Kesempatan untuk Berkembang

No	Kesempatan berkembang	Persentase				
		SS	S	R	TS	STS
9	Berusaha meningkatkan prestasi kerja	48	52	0	0	0
10	Pekerjaan yang ditugaskan sesuai dengan keahlian	40	56	2	0	2

Sumber: Data Penelitian 2006 yang diolah

Terlihat pada tabel di atas sebagian besar selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja dan pekerjaan yang diembannya sudah sesuai dengan bidang keahliannya. Dari data ini menunjukkan bahwa kebutuhan untuk berkembang terpenuhi dengan baik.

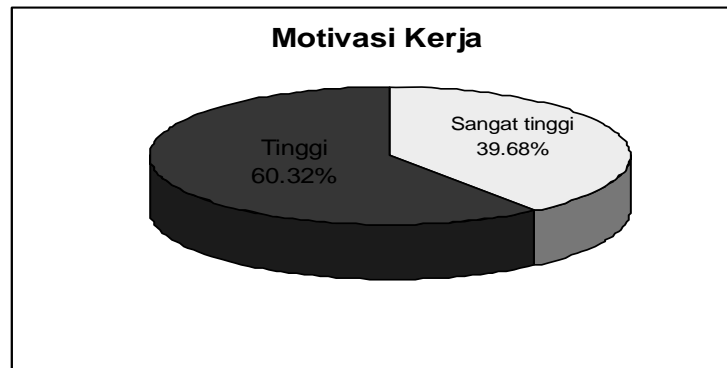
Secara umum motivasi kerja guru dan karyawan SLTP Negeri 30 Semarang dapat dilihat dari analisis deskriptif pada tabel berikut :

Tabel 7. Gambaran tentang Motivasi Kerja

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
$84 < \% \leq 100$	Sangat tinggi	25	39.68
$68 < \% \leq 84$	Tinggi	38	60.32
$52 < \% \leq 68$	Sedang	0	0.00
$36 < \% \leq 52$	Rendah	0	0.00
$20 \leq \% \leq 36$	Sangat rendah	0	0.00
Jumlah		63	100

Sumber: Data Penelitian 2006 yang diolah

Terlihat pada tabel di atas, 25 responden atau 39,68% mempunyai motivasi kerja yang sangat tinggi dan 38 responden atau 60,32% dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar mempunyai minat, yang tinggi, telah tercukup gajinya, kebutuhan akan rasa aman tercukupi, adanya hubungan interpersonal yang baik dan mendapatkan kesempatan untuk berkembang.



Gambar 2. Diagram Pie Motivasi Kerja

2. Gambaran tentang Lingkungan Kerja

Gambaran kondisi lingkungan kerja dapat dilihat dari tanggapan karyawan seperti tercantum pada tabel berikut :

Tabel 8. Gambaran tentang Lingkungan Kerja ditinjau dari setiap aspek

No	Lingkungan kerja	Persentase				
		SS	S	R	TS	STS
11	Warna di ruang kerja menimbulkan kenyamanan	22	64	8	6	0
12	Kondisi peralatan dalam keadaan bersih	6	69	17	6	2
13	Kondisi ruang kerja bersih	10	58	24	8	0
14	Ventilasi sudah baik	35	59	6	0	0
15	Kipas angin berfungsi dengan baik	19	65	11	5	0
16	Penerangan sinar matahari cukup nyaman	31	60	6	3	0
17	Penerangan lampu cukup nyaman	21	67	6	6	0
18	Merasa aman meninggalkan barang di dalam ruangan	6	60	24	10	0
19	Sekolah memberikan jaminan keamanan	11	54	24	11	0
20	Terganggu dengan suara dari luar	5	43	17	30	5
21	Terganggu dengan suara peralatan kerja	6	57	6	25	5
22	Penyusunan tata ruang sesuai asas jarak terpendek	10	66	16	8	0
23	Ruang kerja efektif dalam menempatkan perabotan	19	60	10	11	0

Terlihat pada tabel di atas, sebagian besar responden merasa bahwa warna di ruang kerja sudah terasa nyama sehingga menimbulkan kegembiraan dan kesegaran dalam bekerja. Hal ini dirasakan oleh 64% responden dan 22% merasa sangat nyaman, meskipun masih ada 8% yang ragu-ragu dan 6% kurang nyaman dengan warna dinding di ruangan yang dipakai.

Ditinjau dari kebersihannya, 69% responden merasa bahwa kondisi peralatan dalam keadaan bersih dan 6% merasa sangat bersih, meskipun masih 17% ragu-ragu, 6% merasa kurang bersih dan 2% merasa tidak bersih. Kondisi ruangan seperti lantai, dinding, jendela di tempat kerja menurut 59% responden dalam kategori bersih, 10% menyatakan sangat bersih, meskipun 24% merasa ragu-ragu dan 8% merasa kurang bersih.

Kondisi ventilasi menurut persepsi sebagian besar dalam kategori baik, terbukti dari 58% merasa bahwa keadaan ventilasi dan jendela sudah baik dan memenuhi syarat, selebihnya 35% merasa sangat baik. Kipas angin yang digunakan sebagai pengatur suhu juga sudah baik, terbukti 65% responden merasa bahwa kondisi kipas angin dalam kategori baik, 19% sangat baik, 11% merasa ragu-ragu dan 5% merasa kurang baik.

Kondisi penerangan yang digunakan menurut persepsi sebagian besar responden dalam kategori baik, terbukti 60% merasa nyaman karena aspek cahaya matahari yang memadai dan 67% merasa bahwa cukup nyaman karena aspek penerangan dari lampu listrik atau lampu neon yang memadai.

Tingkat keamanan yang diciptakan sekolah cukup baik, terbukti 60% responden merasa aman meninggalkan barang dalam ruangan dan 24% merasa ragu-ragu. Sebanyak 54% merasa mendapatkan jaminan keamanan karena adanya petugas penjaga keamanan sehingga lebih berkonsentrasi dalam bekerja, namun demikian 24% masih merasa ragu-ragu dan 11% merasa kurang ada jaminan.

Ditinjau dari tingkat kebisingannya menurut persepsi responden termasuk cukup bising, terbukti 30% responden merasa tidak bising, 5% merasa sangat bising, dan 43% merasa bising. Dari data yang diperoleh ternyata 57% responden merasa terganggu dengan suara peralatan kerja seperti suara mesin tik, komputer.

Ditinjau dari penyusunan tata ruangnya menurut 66% merasa bahwa tata ruang sesuai asas jarak terpendek dan 60% merasa bahwa ruang kerja sudah efektif dalam menempatkan perabotan.

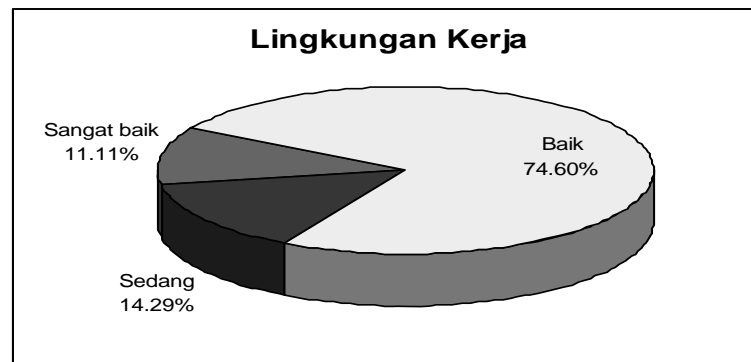
Secara umum kondisi lingkungan kerja menurut persepsi sebagian besar dalam kategori baik. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9. Gambaran tentang Lingkungan Kerja

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
$84 < \% \leq 100$	Sangat baik	7	11.11
$68 < \% \leq 84$	Baik	47	74.60
$52 < \% \leq 68$	Sedang	9	14.29
$36 < \% \leq 52$	Kurang baik	0	0.00
$20 \leq \% \leq 36$	Tidak baik	0	0.00
Jumlah		63	100

Sumber: Data Penelitian 2006 yang diolah

Terlihat pada tabel di atas, ternyata 74,60% responden merasa bahwa lingkungan kerjanya dalam kategori baik, 11,11% merasa sangat baik dan 14,29% dalam kategori sedang. Dari data ini menunjukkan perwarnaan pada dinding ruangan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanannya memberikan kenyamanan. Di samping itu sebagian besar merasa tidak bising dan tata ruang tertata secara rapi.



Gambar 3. Diagram Pie Lingkungan Kerja

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja guru dan karyawan dapat dilihat dari empat komponen yaitu berkaitan dengan kepuasan terhadap kerjasama antara pimpinan dan karyawan, pimpinan dan guru, karyawan dengan karyawan serta antara guru dan karyawan.

Tabel 10. Gambaran tentang Kepuasan Kerja ditinjau dari setiap aspek

No	Kerja sama	Persentase				
		SS	S	R	TS	STS
1	Pimpinan dengan karyawan	37	55	6	0	2
2	Pimpinan dengan guru	40	46	8	3	3
3	Karyawan dengan karyawan	41	54	5	0	0
4	Guru dengan karyawan	37	56	3	2	2

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian responden merasa adanya kerja sama yang baik antara pimpinan dan karyawan. Kerja sama ini diperlukan apabila berkaitan dengan pembuatan surat keputusan tugas, administrasi keuangan, kesiswaan serta sarana dan prasarana. Pimpinan (kepala sekolah) melibatkan guru dalam pembuatan RAPBS (Rencana Anggaran Pembelanjaan Sekolah), program kerja tahunan, tata tertib serta surat pembagian tugas mengajar karena keputusan tersebut terkait dengan persetujuannya. Kerja sama sesama karyawan diperlukan bila dikaitkan dengan masalah pelaksanaan kerja tim, seperti jadwal piket, laporan keuangan dan inventarisasi barang-barang. Hubungan antara guru dengan karyawan terjalin dengan baik sehingga tidak menimbulkan kesenjangan status dan tercipta saling menghormati.

Secara umum, kepuasan kerja guru dan karyawan dalam kategori baik, lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 9.

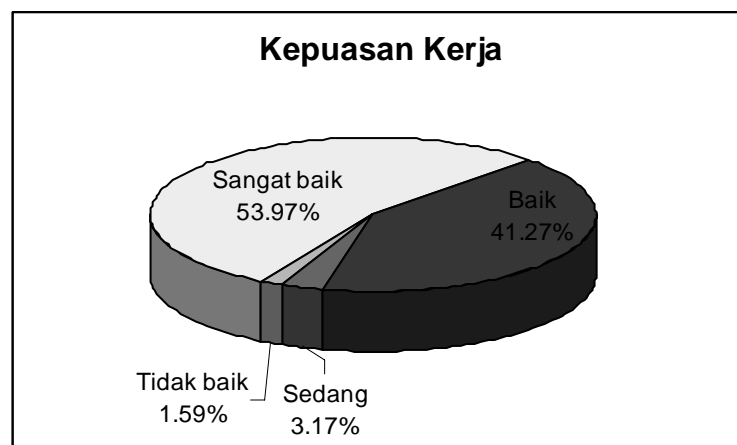
Tabel 11. Gambaran tentang Kepuasan Kerja

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
$84 < \% \leq 100$	Sangat baik	34	53.97
$68 < \% \leq 84$	Baik	26	41.27
$52 < \% \leq 68$	Sedang	2	3.17
$36 < \% \leq 52$	Kurang baik	0	0.00
$20 \leq \% \leq 36$	Tidak baik	1	1.59
Jumlah		63	100

Sumber: Data Penelitian 2006 yang diolah

Terlihat pada tabel di atas, sebanyak 53,97% guru dan karyawan merasa ada kepuasan yang sangat tinggi dalam kerjanya, selebihnya 41,27%

dalam kategori tinggi. Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa bahwa sebagian besar guru dan karyawan sangat puas dengan pekerjaannya karena adanya kerjasama yang sangat baik antara pimpinan dengan karyawan, kerja sama antara pimpinan dengan guru, karyawan dengan karyawan dan guru dengan karyawan.



Gambar 4. Diagram Pie Kepuasan Kerja

4. Uji Hipotesis

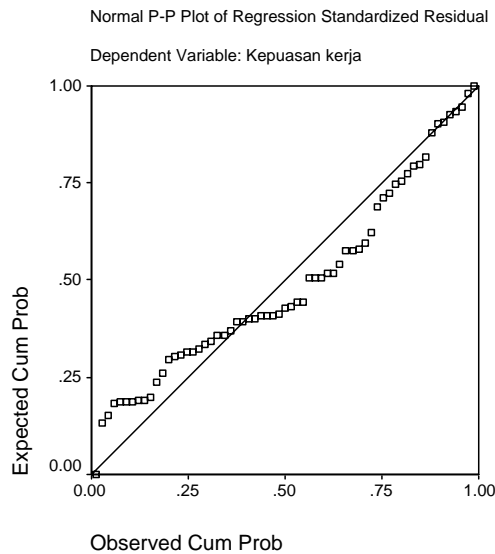
Pengujian hipotesis dalam penelitian menggunakan analisis regresi ganda dengan variabel bebas: motivasi kerja (X_1) dan lingkungan (X_2) dan sebagai variabel terikatnya adalah kepuasan kerja (Y). Dalam analisis regresi ini ada beberapa syarat yang harus dipenuhi yaitu berdistribusi normal, tidak mengandung multikolinieritas dan tidak mengandung heteroskedastisitas, dengan kata lain memenuhi uji asumsi klasik. Selanjutnya setelah asumsi klasik terpenuhi, uji selanjutnya berupa uji parsial untuk menguji pengaruh secara individual motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

dan uji simultan untuk menguji secara bersama-sama pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Kenormalan data yang akan dianalisis merupakan salah satu prasyarat yang harus dipenuhi dalam analisis regresi. Dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat kenormalan regresi dengan melihat P-P plot, seperti pada grafik berikut.



Gambar 5. P-P Plot Uji Normalitas Data

Terlihat pada grafik di atas, titik-titik tersebar secara teratur mendekati garis diagonal, yang berarti model regresi mendekati distribusi normal.

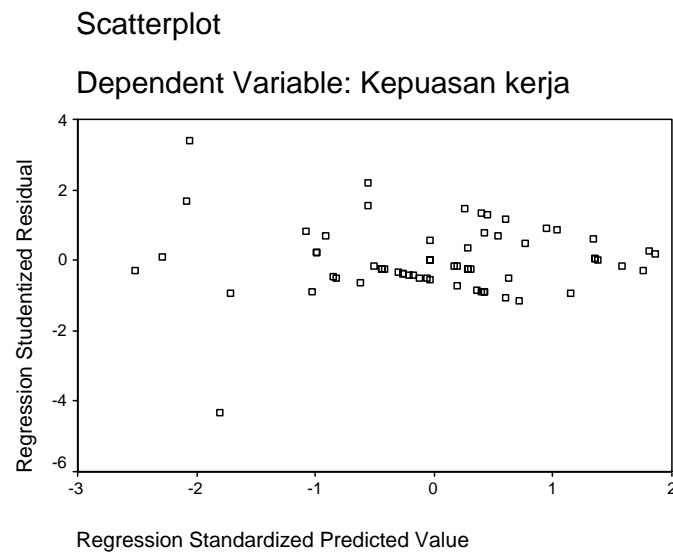
2) Uji Multikolinieritas

Syarat model regresi berganda dapat digunakan, apabila tidak ada hubungan yang sempurna antara variabel bebasnya. Deteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan antara variabel bebas atau dapat pula dilihat dari nilai VIF. Apabila korelasi antara variabel bebas tidak melebihi 0,8 dan nilai $VIF < 5$, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung multikolinieritas.

Berdasarkan hasil analisis korelasi antara fasilitas dan motivasi belajar diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,303 dan nilai $VIF = 1,101$. Nilai korelasi 0,303 kurang dari 0,8 dan nilai VIF kurang dari 5, yang berarti model regresi tidak mengandung multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari scatterplot yang terlihat dari output SPSS. Apabila titik-titik tersebar tidak teratur dan berada di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu vertikal menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.



Gambar 6. Diagram Scatterplot

Terlihat pada grafik di atas, titik tersebar tidak teratur dan berada di atas maupun di bawah angka nol sumbu vertikal, yang berarti model regresi tersebut tidak mengandung heteroskedastisitas. Pengujian ini dapat dilihat pula dari koefisien korelasi antara s dan $|e|$ menggunakan uji rank spearman. Apabila diperoleh koefisien korelasi yang tidak signifikan dengan p value $> 0,05$, yang berarti secara nyata tidak mengandung heteroskedastisitas.

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations				
			$ e $	s
Spearman's rho	$ e $	Correlation Coefficient	1.000	.028
		Sig. (2-tailed)	.	.828
		N	63	63
	s	Correlation Coefficient	.028	1.000
		Sig. (2-tailed)	.828	.
		N	63	63

Terlihat pada tabel koefisien korelasi rank Spearman antara s dan |e| sebesar 0,028 dengan p value = 0,828 > 0,05, yang berarti secara nyata model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

b. Uji Parsial

Hasil analisis regresi ganda menggunakan bantuan program SPSS release 10 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 13. Hasil Uji Parsial

		Coefficients ^a		
		Model		
		1		
		(Constant)	Motivasi kerja	Lingkungan kerja
Unstandardized	B	-13.799	.713	.526
Coefficients	Std. Error	16.536	.191	.152
Standardized Coefficients	Beta		.397	.369
t		-.834	3.734	3.469
Sig.		.407	.000	.001
Correlations	Partial		.434	.409
Collinearity Statistics	Tolerance		.908	.908
	VIF		1.101	1.101

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Terlihat pada tabel di atas, nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja 0,713 dan untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,526 serta konstanta sebesar -13,799. Dari koefisien-koefisien tersebut diperoleh model regresi:

$$\hat{Y} = -13,799 + 0,713X_1 + 0,526X_2$$

Model tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja akan diikuti kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,713, apabila lingkungan kerja dikontrol dan setiap terjadi kenaikan lingkungan kerja akan diikuti kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,526 apabila motivasi kerja dikontrol. Koefisien-koefisien regresi tersebut diuji keberartiannya menggunakan uji parsial dan diperoleh t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 3,734. Pada taraf signifikansi 5% dengan $dk = n - k - 1 = 63 - 2 - 1 = 60$ diperoleh $t_{tabel} = 1,67$. Terlihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti hipotesis 1 yang menyatakan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja **diterima**. Hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja sebesar 3,469 yang juga lebih besar daripada t_{tabel} yang berarti hipotesis 2 yang menyatakan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja **diterima**.

c. Uji Simultan

Hasil uji simultan untuk menguji adanya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 14. Hasil Uji SimultanANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3064.219	2	1532.109	18.631	.000 ^a
	Residual	4934.194	60	82.237		
	Total	7998.413	62			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Terlihat pada tabel di atas, nilai F_{hitung} sebesar 18,631. Pada taraf signifikansi 5% dengan $dk_1 = 2$ dan $dk_2 = 60$, diperoleh $F_{tabel} = 3,15$. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang berarti hipotesis 3 yang menyatakan ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diterima.

d. Besarnya Kontribusi Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Kontribusi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari koefisien determinasi parsial maupun simultan, seperti pada tabel berikut :

Tabel 15. Kontribusi motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Kontribusi	R	R ²
Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja	0.434	18.8%
Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja	0.409	16.7%
Motivasi dan lingkungan berpengaruh terhadap kepuasan kerja	0.619	38.3%

Terlihat pada tabel di atas, besarnya kontribusi motivasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja mencapai 18,8%, kontribusi lingkungan kerja mencapai 16,7%. Secara bersama-sama motivasi kerja

dan lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 38,3%.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara nyata berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi kerja akan diikuti kenaikan kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 30 Semarang. Hal ini terlihat dari hasil uji parsial dengan $t_{hitung} = 3,734 > t_{tabel} (1,67)$ dan dengan kontribusi sebesar 18,8%. Jika dilihat dari motivasi kerjanya ternyata sebagian besar guru dan karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi yaitu sebesar 60,32%, selebihnya 39,68% guru dan karyawan mempunyai motivasi kerja sangat tinggi. Tingginya motivasi kerja ini menunjukkan adanya minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang selama ini diampu. Sebagian besar guru mempunyai perhatian yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga menimbulkan motivasi dalam bekerja. Bukti lain sedikit sekali yang berkeinginan untuk pindah sekolah lain karena pekerjaan yang dijalani selama ini merupakan pekerjaan yang benar-benar disukainya. Ini membuktikan adanya minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang dijalani selama ini. Tingginya minat ini mampu memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Di samping adanya minat yang tinggi, ternyata gaji atau penghasilan yang diperolehnya selama ini mampu mencukupi kebutuhan sehari-hari dengan layak. Gaji yang dianggap sudah cukup layak ini mampu memberikan kontribusi terhadap kepuasan dalam bekerja.

Keutuhan rasa aman juga berpengaruh terhadap motivasi kerja seseorang. Perasaan yang aman karena kondisi lingkungan yang mendukung dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja. Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa suasana tempat kerja di lingkungan SMP Negeri 30 Semarang dalam suasana nyaman. Kenyamanan tidak hanya di dalam sekolah, namun terasa tenang pada waktu perjalanan menuju tempat kerja maupun pulang kerja. Dengan perasaan yang aman inilah menyebabkan motivasi kerja guru dan karyawan relatif tinggi dan menciptakan kepuasan kerjanya.

Di samping kenyamanan, hubungan interpersonal di lingkungan sekolah merupakan faktor yang penting untuk menumbuhkan motivasi kerja. Berdasarkan data yang diperoleh ternyata di SMP Negeri 30 Semarang tercipta dengan baik hubungan interpersonalnya, terbukti dari sikap guru yang saling memberikan bantuan dengan teman sekerja yang mengalami kesulitan. Ini menunjukkan ada hubungan sosial yang dekat dan interpersonal yang baik. Kondisi ini dapat menumbuhkan motivasi kerja dan dapat menciptakan kepuasan tersendiri dalam bekerja.

Kondisi yang mendukung motivasi kerja pada guru dan karyawan SMP Negeri 30 Semarang, selain karena adanya hubungan interpersonal yang baik, tercipta pula pengembangan karier yang baik. Sebagian besar guru dan karyawan merasa mendapat kesempatan untuk berkembang. Kondisi yang baik ini mampu menumbuhkan motivasi bekerja terutama untuk mengembangkan kariernya dan meningkatkan prestasi, sehingga tumbuh kepuasan kerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi kualitas lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 30 Semarang. Hal ini terlihat dari hasil uji parsial dengan $t_{hitung} = 3,469 > t_{tabel}$ (1,67) dan dengan kontribusi sebesar 16,7%. Berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan bahwa 74,60% guru dan karyawan SMP Negeri 30 Semarang merasa bahwa lingkungan kerjanya dalam kategori baik, 11,11% sangat baik dan 14,29% dalam kategori sedang. Dari data ini menunjukkan bahwa warna di ruang kerja menimbulkan kenyamanan, kondisi peralatan dalam keadaan bersih, kondisi ruang kerja yang bersih, ventilasi sudah baik, penerangan baik dari sinar matahari maupun dari lampu cukup nyaman. Ditinjau dari kemanannya, sebagian besar guru dan karyawan merasa aman meninggalkan barang dalam ruangan. Hal ini disebabkan sekolah memberikan jaminan keamanan karena ada karyawan bagian keamanan. Lingkungan kerja yang baik ini juga karena adanya penyusunan tata ruang sesuai asas jarak terpendek dan ruang kerja efektif dalam menempatkan perabotan, meskipun dari segi suara masih banyak guru dan karyawan merasa bising. Hal ini disebabkan oleh suara yang berasal dari peralatan kerja seperti mesin ketik, printer komputer dan lain sebagainya. Secara umum lingkungan kerja di SMP Negeri 30 Semarang dalam kategori baik, sehingga memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja.

Telihat dari hasil penelitian, sebanyak 41,27% guru dan karyawan mempunyai kepuasan yang baik dan 53,97% sangat baik. Kepuasan kerja ini

tercipta karena adanya hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan, pimpinan dengan guru, karyawan dengan karyawan dan guru dengan karyawan. Sebagian besar guru dan karyawan merasa adanya kerja sama yang baik antara pimpinan dan karyawan. Kerja sama ini diperlukan apabila berkaitan dengan pembuatan surat keputusan tugas, administrasi keuangan, kesiswaan serta sarana dan prasarana. Pimpinan (kepala sekolah) melibatkan guru dalam pembuata RAB, program kerja tahunan, tata tertib serta surat pembagian tugas mengajar karena keputusan tersebut terkait dengan persetujuannya. Kerja sama sesama karyawan diperlukan bila dikaitkan dengan masalah pelaksanaan kerja tim, seperti jadwal piket, laporan keuangan dan inventarisasi barang-barang. Hubungan antara guru dengan karyawan terjalin dengan baik sehingga tidak menimbulkan kesenjangan status dan tercipta saling menghormati.

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi kerja yang baik dan didukung oleh lingkungan kerja yang baik dapat menimbulkan kepuasan kerja yang baik pula. Telihat dari hasil analisis regresi diperoleh $F_{hitung} = 18,631 > F_{tabel} = 3,15$, yang berarti secara signifikan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Besarnya kontribusi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja mencapai 38.3%. Guru dan karyawan SMP Negeri 30 Semarang dalam menjalankan tugasnya pada dasarnya didorong oleh motivasi, adanya berbagai kebutuhan menimbulkan motivasi seseorang untuk berusaha memenuhi kebutuhannya. Dengan kerja yang baik dengan membawa harapan ia dapat

memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya. Tidaklah mungkin suatu pekerjaan dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien tanpa adanya motivasi terlebih dahulu baik motivasi dari dalam diri mereka sendiri maupun dari atas untuk menyelesaikan pekerjaan di lingkungan kerja yang baik dengan pengaturan tempat kerja yang menimbulkan kepuasan kerja. Berdasarkan data yang diperoleh ternyata, penerangan yang ada di SMP Negeri 30 Semarang dalam kategori cukup, warna yang sesuai dan kebersihan, serta keamanan dapat meningkatkan kegairahan kerja pada guru dan karyawan yang bermanfaat bagi sekolah dalam menyelenggarakan penyelesaian pekerjaan. Hal ini berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja guru dan karyawan karena peran penting dalam mengurangi rasa cepat lelah serta menghilangkan atau mengurangi rasa bosan sehingga semangat kerja meningkat, betah ditempat kerja dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dan pada akhirnya terpuaskan guru dan karyawan sekolah.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil beberapa simpulan antara lain:

1. Motivasi kerja guru dan karyawan SMP Negeri 30 Semarang dalam kategori tinggi, yang berarti sebagian besar mempunyai minat yang tinggi, telah tercukupi gajinya, kebutuhan akan rasa aman tercukupi, adanya hubungan interpersonal yang baik dan mendapatkan kesempatan untuk berkembang. Motivasi kerja ini berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 18,8%.
2. Lingkungan kerja di SMP Negeri 30 Semarang dalam kategori baik, perwarnaan pada dinding ruangan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanannya memberikan kenyamanan, meskipun dari segi suara masih bising, sebab dekat dengan jalan raya. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 16,7%.
3. Secara bersama-sama motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 38,3%.

B. Saran

Ditinjau dari lingkungan kerja, ternyata kondisi kebisingan yang timbul dari luar sekolah yaitu suara kendaraan bermotor yang masih belum terhindarkan. Oleh karena itu disarankan agar guru dan karyawan lebih berkonsentrasi terhadap

pekerjaannya dan peralatan kerja (printer komputer, fotokopi, dll) yang dapat menimbulkan kebisingan untuk diletakkan di ruangan yang letaknya jauh dari ruangan guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Niti Seminto, S. Alex. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Ali, Muhammad. 1989. *Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung : Angkasa.
- Algifari. 1997. *Analisis Regresi, Kasus dan Solusi*. Yogyakarta : BPFE
- Anoraga, Pandji. 1998. *Psikologi Kerja*. Jakarta.: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, Moh.. 1995. *Psikologi Industri*. Liberty : Yogyakarta
- The Liang Gie. 1992. *Efisiensi Kerja Bagi Pembangunan Negara*. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, Hani. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Moekijat. 1995. *Tata Laksana Kantor*. Bandung : Alumni.
- Sugiyono. 2003. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Siagian, P. Sondang.1985. *Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung.

