

# PENGARUH LINGKUNGAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PENDIDIKAN JASMANI

Oleh  
Saepudin  
82351112034

## Abstrak

*Masalah utama penelitian ini adalah Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasmani. Obyek penelitian ini adalah guru Pendidikan Jasmani Di MTs Se-Wilayah Selatan Kabupaten Majalengka sejumlah 34 guru (responden). Metode yang digunakan penelitian ini adalah deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menginformasikan bahwa (1) Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja guru Pendidikan Jasmani, artinya semakin kondusif lingkungan cenderung semakin tinggi kinerja guru Pendidikan Jasmani, (2) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Pendidikan jasmani, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja cenderung semakin tinggi kinerja guru Pendidikan Jasmani, dan (3) semakin kondusif lingkungan dan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja cenderung semakin tinggi kinerja guru Pendidikan Jasmani. Disarankan (1) perlu adanya upaya menciptakan lingkungan yang kondusif, (2) perlu adanya upaya peningkatan kepuasan kerja, (3) perlu adanya upaya menciptakan kedua variabel tersebut secara terpadu dan berkesinambungan agar kinerja guru Pendidikan jasmani semakin meningkat (4) perlu ada penelitian lebih lanjut tentang faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru Pendidikan jasmani.*

**Kata kunci:** lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja guru pendidikan jasmani.

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan modal utama bagi suatu bangsa dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, masalah kinerja guru ini menjadi sorotan utama apalagi setelah munculnya program pemerintah mengenai sertifikasi profesional guru, besar harapan pemerintah bahwa dengan bergulirnya program ini akan meningkatkan kinerja guru yang pada akhirnya akan berimbas pada peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia. Menurut Yudha (2010:5). "Tugas utama guru adalah untuk menciptakan iklim atau atmosfer supaya proses belajar terjadi di kelas atau di lapangan".

Undang Undang nomor 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional dalam pasal 3 UU No 20 tahun 2003 dijelaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa ,bertujuan untuk mengembangkan potensi siswa agar menjadi manusia yang beriman bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Madrasah memberikan kontribusi dalam menumbuhkan dan

mengembangkan siswa menjadi individu yang berkualitas di masyarakat. Inti kegiatan Madrasah adalah proses belajar mengajar, dengan kata lain banyak ditentukan oleh fungsi dan peran guru. Berkaitan dengan itu, maka guru pendidikan jasmani akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang, hal tersebut tercermin dari berbagai gambaran negative tentang pembelajaran pendidikan jasmani, mulai dari kelemahan proses yang menetap misalnya membiarkan anak bermain sendiri hingga rendahnya mutu hasil pembelajarannya, seperti kebugaran jasmani yang rendah. Dikalangan guru pendidikan jasmani sering ada anggapan bahwa pelajaran pendidikan jasmani dapat dilaksanakan seadanya, sehingga pelaksanaannya cukup dengan cara menyuruh anak pergi ke lapangan, menyediakan bola sepak untuk laki-laki dan bola voli untuk perempuan. Guru tinggal mengawasi di pinggir lapangan. Mengapa bisa terjadi demikian? Kelemahan ini berpangkal pada ketidapkahaman guru tentang arti dan tujuan pendidikan jasmani di Madrasah.

Ada beberapa alasan mengapa kepuasan guru pendidikan jasmani dalam tugasnya sebagai pendidik perlu dikaji lebih lanjut. Pertama guru pendidikan jasmani memainkan peranan yang begitu besar di dalam pendidikan.

Kedua adanya fenomena mengenai penurunan kinerja guru pendidikan jasmani, hal ini dapat terlihat dari guru yang mangkir dari tugas, guru hanya mengajar saja tapi fungsi mendidiknya berkurang, ketiga, peningkatan mutu pendidikan secara formal, aspek guru pendidikan jasmani mempunyai peranan penting, disamping aspek lainnya seperti sarana/prasarana, kurikulum, siswa, manajemen dan pengadaan buku. Dalam upaya meningkatkan kinerja guru pendidikan jasmani maka ada beberapa faktor stimulan yang perlu diberikan terhadap proses peningkatan kinerja, diantaranya adalah lingkungan dan kepuasan kerja. Lingkungan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja ,tempat di mana guru pendidikan jasmani melakukan aktivitas setiap harinya. Selain lingkungan, faktor yang kedua adalah faktor kepuasan kerja yang merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi.

## METODE

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif, yaitu menggambarkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Pendidikan Jasmani di Madrasah Tsanawiyah Se-Wilayah Selatan Kabupaten Majalengka, dengan pendekatan kuantitatif, yaitu metode asosiatif hubungan kausal, yakni metode yang bersifat dua variabel atau lebih dengan karakteristik ada dua unsur sebab akibat. Dengan kata lain, variabel yang satu berpengaruh terhadap variabel yang lain. (Sugiyono, 2006: 38).

## Waktu dan Tempat Penelitian

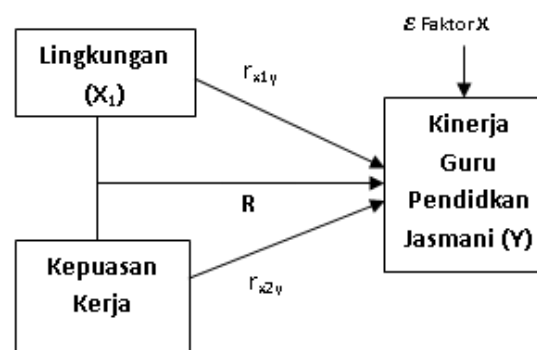
Waktu penelitian ini dilaksanakan setelah seminar proposal dan dinyatakan layak untuk melakukan penelitian sampai dengan penelitian dianggap selesai mulai bulan Januari sampai Pebruari 2013. Tempat penelitian Madrasah Tsanawiyah Se-Wilayah Selatan Kabupaten Majalengka.

## Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah guru pendidikan jasmani pada Madrasah Tsanawiyah Se-Wilayah selatan Kabupaten Majalengka ,jumlah guru pendidikan jasmani yang menjadi elemen populasi dalam penelitian ini sebanyak 34 orang.

Arikunto (2005: 120) mengemukakan bahwa: Untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar, dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Memperhatikan pernyataan tersebut, karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah 34 tersebut tidak bisa disampling, artinya semua dijadikan sumber data.

Desain penelitian menggambarkan hubungan antara variabel penelitian pengaruh bersama antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ . Diuraikan seperti pada gambar berikut:



Gambar 1. Desain Penelitian

## Prosedur Penelitian

Adapun tahapan-tahapan yang dilakukan sebagai berikut :

1. Tahap Pralapanangan  
Terdiri dari kegiatan-kegiatan sebagai berikut: mengurus perijinan penelitian, menyusun usulan penelitian, menentukan identifikasi masalah, dan perencanaan penelitian, menyusun populasi dan sampel penelitian serta menyusun instrumen penelitian.
2. Tahap Pelaksanaan Penelitian  
Terdiri dari rangkaian kegiatan sebagai berikut: Pengujian instrumen penelitian, penyebaran instrumen penelitian, pengumpulan data penelitian.
3. Tahap Pengelolaan Data  
Terdiri dari rangkaian kegiatan sebagai berikut: pengolahan data penelitian, analisis dan interpretasi hasil pengolahan data penelitian, menguji hipotesis penelitian dan menyimpulkan analisis data sesuai dengan permasalahan penelitian.

### Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data penelitian diperlukan adanya sumber data, maka peneliti mengembangkan beberapa teknik pengumpulan data dimana diharapkan mampu melengkapi semua data yang diperlukan, yaitu sebagai berikut:

1. Studi kepustakaan, yaitu suatu teknik untuk mendapatkan data teoritis dari para ahli melalui sumber bacaan yang berhubungan dan menunjang terhadap variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini, antara lain mengenai lingkungan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Pendidikan Jasmani di Madrasah Tsanawiyah Se-Wilayah Selatan Kabupaten Majalengka.
2. Observasi, yaitu pengamatan dan peninjauan langsung terhadap objek yang sedang diteliti yaitu lingkungan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Pendidikan Jasmani di Madrasah Tsanawiyah Se-Wilayah Selatan Kabupaten Majalengka.
3. Angket / Kuesioner, merupakan teknik pengumpul data yang dilakukan dengan cara member seperangkap pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket berisi pertanyaan tertutup mengenai karakteristik responden dan penilaian responden, serta tanggapan responden terhadap lingkungan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Pendidikan Jasmani di Madrasah Tsanawiyah Se-Wilayah Selatan Kabupaten Majalengka.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Ukuran sampel yang digunakan dalam uji coba ini sebanyak 30 responden, penentuan ukuran sampel uji coba ini didasarkan atas pendapat Sugiyono (2009: 17) yang menyatakan bahwa ukuran sampel uji coba paling sedikit 30 orang responden.

Uji validitas dilakukan berkenaan dengan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Berkaitan dengan pengujian validitas instrumen menurut Riduwan (2010: 97-118) menjelaskan bahwa: "Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur." Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *Pearson Product Moment* adalah.

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{hitung}$  = Koefisien korelasi

$\sum X_i$  = Jumlah skor item

$\sum Y_i$  = Jumlah skor total (seluruh item)

$n$  = Jumlah responden.

Distribusi (Tabel r) untuk  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $dk = n - 1$ )

Kaidah keputusan :

$r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$  berarti tidak valid.

Sumber: Riduwan (2010b: 118)

Berdasarkan hasil uji coba instrumen penelitian dengan menggunakan SPSS versi 17 diperoleh hasil bahwa variabel diperoleh kesimpulan bahwa dari pernyataan semua dinyatakan valid dan dapat digunakan semua, korelasi antara skor pernyataan dengan skor total pernyataan (nilai  $r_{hitung}$ ) di bandingkan dengan nilai  $r_{Tabel}$ . Jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{Tabel}$  atau nilai  $r_{hitung} >$  nilai  $r_{Tabel}$ , maka pernyataan tersebut adalah valid dengan menggunakan distribusi (Tabel r) untuk  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan ( $dk = n - 1 = 30 - 1 = 29$ ) sehingga didapat  $r_{Tabel} = 0,367$ .

Pengujian reliabilitas dapat dilihat nilai korelasi *Guttman Split-Half Coefficient* = 0,793. 0,789. 0,701 Nilai korelasi tersebut, berada pada kategori tinggi. Bila dibandingkan dengan  $r_{Tabel}$  (0,367) maka  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{Tabel}$ .

### Operasional Variabel

Yang dimaksud Lingkungan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya, lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja itu merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai

hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Pengertian kinerja dalam hal ini dimaksudkan sebagai perbuatan yang dilakukan guru Pendidikan Jasmani yang dapat diamati selama proses belajar mengajar, dilakukan terhadap dua kegiatan pembelajaran: 1) proses Pembelajaran; 2) hasil dari kegiatan Pembelajaran.

### Teknik Analisis Data

1. Menguji validitas instrumen alat ukur yang digunakan rumus *Pearson Product Moment*
2. Menguji reliabilitas instrumen dilakukan menggunakan dengan rumus *Korelasi Pearson Product Moment*
3. Menguji Normalitas instrumenaen menggunakan uji *One Sample Kolomogorov Smirnov* terhadap masing-masing kelompok data variabel
4. Pengujian hipotesis Hasil pengujian *Korelasi Pearson Product Moment* menggunakan SPSS 17 (*Statistical Product and Service Solutions*) Windows Version).

## PEMBAHASAN

### Lingkungan

Lingkungan yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja, tempat di mana pegawai, guru pendidikan jasmani melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai, guru pendidikan jasmani. Jika pegawai, guru pendidikan jasmani menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai, guru pendidikan jasmani tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai, guru pendidikan jasmani juga tinggi. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2001: 21) mengemukakan bahwa "Guru akan mampu melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar dengan baik, hingga dicapai hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila guru dapat melaksanakan

kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman".

Dilihat dari hasil pengolahan data secara statistik dengan menggunakan program SPSS 17 *for windows*, menunjukkan bahwa hubungan yang erat atau kuatnya nilai korelasi pengaruh lingkungan terhadap kinerja guru pendidikan jasmani diperoleh sebesar 0,790, berarti pengaruhnya kuat dan memberikan kontribusi sebesar 62,41 %, Arah hubungan yang positif (tidak ada tanda negatif pada koefisien korelasi) menunjukkan makin baik (kondusif) lingkungan, akan makin tinggi kinerja guru pendidikan jasmani. Oleh karena itu maka hipotesis pertama dinyatakan **signifikan** atau dapat **diterima**.

Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) antara variabel lingkungan dan kinerja guru pendidikan jasmani menunjukkan adanya pengaruh lingkungan terhadap kinerja guru pendidikan jasmani, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan merupakan salah satu faktor yang harus terus benahi dan ditingkatkan di dalam lingkungan Madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu kepala Madrasah dituntut untuk menciptakan lingkungan yang baik (kondusif) diantaranya dengan cara membuat kebijakan yang sehat, artinya kebijakan tersebut harus bisa menyentuh dan adil bagi semua kalangan di lingkungan Madrasah, kepala Madrasah senantiasa memberikan pengawasan, membina dan membimbing semua guru pendidikan jasmani agar bisa bekerja lebih baik lagi, meningkatkan rasa kekeluargaan dan tali silaturahmi di semua kalangan di lingkungan Madrasah agar tercipta hubungan yang harmonis dan menciptakan lingkungan yang aman, nyaman, sarana dan prasarana yang lengkap sehingga Madrasah bisa menjadi tempat yang kondusif untuk proses belajar mengajar. Hal ini perlu dilakukan karena sangat berpengaruh pada upaya untuk menciptakan lingkungan yang baik (kondusif), dan pada akhirnya akan mencapai pada peningkatan kinerja guru pendidikan jasmani.

Berdasarkan *Korelasi Pearson Product Moment* bahwa besarnya pengaruh variabel Lingkungan terhadap kinerja Guru Pendidikan Jasmani yang dihitung dengan *Korelasi Pearson Product Moment* adalah 0,790 atau ( $r_{X1Y} = 0,790$ ). Hal ini menunjukkan hubungan yang Tinggi di antara Lingkungan dengan kinerja Guru Pendidikan Jasmani sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi

Variabel  $X_1$  Terhadap  $Y$  atau koefisien determinan  $= r^2 \times 100\%$  atau  $0,790^2 \times 100\% = 62,41\%$ . Jadi, Lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pendidikan jasmani dalam katagori kuat dan memberikan kontribusi sebesar 62,41 % sisanya 28,77 % ditentukan oleh variabel lainnya

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal namun banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan, diantaranya lingkungan tempat bekerja, atasan, rekan kerja, gaji, dan terutama pekerjaannya itu sendiri. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

Dalam sebuah organisasi kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Poerwanti (2012:52) mengemukakan bahwa "Kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung positif kepada organisasional pegawai". Dalam hal ini bahwa kepuasan kerja bertujuan untuk meningkatkan dukungan pada sumber daya manusia dalam mencapai tujuan satuan kerja dengan melalui produktivitas guru pendidikan jasmani, menurunkan perputaran kerja, dan mengurangi tingkat absensi. Oleh sebab itu kepuasan kerja merupakan satu unsur penting dalam peningkatan motivasi, dan motivasi salah satu unsur penting dalam peningkatan produktivitas.

Dalam manajemen pendidikan, keberhasilan pendidikan tidak hanya karena faktor kurikulum, sarana dan prasarana Madrasah serta intelektualitas siswa. Peran guru pendidikan jasmani penting untuk diperhatikan mengingat justru guru pendidikan jasmanilah

yang berperan aktif dalam merangsang siswa agar berhasil dalam kegiatan belajar mengajar. Guru pendidikan jasmani sebagai manusia pekerja perlu diperhatikan faktor yang bisa mendorongnya agar bisa eksis dalam pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu sikap kerja guru pendidikan jasmani yang perlu diciptakan di Madrasah agar dapat bekerja dengan moral yang tinggi, disiplin, semangat, berdedikasi dan menghayati profesinya. Guru pendidikan jasmani yang merasa puas terhadap lembaganya akan berdampak kepada kelancaran kegiatan belajar mengajar di Madrasah dan peningkatan kualitas pelayanan kepada peserta didik

Dilihat dari hasil pengolahan data secara statistik dengan menggunakan program SPSS 17 *for windows*, menunjukkan hubungan yang erat atau kuatnya nilai korelasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pendidikan jasmani diperoleh sebesar 0,842 berarti pengaruhnya kuat. Arah hubungan yang positif menunjukkan makin tinggi tingkat kepuasan kerja yang diperoleh guru pendidikan jasmani, maka akan semakin tinggi kinerja guru pendidikan jasmani. Oleh karena itu maka hipotesis kedua dinyatakan **signifikan** atau dapat **diterima**.

Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) antara variabel kepuasan kerja dan kinerja guru pendidikan jasmani menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja guru pendidikan jasmani, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang harus terus ditingkatkan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu kepala Madrasah sebagai *top leader* di Madrasah dituntut untuk mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja guru pendidikan jasmani dengan cara memperhatikan kenaikan pangkat dan promosi jabatan bagi guru, memberikan Jaminan finansial guru, memperhatikan dan memenuhi kebutuhan guru, menempatkan guru pendidikan jasmani dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya dan disiplin ilmunya sehingga menghindari terjadinya ketidakcocokan, serta meningkatkan pembinaan kepada seluruh gurupendidikan jasmani. Hal ini perlu dilakukan karena sangat berpengaruh dalam upaya untuk meningkatkan tingkat kepuasan guru pendidikan jasmani dalam bekerja, dan pada akhirnya akan mencapai pada peningkatan kinerja guru pendidikan jasmni.

Berdasarkan *Korelasi Pearson Product Moment* bahwa besarnya hubungan variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja Guru Pendidikan Jasmani (Y) yang dihitung dengan *Korelasi Pearson Product Moment* adalah 0,842 atau ( $r_{X_1Y} = 0,842$ ). Hal ini menunjukkan pengaruh yang tinggi di antara Kepuasan Kerja dengan kinerja Guru Pendidikan Jasmani sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi Variabel  $X_2$  Terhadap Y atau koefisien determinan  $= r^2 \times 100\%$  atau  $0,842^2 \times 100\% = 70,89\%$ . Jadi, Lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pendidikan jasmani dalam katagori kuat dan memberikan kontribusi sebesar 70,89 % sisanya 28,77 % ditentukan oleh variabel lainnya.

### Kinerja guru pendidikan jasmani

Kinerja adalah cerminan perilaku dan ekspresi kerja individu/kelompok dalam melaksanakan tanggungjawabnya. Kinerja dalam tulisan ini adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini sejalan dengan pendapat Husdarta (2011: 97) mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya”. Apa yang dialami guru pendidikan jasmani dalam proses pengetahuan kemampuannya merupakan apa yang diperolehnya. Pengalaman tersebut pada gilirannya dipengaruhi pula oleh beberapa faktor seperti kualitas guru pendidikan jasmani serta karakteristik kinerja guru pendidikan jasmani merupakan cerminan profesionalisme guru pendidikan jasmani.

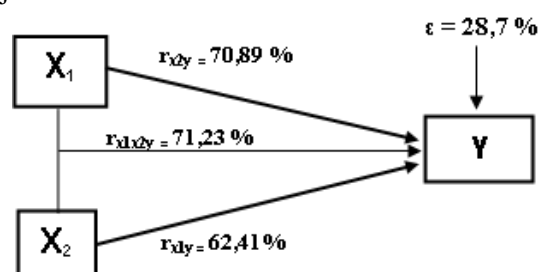
Indikator yang dapat diperhatikan untuk mendapatkan kinerja guru pendidikan jasmani yang baik adalah dengan adanya kemampuan guru dalam: (1) membuat perangkat pembelajaran; (2) melaksanakan kegiatan pembelajaran; (3) memberikan dorongan belajar kepada murid dan (4) memahami dan mengikuti pengembangan kurikulum.

Dilihat dari hasil pengolahan data secara statistik dengan menggunakan program SPSS 17 for windows pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja gurupendidikan jasmani sebesar 71,23 % sisanya 28,77 % ditentukan oleh variabel lain, ini menunjukkan adanya hubungan yang erat atau kuatnya nilai korelasi pengaruh lingkungan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru pendidikan jasmani. Arah hubungan yang positif makin baik

lingkungan dan kepuasan kerja akan makin tinggi tingkat kinerja guru pendidikan jasmani. Oleh karena itu maka hipotesis ketiga dinyatakan **signifikan** atau dapat **diterima**.

Berdasarkan kontribusi Lingkungan dan Kepuasan Kerja secara silmuntan Terhadap kinerja Guru Pendidikan Jasmani dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,844, hal ini menunjukkan hubungan yang kuat sumbagan kontribusi secara simultan variabel  $x_1$  dan  $x_2$  terhadap Y  $= R^2 \times 100\%$  atau  $0,844^2 \times 100\% = 71,23\%$  sisanya 28,77 % ditentukan oleh variabel lainnya.

Kerangka hubungan empiris antara lingkungan dengan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja guru pendidikan jasmani



Gambar 2. Pengaruh  $X_1$ ,  $X_2$  Terhadap Y

Hasil pengujian perhitungan analisis korelasi *Korelasi Pearson Product Moment* secara individu dan secara simultan sebagai berikut.

- Pengaruh lingkungan terhadap kinerja guru pendidikan jasmani yang diperoleh sebesar 0,790 berarti terdapat pengaruh yang kuat dan memberikan kontribusi sebesar 62,41% .
- Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Guru Pendidikan Jasmani yang diperoleh sebesar 0,842 berarti terdapat hubungan yang kuat dan memberikan kontribusi sebesar 70,89%.
- Pengaruh lingkungan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pendidikan jasmani yang diperoleh sebesar 0,844 berarti terdapat hubungan yang kuat dan memberikan kontribusi sebesar 71,23%.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, maka dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

- Lingkungan berpengaruh signifikan berarti pengaruh positif terhadap kinerja guru

Pendidikan Jasmani. Artinya semakin baik atau semakin kondusif lingkungan di madrasah maka cenderung semakin tinggi kinerja guru Pendidikan Jasmani.

2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan berarti pengaruh positif terhadap kinerja guru Pendidikan Jasmani. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan yang diperoleh guru Pendidikan Jasmani dalam bekerja maka cenderung semakin tinggi pula tingkat kinerja guru Pendidikan Jasmani.
3. Lingkungan dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan berarti pengaruh positif terhadap kinerja guru Pendidikan Jasmani. Artinya semakin baik atau semakin kondusif lingkungan di madrasah dan semakin tinggi tingkat kepuasan yang diperoleh guru Pendidikan Jasmani dalam bekerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru Pendidikan Jasmani.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan di atas, maka penulis mengajukan beberapa saran rekomendasi terutama yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja guru Pendidikan Jasmani, dengan memperhatikan faktor-faktor lingkungan dan kepuasan kerja sebagai berikut :

Pertama, oleh karena lingkungan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru Pendidikan Jasmani, maka dari itu keadaan lingkungan harus ditingkatkan dengan jalan:

1. Madrasah Tsanwiyah senantiasa membuat kebijakan yang sehat, artinya kebijakan tersebut harus bisa menyentuh dan adil bagi semua kalangan dilingkungan Madrasah Tsanwiyah.
2. Atasan atau kepala madrasah senantiasa memberikan pengawasan, membina dan membimbing guru Pendidikan Jasmani khususnya dan semua guru pada umumnya agar bisa bekerja lebih baik lagi.
3. Meningkatkan rasa kekeluargaan dan tali silaturahmi disemua kalangan di lingkungan madrasah agar tercipta hubungan yang harmonis.
4. Menciptakan lingkungan yang aman, nyaman, sarana dan prasarana yang lengkap sehingga madrasah bisa menjadi tempat yang kondusif untuk proses belajar mengajar.

Kedua, oleh karena kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru Pendidikan Jasmani, maka dari itu kepuasan kerja guru Pendidikan Jasmani harus ditingkatkan dengan jalan :

1. Memperhatikan kenaikan pangkat dan promosi jabatan bagi guru Pendidikan Jasmani khususnya dan semua guru pada umumnya.
2. Jaminan finansial guru Pendidikan Jasmani khususnya dan semua guru pada umumnya.
3. Memperhatikan dan memenuhi kebutuhan guru Pendidikan Jasmani khususnya dan semua guru pada umumnya.
4. Menempatkan guru Pendidikan Jasmani dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya dan disiplin ilmunya sehingga menghindari terjadinya miss match.
5. Meningkatkan pembinaan kepada guru Pendidikan Jasmani khususnya dan semua guru pada umumnya.

Ketiga, oleh karena lingkungan dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru, maka perlu adanya upaya menciptakan dan menumbuhkembangkan kedua variabel tersebut secara terpadu dan berkesinambungan agar kinerja Guru Pendidikan Jasmani semakin meningkat, karena dengan meningkatnya kinerja guru Pendidikan Jasmani akan berdampak pada peningkatan kualitas satuan pendidikan dan akhirnya akan bermuara pada peningkatan mutu pendidikan.

Keempat, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis pada tesis ini, ternyata kinerja guru Pendidikan Jasmani tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan dan kepuasan kerja, tapi ada faktor lain yang ikut berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru Pendidikan Jasmani. Oleh karena itu, perlu ada penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja guru Pendidikan Jasmani.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. PT.Rirka Cipta.
- Husdarta. (2011). *Manajemen Pendidikan Jasmani*. Bandung: Alfabeta.
- Poerwanti (2012). *Manajemen Olahraga Nasional*. Jakarta: Magna Scrip Publishing

- Riduwan (2010). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2009). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Undang Undang nomor 20 tahun 2003 tentang *Pendidikan Nasional* Jakarta. Depdiknas.
- Undang-undang No.14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*. Jakarta. Depdiknas.
- Yuhda (2010) *Belajar dan Pembelajaran Pendidikan Jasmani dan Kesehatan*. Bandung: Dewa Ruci.