

Pengaruh Motivasi, Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Guru dan Karyawan SMK Yayasan Pendidikan Colomadu Kabupaten Karanganyar

Anny Widiasmara

*Program Studi Akuntansi
STIE Dharma Iswara Madiun*

ABSTRACT

This research aims to seek the influences of motivation, education level, organizational culture, work environment, and incentive toward the performance of teachers and non-educational staffs at Senior Vocational School (SMK) of Colomadu Education Foundation in Karanganyar. So far, the fact shows that the performance of teachers and non-educational staffs at Senior Vocational School (SMK) of Colomadu Education Foundation in Karanganyar decreases significantly. The data of the study are the primary ones taken with the use of questionnaires. The questionnaires contain a list of questions which should be answered by 67 teachers and non-educational staffs of Senior Vocational School (SMK) of Colomadu Education Foundation in Karanganyar. The data were analyzed applying instrument test, classical assumption test, hypothesis test with double linier regression, t -test, F -test and R^2 -test. The analysis on the data showed that (1) the result of instrument test was valid and reliable; (2) the result of classical assumption test indicated normal distribution of the data and neither multicollinearity, heteroskedasticity, nor autocorrelation happened; (3) the result of hypothesis test with double linier regression revealed $Y = 12,366 + 0,450 X_1 + 0,135 X_2 + 0,315 X_3 - 0,149 X_4 + 0,169 X_5 + e$. The equation above proved that motivation, education level, organizational culture, and incentive had positive effect toward the performance of teachers and non-educational staffs at Senior Vocational School (SMK) of Colomadu Education Foundation in Karanganyar. Whereas, work environment had negative effect toward the performance of teachers and non-educational staffs at Senior Vocational School (SMK) of Colomadu Education Foundation in Karanganyar. The t -test result of each variable had partial effect; while, the F -test result showed simultaneous effect with the F result = 79,642 > F table 2,509. The R^2 -test result was 0,856 or 85,6%, which means that dependent variable varieties of the performance of the teachers and non-educational staffs can be clarified by dependent variable varieties of motivation, education level, organizational culture, work environment, and incentive toward the performance of teachers and non-educational staffs = 85,6%. The rest can be explained by the other variables which are not included within the regression model, such as leadership and work experience.

Key words: *motivation, education level, organizational culture, work environment, incentive, and productivity*

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang

Kompetensi setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya berbeda-beda tergantung pada sikap dan perilaku serta motivasi yang dapat menjadi potensi untuk mendorong individu berperilaku dengan cara tertentu. Berbicara tentang aspek kompetensi pegawai, isu yang paling penting untuk ditampilkan adalah efektivitas kerja dari para pegawai tersebut. Kinerja dalam hal ini didefinisikan sebagai tujuan yang dapat dicapai oleh seorang tenaga kerja. Beberapa teori dan hasil studi mengungkapkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh banyak hal. Namun secara lebih terfokus, *Florida Council on Education Management* (FCEM) berhasil mengidentifikasi sejumlah kompetensi yang harus dimiliki oleh pegawai dengan kinerja tinggi, di antaranya adalah komitmen terhadap misi yang ingin dicapai, orientasi pro aktif, kepekaan antarpribadi, dan motivasi berprestasi

Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Konsep ini untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku dan juga untuk menunjukkan arah tindakan.

Upaya menciptakan kinerja yang baik dari guru dan karyawan seperti tersebut di atas bukanlah hal yang mudah, karena dalam kenyataannya masih banyak yang belum menguasai keterampilan dan keahlian pada tempat kerjanya. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, salah satu cara yang ditempuh adalah dengan dituntutnya baik guru dan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang sesuai dengan bidang tugasnya. Tujuan utama adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan proses pembelajaran serta keterampilannya guna menunjang kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan pelayanan kepada siswa didiknya.

2. Rumusan Masalah

Di SMK Yayasan Pendidikan Colomadu Kabupaten Karanganyar, terjadi penurunan kinerja guru dan karyawannya. Hal itu dapat dilihat terutama dari turunnya kepercayaan masyarakat dari tahun ke tahun.

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dikemukakan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, tingkat pendidikan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan insentif secara parsial maupun bersama-sama terhadap kinerja guru dan karyawan SMK Yayasan Pendidikan Colomadu Kabupaten Karanganyar.

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara motivasi, tingkat pendidikan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan insentif secara parsial dengan uji t maupun bersama-sama dengan uji F terhadap kinerja guru dan karyawan SMK Yayasan Pendidikan Colomadu Kabupaten Karanganyar.

4. Manfaat Penelitian

- a) Bagi SMK Yayasan Pendidikan Colomadu Kabupaten Karanganyar penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran yang berharga guna pengambilan kebijakan strategis dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan karyawannya khususnya dilihat dari motivasi, tingkat pendidikan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan insentif.
- b) Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk lebih memahami dan menerapkan pengetahuan yang dimiliki dan dapat dipakai pertimbangan untuk penelitian berikutnya.

B. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja

Menurut Mangkunegoro (2004), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

2. Motivasi

Bernard Berendoom dan Gary A Stainer dalam Sedarmayanti (2003) mendefinisikan motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Untuk memotivasi para pegawai, pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan pegawai.

3. Tingkat Pendidikan

Pendidikan diartikan sebagai pendidikan formal yang dicapai atau diselesaikan di bangku pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting, karena dengan pendidikan seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya (Handoko,2000).

4. Budaya Organisasi

Pengertian budaya organisasi mempunyai makna yang luas. Luthans (1996) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan norma - norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

5. Lingkungan Kerja

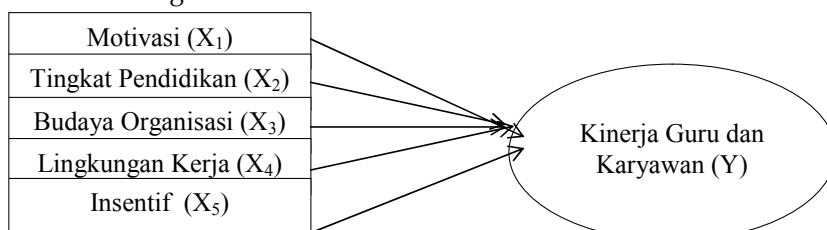
Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Karena ruang kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis sedangkan pengaruh itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif.

6. Insentif

Seorang pegawai, selain mendapatkan gaji/upah juga memperoleh tambahan penghasilan yang berupa insentif. Peneliti mengartikan insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh organisasi, kepada

pegawainya sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi pegawai kepada organisasinya. Pemberian insentif berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja, selanjutnya dapat mempengaruhi produktivitas kerjanya.

Untuk memberikan gambaran yang jelas dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



- Variabel independen : Motivasi, Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Insentif.
- Variabel dependen : Kinerja Guru dan Karyawan

C. Metode Penelitian

1. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dan juga yang merupakan sampel dalam penelitian ini adalah semua guru sejumlah 45 orang dan semua karyawan sejumlah 22 orang, jadi total adalah 67 orang. Teknik sampling yang digunakan untuk penentuan sampel adalah sensus.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada SMK Yayasan Pendidikan Colomadu Kabupaten Karanganyar alamat Jl. Jetak, Bolon, Colomadu, Karanganyar. Objek penelitian adalah semua guru dan karyawan yang terlibat dalam proses sekolah berjumlah 67 orang.

3. Data

Pada penelitian ini data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Untuk mencapai tujuan penelitian maka dilakukan penelitian survey dari satu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data primer serta data-data yang diperoleh dengan mempelajari buku-buku, dokumen kepegawaian dan peraturan-peraturan tertulis maupun surat keputusan yang ada kaitannya dengan objek penelitian sebagai data sekunder yang dikumpulkan melalui dokumentasi.

4. Teknik Analisis

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat. Rumus korelasi Pearson:

$$r = \frac{n(\sum XY) - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach*:

$$r = \left| \frac{k}{k-1} \left| 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right| \right|$$

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

b. Uji Heteroskedastisitas

c. Uji Autokorelasi

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel dependen terhadap lebih dari satu variabel independen.

Model empiris yang digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan:

Y	= kinerja guru dan karyawan
a	= konstanta
b_1, b_2, b_3, b_4, b_5	= Koefisien regresi masing - masing variabel
X_1	= Motivasi
X_2	= Tingkat Pendidikan
X_3	= Budaya Organisasi
X_4	= Lingkungan Kerja
X_5	= Insentif
e	= Error

b. Uji t

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing - masing variabel independen berpengaruh berarti (signifikan) atau tidak terhadap variabel dependen.

c. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama - sama. Langkah pengujiannya sama dengan uji t, hanya perhitungan nilai F_{hitung} menggunakan rumus:

$$F = \frac{SSR/k}{SSE(n-k-1)}$$

Keterangan :

SSR = *Sum of Square Regression*

SSE = *Sum of Square Residual*

k = banyaknya predictor, yaitu X_1, X_2, X_3, X_4, X_5

(Djarwanto, 2000)

d. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan proporsi hubungan antara Y dengan X. Rumus Koefisien Determinasi (R²) adalah: (Djarwanto, 2000)

$$R^2 = \frac{\{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)\}^2}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (n \sum x^2)\} \{n \sum y^2 - (n \sum y^2)\}}}$$

Keterangan :

R² = Koefisien determinasi

n = Banyaknya sampel

D. Hasil dan Pembahasan

1. Deskripsi Data Responden

Penelitian ini merupakan penelitian survey pada SMK Yayasan Pendidikan Colomadu Kabupaten Karanganyar. Survey yang dilakukan adalah dengan kuesioner sebagai alat pengumpul data dari respondennya.

Tabel 1. Komposisi Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki - laki	57	85,07
2	Perempuan	10	14,93
	Total	67	100

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan kategori jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki dengan jumlah 57 orang atau 85,07% sedangkan jumlah wanita adalah 10 orang atau sebesar 14,93%.

a. Komposisi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Komposisi Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Prosentase (%)
1	20 s/d 30	10	14,93
2	31 s/d 40	24	35,82
3	41 s/d 50	28	41,79
4	Di atas 50	5	07,46
	Total	67	100

Sumber : data primer diolah

Dari komposisi usia para responden menunjukkan bahwa rata - rata usia responden merupakan umur yang produktif.

b. Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 3. Komposisi Tingkat Pendidikan responden

No	Tingkat pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTP	4	05,97
2	SLTA	14	20,90
3	D III	13	19,40
4	S 1	36	53,73
	Total	67	100

Sumber : data primer diolah

Dari komposisi tersebut terlihat bahwa pendidikan para responden berada pada tingkat SLTP sampai Sarjana. Untuk Guru dengan pendidikan DIII sebanyak 12 orang dan S1 sebanyak 33 orang.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

1) Validitas Item Pertanyaan untuk Variabel Motivasi (X₁)

Variabel Motivasi terdiri dari 6 item pertanyaan. Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot methods*.

Tabel 4. Korelasi Item Pertanyaan terhadap Variabel Motivasi

Item Pertanyaan	r _{item}	r _{tabel}	Keterangan
X1_1	0,261	0,244	Valid
X1_2	0,491	0,244	Valid
X1_3	0,235	0,244	Tidak Valid
X1_4	0,597	0,244	Valid
X1_5	0,546	0,244	Valid
X1_6	0,385	0,244	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2011

2) Validitas Item Pertanyaan untuk Variabel Tingkat Pendidikan (X₂)

Tabel 5. Korelasi Item Pertanyaan terhadap Variabel Tingkat Pendidikan

Item Pertanyaan	r _{item}	r _{tabel}	Keterangan
X2_1	0,575	0,244	Valid
X2_2	0,429	0,244	Valid
X2_3	0,494	0,244	Valid
X2_4	0,530	0,244	Valid
X2_5	0,569	0,244	Valid
X2_6	0,242	0,244	Tidak Valid

Sumber: Data yang diolah, 2011

3) Validitas Item Pertanyaan untuk Variabel Budaya Organisasi (X3)

Tabel 6. Korelasi Item Pertanyaan terhadap Variabel Budaya Organisasi

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X3_1	0,520	0,244	Valid
X3_2	0,690	0,244	Valid
X3_3	0,548	0,244	Valid
X3_4	0,538	0,244	Valid
X3_5	0,574	0,244	Valid
X3_6	0,705	0,244	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2011

4) Validitas Item Pertanyaan untuk Variabel Lingkungan Kerja (X4)

Tabel 7. Korelasi Item Pertanyaan terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X4_1	0,592	0,244	Valid
X4_2	0,668	0,244	Valid
X4_3	0,761	0,244	Valid
X4_4	0,792	0,244	Valid
X4_5	0,847	0,244	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2011

5) Validitas Item Pertanyaan untuk Variabel Insentif (X5)

Tabel 8. Korelasi Item Pertanyaan terhadap Variabel Insentif

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X5_1	0,565	0,244	Valid
X5_2	0,467	0,244	Valid
X5_3	0,688	0,244	Valid
X5_4	0,643	0,244	Valid
X5_5	0,710	0,244	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2011

6) Validitas Item Pertanyaan untuk Variabel Kinerja (Y)

Tabel 9. Korelasi Item Pertanyaan terhadap Variabel Kinerja

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
Y_1	0,230	0,244	Tidak Valid
Y_2	0,372	0,244	Valid
Y_3	0,385	0,244	Valid
Y_4	0,289	0,244	Valid
Y_5	0,520	0,244	Valid
Y_6	0,480	0,244	Valid
Y_7	0,407	0,244	Valid
Y_8	0,364	0,244	Valid
Y19	0,526	0,244	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2011

b. Uji Reliabilitas

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Motivasi	0,698		Reliabel
Pendidikan	0,752	Alpha	Reliabel
Budaya Organisasi	0,823	Cronbach >	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,838	0,60 maka	Reliabel
Insentif	0,719	reliabel	Reliabel
Kinerja	0,710		Reliabel

Sumber: Data yang diolah, 2008

Hasil uji reliabilitas data seperti tabel di atas menunjukkan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien alpha yang melebihi 0,6.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Tabel 11. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficiend					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	12,366	1,125		10,995	,000		
Motivasi	,450	,065	,477	6,917	,000	,457	2,188
Pendidikan	,135	,054	,151	2,518	,014	,605	1,654
Budaya Org	,315	,039	,506	8,021	,000	,547	1,829
Lingkungan Kerja	-,149	,036	-,259	-4,189	,000	,570	1,753
Insentif	,169	,052	,182	3,217	,002	,682	1,465

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji multikolinieritas di atas diketahui besarnya VIF masing-masing variabel lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menguji apakah pada model regresi ditemukan ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

c. Uji Autokorelasi

Uji ini dilakukan untuk mengetahui hubungan yang terjadi diantara variabel - variabel yang diteliti. Dalam regresi tidak boleh terdapat autokorelasi.

Tabel 12. Uji Autokolerasi

Model Summary^b

Model	R	R-square	AdjustedR Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,931 ^a	,867	,856	,704	1,701

a. Predictors: (Constant), Insentif, Lingkungan Kerja, Pendidikan, Budaya Organisasi, Motivasi

b. Variabel dependen: Kinerja

4. Uji Hipotesis

a. Persamaan Regresi Linier Berganda

**Tabel 13. Uji Regresi
 Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,366	1,125		10,995	,000
Motivasi	,450	,065	,477	6,917	,000
Pendidikan	,135	,054	,151	2,518	,014
Budaya Org	,315	,039	,506	8,021	,000
Lingkungan Kerja	-,149	,036	-,259	-4,189	,000
Insentif	,169	,052	,182	3,217	,002

a. Variabel dependen : Kinerja

Dari tabel di atas dapat dirumuskan model regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 12,366 + 0,450 X_1 + 0,135 X_2 + 0,315 X_3 - 0,149 X_4 + 0,169 X_5$$

b. Uji t

Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan komputer dengan program SPSS, dengan taraf signifikansi 5% dan jumlah responden sebanyak 67 orang.

**Tabel 14. Uji t
 Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,366	1,125		10,995	,000
Motivasi	,450	,065	,477	6,917	,000
Pendidikan	,135	,054	,151	2,518	,014
Budaya Org	,315	,039	,506	8,021	,000
Lingkungan Kerja	-,149	,036	-,259	-4,189	,000
Insentif	,169	,052	,182	3,217	,002

a. Variabel dependen: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan seperti pada tabel 14 di atas maka dapat dijelaskan hal - hal berikut:

- 1) Variabel motivasi mempunyai nilai t hitung sebesar 6,917 dengan taraf signifikansi 0,000. Nilai t hitung tersebut lebih besar jikadibandingkan dengan t tabel sebesar 1,668, oleh karena itu variabel ini dinyatakan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan.
- 2) Variabel tingkat pendidikan mempunyai nilai t hitung sebesar 2,518 dengan taraf signifikansi 0,014. Nilai t hitung tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,668 oleh karena itu variabel ini dinyatakan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan.

- 3) Variabel budaya organisasi mempunyai nilai t hitung sebesar 8,201 dengan taraf signifikansi 0,000. Nilai t hitung tersebut lebih kecil jika dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,668, oleh karena itu variabel ini dinyatakan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan.
- 4) Variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar -4,189 dengan taraf signifikansi 0,000. Nilai t hitung tersebut lebih kecil jika dibandingkan dengan t tabel sebesar -1,668, oleh karena itu variabel Lingkungan kerja dinyatakan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan.
- 5) Variabel insentif mempunyai nilai t hitung sebesar 3,217 dengan taraf signifikansi 0,000. Nilai t hitung tersebut lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,668, oleh karena itu variabel insentif dinyatakan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan.

Dari Uji t di atas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, tingkat Pendidikan, budaya organisasi, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi masing-masing variabel lebih kecil dari α 0,05.

E. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Model regresi linier berganda dengan menggunakan variabel independen motivasi, tingkat pendidikan, budaya organisasi dan insentif berpengaruh positif terhadap variabel kinerja guru dan karyawan. Variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap variabel kinerja guru dan karyawan. Hasil analisis regresi dengan formulasi sebagai berikut.

$$Y = 12,366 + 0,450 X_1 + 0,135 X_2 + 0,315 X_3 - 0,149 X_4 + 0,169 X_5$$
- b. Secara parsial pengujian terhadap hipotesis penelitian menunjukkan bahwa: variabel motivasi, tingkat pendidikan, budaya organisasi, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan.
- c. Hasil perhitungan F_{hitung} yang dilakukan dengan Program SPSS adalah sebagai berikut:
 Nilai F_{hitung} menunjukkan bahwa kelima variabel independen yaitu: variabel motivasi, tingkat pendidikan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan insentif berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan secara serempak. Hal ini didukung dengan nilai F_{hitung} sebesar 79,642 > F_{tabel} sebesar 2,509 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05, kesimpulannya H_0 ditolak dan menerima H_a alternatif.

- d. Uji R^2 didapatkan hasil sebesar 0,856 atau 85,6 % yang berarti variabilitas variabel dependen kinerja guru dan karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen motivasi, tingkat pendidikan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan insentif sebesar 85,6 % sedangkan sisanya (14,4 %) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi, misalnya kepemimpinan dan pengalaman kerja.

2. Saran

Sesuai dengan pembahasan dan kesimpulan di atas, maka dapat disarankan kepada pihak yayasan dan kepala sekolah, sebagai berikut:

- a. Pihak pimpinan sekolah agar selalu memperhatikan hal-hal yang akan menaikkan motivasi guru dan karyawannya. Untuk diperhatikan lagi potensi guru maupun karyawan, khususnya dalam pengembangan karier.
- b. Untuk lebih ditingkatkan lagi pelatihan-pelatihan guru maupun karyawan, agar dapat menaikkan lagi profesionalisme kerja dan menaikkan kinerjanya. Pelatihan dengan dipandu tenaga-tenaga dari industri yang menjadi rekanan, khususnya operasional alat-alat produksi perusahaan maupun otomotif.

DAFTAR PUSTAKA

- Djarwanto PS dan Subagno Pangestu. 2000. *Statistik Induktif*, Edisi keempat, Yogyakarta, BPFE
- Handoko, Hani. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE : UGM Yogyakarta.
- Luthans. Fred. 1996. *Organizational Behavior*. Mc Graw Hill, Inc, San Fransisco, New York, USA.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Sedarmayanti, 2003. *Sumberdaya manusia dan produksi kerja*. Bandung : Mandar Maju.