

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
MADRASAH ALIYAH DI KABUPATEN BANYUMAS**



TESIS

Disusun dan diajukan Kepada Program Pascasarjana
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Magister Pendidikan

Disusun oleh :

AJI MUNANDAR (1717652002)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
2019**

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
MADRASAH ALIYAH DI KABUPATEN BANYUMAS

Aji Munandar
1717652002

ABSTRAK

Ujung tombak dalam upaya peningkatan mutu pendidikan adalah tenaga pendidik, yaitu Guru. Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional, pemerintah melalui Depdiknas sampai saat ini masih berupaya melakukan berbagai perubahan dan pembaharuan sistem pendidikan yang profesional, yaitu dengan upaya yang sudah dan sedang dilakukan berkaitan dengan faktor guru terutama mengenai kinerja guru. Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Di Kabupaten Banyumas.

Metode pengumpulan data dengan kuesioner, dokumentasi, observasi, dan wawancara. Data diperoleh dari sampel yaitu para guru Madrasah Aliyah Modern Al Azhary Ajibarang, Madrasah Aliyah Wathoniyah Islamiyah Kemranjen dan Madrasah Aliyah Al Falah Jatilawang. Dengan menggunakan analisis regresi sebagai analisis data.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa : 1) Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 16%. 2) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 38,8%. 3) Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru, yaitu sebesar 24,1%. 4) Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 41,6%. 5) Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 27,7%. 6) Terdapat pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 43,8%. 7) Terdapat pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 44,9%.

Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja pada guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas dapat ditingkatkan lagi dengan meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Antara lain adalah lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Dimana ketika ketiga faktor tersebut meningkat maka akan meningkat juga kinerja para guru.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Madrasah Aliyah Kabupaten Banyumas.

EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORK MOTIVATION
AND JOB SATISFACTION TOWARDS TEACHER'S PERFORMANCE OF
MADRASAH ALIYAH IN BANYUMAS REGENCY

Aji Munandar
1717652002

ABSTRACT

The spearhead in efforts to improve the quality of education is educators, namely Teachers. In an effort to improve the quality of national education, the government through the Ministry of National Education is still trying to make various changes and renewal of the professional education system, namely with efforts that have been and are being made related to teacher factors, especially regarding teacher performance. This quantitative research aims to find out how much influence the influence of the work environment, work motivation and job satisfaction on the performance of Madrasah Aliyah teachers in Banyumas Regency.

Data collection methods with questionnaires, documentation, observation, and interviews. The data was obtained from a sample of Modern Al Azhary Ajibarang Madrasa teachers, Madrasah Aliyah Wathoniyah Islamiyah Kemranjen and Madrasa Aliyah Al Falah Jatilawang. By using regression analysis as data analysis.

Based on the results of the study found that: 1) There is an influence of the work environment on teacher performance by 16%. 2) There is an influence of work motivation on performance that is equal to 38.8%. 3) There is an influence of job satisfaction on teacher performance, which is 24.1%. 4) There is an influence of the work environment and work motivation on teacher performance that is equal to 41.6%. 5) There is an influence of the work environment and job satisfaction on teacher performance that is equal to 27.7%. 6) There is an influence of work motivation and job satisfaction on teacher performance that is equal to 43.8%. 7) There is an influence of the work environment, work motivation and job satisfaction on teacher performance that is equal to 44.9%.

Thus, efforts to improve performance in Madrasah Aliyah teachers in Banyumas Regency can be increased again by increasing the factors that affect performance. These include work environment, work motivation and job satisfaction. Where when these three factors increase, teacher performance will also increase.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Job Satisfaction, Madrasah Aliyah Banyumas Regency.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PENGESAHAN DIREKTUR.....	ii
PENGESAHAN TIM APENGUJI.....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
ABSTRAK (BAHASA INODNESIA)	vi
ABSTRAK (BAHASA INGGRIS)	vii
TRANSLITERASI	viii
MOTTO	ix
KATA PENGATAR	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah Dan Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Deskripsi Konseptual	11

1. Kinerja Guru	11
2. Lingkungan Kerja	19
3. Motivasi Kerja	27
4. Kepuasan Kerja	29
B. Hasil Penelitian Yang Relevan	34
C. Kerangka Berpikir	35
D. Hipotesis Penelitian	37
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian	38
B. Tempat dan Waktu Penelitian	38
C. Populasi Dan Sampel	39
D. Variabel Penelitian	42
E. Teknik Pengumpulan Data	43
F. Instrumen Penelitian	45
1. Instrumen Variabel Terikat	46
a. Definisi Konseptual	46
b. Definisi Operasional	47
c. Kisi-Kisi Instrumen	47
d. Jenis Instrumen	48
e. Uji Validitas Dan Reliabilitas	50
2. Instrumen Variabel Bebas	53
a. Definisi Konseptual	53

b.	Definisi Operasional.....	54
c.	Kisi-Kisi Instrumen	55
d.	Jenis Instrumen.....	58
e.	Uji Validitas Dan Reliabilitas	59
G.	Teknik Analisis Data	64
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
A.	Deskripsi Data	69
B.	Pengujian Persyaratan Analisis Data	77
C.	Pengujian Hipotesis	84
D.	Pembahasan Hasil penelitian	100
 BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN		
A.	Simpulan	116
B.	Implikasi	118
C.	Saran	118
 DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		
Lampiran 1 Instrumen Penelitian (Sebelum Uji Coba)		
Lampiran 2 Hasil uji coba		
Lampiran 3 Instrumen Penelitian (Setelah Uji Coba)		
Lampiran 4 Data hasil penelitian (data variabel terikat dan variabel bebas)		
Lampiran 5 Pengujian persyaratan analisis		
Lampiran 6 Pengujian hipotesis		
Lampiran 7: Surat keterangan telah melaksanakan penelitian		

Lampiran 8: Hasil Pengisian Angket Dari Salah Satu Responden

Lampiran 10: Surat Keterangan Validasi Instrumen

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam pasal 3 Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Implikasinya, bahwa pembangunan pendidikan nasional dihadapkan pada tiga tantangan utama yaitu: *pertama*, Pemerataan dan perluasan akses. *kedua*, Peningkatan mutu, relevansi dan daya saing, dan yang *ketiga*, Peningkatan tata kelola, akuntabilitas dan pencitraan publik yang berkaitan langsung dengan efektifitas dan efisiensi manajemen pendidikan.¹

Rafuddin Silaban dalam jurnalnya memaparkan bahwa pendidikan merupakan upaya manusia untuk memperluas wawasan pengetahuannya dalam rangka membentuk nilai, sikap, dan perilaku. Sebagai upaya yang bukan saja membuahkan manfaat yang besar, pendidikan juga merupakan bagian dari beberapa kebutuhan pokok manusia yang sering dirasakan belum memenuhi harapan. Hal ini terbukti masih banyak lulusan pendidikan formal yang belum dapat memenuhi kriteria tuntutan lapangan kerja baru sebagai refleksi penguasaan ilmu yang diperolehnya dari lembaga pendidikan. Kondisi seperti ini merupakan gambaran rendahnya kualitas pendidikan kita.²

¹ Sobirin, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar", *Jurnal Administrasi Pendidikan* 17, no.1 (2012): 121.

² Rafuddin Silaban, "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Medan Petisah Medan", *Jurnal Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi* 4, no. 2 (2015): 1.

Dalam peningkatan kualitas mutu pendidikan harus memperhatikan komponen-komponen pendidikan. Apabila pendidikan dilihat sebagai suatu system maka komponen atau faktor yang turut mempengaruhi kualitas mutu pendidikan tersebut antara lain: input atau siswa, lingkungan instuksional, proses pendidikan dan output pendidikan. Dalam proses pendidikan, terdapat aktivitas guru mengajar, peran serta siswa dalam belajar, sistem pengelolaan administrasi, dan mekanisme kepemimpinan kepala sekolah, merupakan hal yang perlu dioptimalkan fungsinya agar kualitas pendidikan dapat ditingkatkan.³

Ujung tombak dalam upaya peningkatan mutu pendidikan adalah tenaga pendidik, yaitu Guru. Dalam hal ini guru sangat berpengaruh dalam system pendidikan, maka dari itu mereka harus mendapatkan perhatian utama. Selain itu guru juga mendapatkan peran utama dalam pembangunan pendidikan, mereka sangat bertanggung jawab langsung dan sebagai penentu atas kualitas output peserta didik, terutama dalam proses pembelajaran. Maka dari itu, upaya dan program apapun yang dilaksanakan dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan tidak akan berhasil jika tidak ada dukungan oleh guru yang professional.⁴

Dalam upaya peningkatkan mutu pendidikan nasional, pemerintah melalui Depdiknas sampai saat ini masih berupaya melakukan berbagai perubahan dan pembaharuan sistem pendidikan yang profesional, yaitu dengan upaya yang sudah dan sedang dilakukan berkaitan dengan faktor guru terutama mengenai kinerja guru.⁵

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja, sebagaimana yang tercantum dalam Q.S. *at-tawbah* ayat 105 sebagai berikut :⁶

³ Rafuddin...,2

⁴ Sunhaji, "Kualitas Sumber Daya Manusia (Kualifikasi, Kompetensi dan Sertifikasi Guru)", *Jurnal Kependidikan* 2, no. 1 (2014):144.

⁵ Betania Widya K. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Pgri 1 Mejobo Kudus", *Economic Education Analysis Journal* 3, no.2 (2014): 228.

⁶ Al Qura'an in word, Surah at-tawbah ayat 105.

وَقُلْ أَعْلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Ayat di atas memeberikan inspirasi agara para guru menjaga dan meningkatkan kualitas kinerjanya dalam melaksanakan tugas, sebab semua ini dilihat oleh Allah, Rosul dan orang-orang beriman serta akan dimintai peranggungjawabannya kelak di akhirat.

Dalam hal ini Syaiful Bahri Djamarah memaparkan bahwa kinerja guru yang baik dapat dilihat dari cara guru dalam mengajar, dimana kinerja guru yang tinggi akan berpengaruh pada tingginya kualitas *output* peserta didik. Maka dari itu upaya tersebut perlu didukung dari berbagai pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.⁷

Hal diatas seperti yang dikemukakan oleh Marius R. Surana dalam tesisnya, ia mengatakan bahwa Keberhasilan guru dalam mengembangkan sekolah salah satunya dapat dilihat dari kinerja yang dimiliki guru khususnya pada saat menjalankan kegiatan pembelajaran.⁸

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja bagi para guru dapat diartikan suatu ruang lingkup atau kawasan dalam mengembangkan kompetensi dan pengetahuan, serta wawasan yang dimiliki untuk membantu pelaksanaan aktivitas kerja yang bermuara kepada peningkatan kinerja guru. Maka dari itu, lingkungan kerja yang baik turut serta dalam membantu tercapainya tujuan sekolah yang diharapkan sesuai dengan visi dan misi yang telah dibentuk. Dengan kata lain, semakin terpenuhinya kebutuhan guru dalam

⁷ Betania Widya K. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Pgr 1 Mejobo Kudus”, *Economic Education Analysis Journal* 3, no.2 (2014): 228.

⁸ Marius R. Surana, “Hubungan Antara Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Guru Dengan Kinerja Guru Smp Di Kabupaten Bantul” *Tesis*, (Yogyakarta: UNY, 2010), 2.

melaksanakan aktivitas pembelajaran maka akan semakin tinggi juga keinginan guru tersebut dalam meningkatkan kinerja mereka, terutama dalam melakukan tugas dan kewajibannya di lembaga pendidikan. Hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja yang nyaman, serta memenuhi standar kebutuhan layak, baik itu lingkungan kerja fisik maupun non fisik, dimana lingkungan kerja tersebut akan senantiasa memberikan kontribusi terhadap kenyamanan guru dalam melakukan tugas-tugasnya.⁹

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja guru selanjutnya adalah motivasi kerja guru. Menurut aqib dalam bukunya, mengemukakan bahwa guru adalah faktor utama yang menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah, hal ini disebabkan karena guru menjadi sentral serta sumber kegiatan pembelajaran. Selain itu, guru juga merupakan komponen yang berpengaruh dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini membuktikan bahwa kompetensi profesional guru sangat menentukan mutu pendidikan. Dalam hal ini kompetensi profesional guru pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor dari dalam guru itu sendiri yaitu bagaimana guru bersikap terhadap tanggung jawab yang diemban. Sikap guru tersebut terhadap pekerjaannya secara langsung akan mempengaruhi tindakan guru dalam menjalankan aktivitas kerjanya.

Jika seorang guru bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka dapat dipastikan bahwa guru tersebut akan menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga pendidik di sekolah dengan penuh tanggung jawab. Sebaliknya jika seorang guru memiliki sikap negatif pada pekerjaannya, maka dapat dipastikan ia hanya menjalankan fungsi dan kedudukannya sebatas rutinitas belaka. Oleh karena itu sikap positif guru terhadap pekerjaannya perlu ditanam dan dikembangkan, mengingat kiprah guru dalam lingkungan pendidikan sangat sentral. Sikap guru terhadap pekerjaannya dapat kita lihat dalam bentuk persepsi pekerjaan maupun dalam bentuk motivasi kerja yang ditampilkan. Guru yang bersifat positif pada pekerjaannya pasti akan

⁹ Pratiwi Indah Sari, “ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 10 Muaro Jambi”, *Eklektik : Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan* 1, no.1 (2018): 3.

menampilkan persepsi yang baik terhadap pekerjaannya dan memiliki motivasi yang tinggi. Hal ini juga yang mencerminkan bahwa guru tersebut bekerja secara professional serta memiliki kompetensi professional yang tinggi.¹⁰

Motivasi guru dapat digambarkan sebagai keinginan-keinginan dalam diri seorang guru untuk menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Guru bekerja karena ingin lebih sejahtera, ingin berprestasi, berkembang, meningkat karirnya, dan sebagainya. Apabila keinginan tersebut tercapai dan menghasilkan perubahan-perubahan, maka guru akan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Dalam jurnalnya, Firmawati mengatakan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 99,3%. Artinya motivasi kerja pada guru akan mempengaruhi aktivitas guru di sekolah untuk pencapaian kinerja guru yang maksimal. Motivasi yang tinggi juga akan mendorong guru mengembangkan kreativitas dan mengaktualisasikan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang maksimal.¹¹

Faktor selanjutnya adalah kepuasan kerja, Kepuasan kerja (*job satisfaction*) pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya agar meningkatnya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan pegawai. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, artinya jika kepuasan kerja didapatkan maka kedisiplinan pegawai akan membaik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang atau bahkan tidak tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan pegawai akan semakin rendah, kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa kedisiplinan yang baik, tujuan akan sulit terwujud secara maksimal. Disiplin kerja dapat diterapkan dalam berbagai lembaga, diantaranya yaitu lembaga formal (instansi pemerintah) maupun nonformal (instansi swasta) begitu juga pada lembaga pendidikan, baik negeri maupun

¹⁰ Aqib Zainal, *Profesionalisme Guru dalam Pembelajaran* (Surabaya: Insan, 2002), 35.

¹¹ Firmawati, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru", *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* 5, no. 3, (2017): 167.

swasta.¹² Pada lembaga pendidikan, salah satu sekolah formal yaitu pada jenjang Madrasah Aliyah. Madrasah Aliyah adalah jenjang pendidikan menengah pada pendidikan formal di Indonesia, setara dengan sekolah menengah atas (SMA), yang pengelolaannya dilakukan oleh Kementerian Agama. Pendidikan madrasah aliyah ditempuh dalam waktu 3 tahun, mulai dari kelas X sampai kelas XII.

Dalam rangka peningkatan kualitas mutu pendidikan, seorang kepala Madrasah dituntut harus mampu meningkatkan kepuasan kerja para tenaga pendidik dan tenaga pendidikan. Menurut Martoyo yang dikutip oleh Rusydiati, mengatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, ketrampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan kerja guru harus diperhatikan, sebab hal ini merupakan salah satu factor peningkatan prestasi guru tersebut, yang akan berdampak kepada upaya perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan. Menurut Robins, seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka ia akan menunjukkan sikap kerja yang positif dan sebaliknya, seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah, maka ia akan menunjukkan sikap negatif terhadap kinerjanya.¹³

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa Kepala Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas, penulis akan memaparkan kondisi guru Madrasah Aliyah di kabupaten Banyumas, antara lain:

1. Lingkungan kerja pada lingkup Madrasah Aliyah di Kabupaten banyumas sudah baik, sarana dan prasarana yang menunjang kinerja guru sudah terpenuhi, hanya ada beberapa Madrasah yang masih berkembang dalam

¹²Betania Widya K. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Pgr 1 Mejobo Kudus", *Economic Education Analysis Journal* 3, no.2 (2014): 228.

¹³ Rusydiati, "Kepuasan Kerja Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah", *Studia Didaktika* 11, no.1, (2017): 45.

peningkatan kualitas lingkungan kerja, sebab Madrasah tersebut merupakan Madrasah yang tergolong usia muda.

2. Dalam hal profesionalisme, masih banyak guru yang melaksanakan pembelajarannya dengan cara lama dan dengan media yang sama, dalam artian guru tidak melaksanakan pembelajaran menggunakan metode dan media yang disediakan, bahkan ada guru yang hanya menggunakan media buku saja dalam mengajar. Termasuk tidak menyiapkan administrasi pembelajaran diawal kegiatan pembelajaran, mereka akan menyiapkan dokumen tersebut ketika ada akreditasi dan atau ketika ada kegiatan penilaian saja.
3. Masih ada guru yang kurang disiplin dalam bekerja, hal ini dikarenakan motivasi kerja mereka kurang, hal ini berkaitan dengan kepuasan kerja mereka yang belum terpenuhi.
4. Guru yang kurang kreatif dalam mengajar disebabkan karena gaji yang mereka terima belum maksimal, seperti guru-guru yang belum sertifikasi dan insipang, mereka hanya mendapatkan gaji dari yayasan saja. Akan tetapi sebaliknya ada beberapa guru yang semakin meningkatkan kreativitas mereka, meskipun mereka belum mendapatkan gaji maksimal. Hal ini terjadi karena mereka beranggapan bahwa karir mereka belum selesai, maka dari itu mereka selalu meningkatkan kinerja mereka dalam proses pembelajaran.
5. Walaupun guru tidak membuat dokumen akademik pada awal pembelajaran dan tidak menggunakan metode dan media secara kreatif, namun kegiatan belajar mengajar masih kondisional dan dapat berjalan dengan lancar.

Berdasarkan pada kondisi tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan kajian secara lebih mendalam. Sehubungan dengan itu, peneliti mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Di Kabupaten Banyumas”.

B. Batasan dan Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah di atas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas ?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas ?
3. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas ?
4. Adakah pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas ?
5. Adakah pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas?
6. Adakah pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas ?
7. Adakah pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas ?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu terhadap rumusan penelitian di atas, maka tujuan yang ingin penulis capai melalui penelitian ini adalah menemukan bukti mengenai:

1. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas.
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas.
3. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas.
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas.

5. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas.
6. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas.
7. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memperkaya pengkajian masalah mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Di Kabupaten Banyumas

2. Manfaat praktis

- a. Masukan bagi Kepala Madrasah Aliyah dan pihak-pihak yang terkait dalam mewujudkan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja yang baik dalam rangka mewujudkan kinerja guru Madrasah Aliyah.yang baik.
- b. Masukan bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, agar dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan dalam meningkatkan profesionalisme.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memperoleh gambaran singkat tentang isi Tesis, dipaparkan secara rinci alur pembahasan sebagai berikut :

1. Bagain Awal

Bagian ini terdiri dari; Halaman Judul, pengesahan direktur, pengesahan tim penguji, nota dinas pembimbing, pernyataan keaslian, abstrak (bahasa Indonesia), abstrak (bahasa Inggris), transliterasi, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran.

2. Bagian Isi

Bab I : PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, batasan dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan diskripsi konseptual yang meliputi: Variabel X_1 , Variabel X_2 , Variabel X_3 , Variabel Y. Selanjutnya berisi tentang hasil penelitian yang relevan, kerangka berpikir serta hipotesis penelitian.

Bab III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang; paradigma dan pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, serta instrumen penelitian yang meliputi: instrumen variabel terikat dan variabel bebas. Instrumen variabel terikat, yang masing-masing meliputi: definisi konseptual, definisi operasional, kisi-kisi instrumen serta uji validitas dan reliabilitas. Serta berisi tentang teknik analisis data.

Bab IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang; deskripsi data, pengujian prasyarat analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V : SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.

Bab ini berisi tentang simpulan, implikasi dan saran dari hasil penelitian.

3. Bagian Akhir

Pada bagian ini berisi tentang daftar pustaka, Lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup.

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas, yaitu sebesar 16%. Berdasarkan hasil penghitungan uji hipotesis, terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 0,160. Angka tersebut memberi arti bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas. Artinya bahwa sebesar 16% kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas dipengaruhi oleh lingkungan kerja.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas, yaitu sebesar 38,8%. Berdasarkan hasil penghitungan uji hipotesis, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 0,388. Angka tersebut memberi arti bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas. Artinya bahwa sebesar 38,8% kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas dipengaruhi oleh lingkungan kerja.
3. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas, yaitu sebesar 24,1%. Berdasarkan hasil penghitungan uji hipotesis, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 0,241. Angka tersebut memberi arti bahwa terdapat kepuasan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas. Artinya bahwa sebesar 24,1% kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

4. Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas, yaitu sebesar 41,6%. Berdasarkan hasil penghitungan uji hipotesis, terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 0,416. Angka tersebut memberi arti bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas. Artinya bahwa sebesar 41,6% kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas dipengaruhi oleh lingkungan kerja.
5. Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas, yaitu sebesar 27,7%. Berdasarkan hasil penghitungan uji hipotesis, terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 0,277. Angka tersebut memberi arti bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas. Artinya bahwa sebesar 27,7% kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
6. Terdapat pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas, yaitu sebesar 43,8%. Berdasarkan hasil penghitungan uji hipotesis, terdapat pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 0,438. Angka tersebut memberi arti bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan kepuasan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas. Artinya bahwa sebesar 43,8% kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja guru.
7. Terdapat pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas, yaitu sebesar 44,9%. Berdasarkan hasil penghitungan uji hipotesis, terdapat pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap

kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 0,449. Angka tersebut memberi arti bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas. Artinya bahwa sebesar 44,9% kinerja Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas guru dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

B. Implikasi

Implikasi teoritis dari hasil penelitian mengungkapkan adanya pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja guru. Sehubungan dengan itu, fakto-faktor tersebut dapat dijadikan sebagai acuan oleh pihak madrasah dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, selanjutnya penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi bagi lembaga dalam rangka peningkatan mutu kinerja, karena ada beberapa faktor yang perlu dikembangkan dalam peningkatan mutu kinerja guru diantaranya adalah faktor lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja.
2. Meningkatkan atau mengembangkan lingkungan kerja guru, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka tugas dan kewajiban mereka dapat berjalan secara efektif dan efisien.
3. Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru, hal ini dapat diawali dengan mempererat tali persaudaraan, sehingga komunikasi dan keterbukaan akan semakin baik. Hal ini dapat menjadikan para guru terbuka, sehingga rekan kerja atau kepala madrasah dapat mengetahui masalah-masalah yang sedang mereka alami. Dengan ini diharapkan kepala madrasah dapat langsung merespon masalah yang harus segera dibenahi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga dan Pandji. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006.
- Ardial. *Paradigma Dan Model Penelitian Komunikasi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006.
- Badeni. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta 2017.
- Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Ditjen PMPTK, 2008, 21.
- E, Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005.
- Eliyanto. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen”. *Jurnal Pendidikan Madrasa*. 3, no.1 (2018): 173.
- Fattah, Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001.
- Firmawati. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru”. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. 5, no. 3 (2017): 167.
- K, Betania Widya. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Pgr 1 Mejubo Kudus”. *Economic Education Analysis Journal*. 3, no. 2 (2014): 228.
- Kristanti, Erlina. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja”. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 5, no. 1 (2017): 3.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama, 2006.
- Margono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe Yogyakarta, 1996.

- Mathis, Robert L. Dan Jackson, John H. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Penerjemah: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011.
- Muhadjir, Noeng. *Metodologi keilmuan. Paradigma kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta: Rake Sarasin, 2007.
- Mulyana, Deddy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010.
- Nela Pima Rahmawanti et.al. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 8, no. 2 (2014): 3.
- Norianggono, Prasidya dan Yacinda Chresstela. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*. 8, no. 2 (2014): 2-3.
- Pangarso, Astadi Dan Vidi Ramadhyanti. “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung”. *Jurnal Kinerja* 19, no.1 (2015): 176
- Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 22. *Tentang Standar Proses Pendidikan Dasar Dan Menengah. Bab III Tentang Perencanaan Pembelajaran*. Jakarta: Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan, 2016, 5.
- Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 22. *Tentang Standar Proses Pendidikan Dasar Dan Menengah Bab IV Tentang pelaksanaan pembelajaran*. Jakarta: Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan, 2016, 11.
- Rejeki, Sri. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Di Sekolah Dasar Negeri Sinduadi Timur Sleman”. *Jurnal Manajemen*. 4, no. 1 (2014): 50.
- Rifa Elfita, et.al. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Mts Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi”. *Jurnal AL-HIKMAH*. 1, no 1 (2019): 41.
- Rivai, Viethzal dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Rusydiati. “Kepuasan Kerja Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah”. *Studia Didaktika*. 11, no.1 (2017): 45.

- Saefullah. *Manajemen pendidikan Islam*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2014.
- Sari, Pratiwi Indah. “ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 10 Muaro Jambi”. *Jurnal Eklektik : Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan*. 1, no.1 (2018): 3.
- Silaban, Rafuddin. “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Medan Petisah Medan”. *Jurnal Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi*. 4, no. 2 (2015): 1.
- Sobirin, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar”, *Jurnal Adminisistrasi Pendidikan* 14, no.1, (2018): 122-123.
- Sobirin. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar”. *Jurnal Adminisistrasi Pendidikan*. 17, no.1 (2012): 121.
- Sudjono, Anas. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta : PT Grafindo Persada, 2008.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sukardi. *Metodologi Penelitian Pendidikan : Kompetensi dan Praktiknya*. Yogyakarta : PT Bumi Aksara, 2004.
- Sukardi. *Metodologi Penelitian Pendidikan : Kompetensi dan Praktiknya*. Yogyakarta: PT Bumi Aksara, 2004.
- Sunhaji. “Kualitas Sumber Daya Manusia (Kualifikasi, Kompetensi dan Sertifikasi Guru)”. *Jurnal Kependidikan*. 2, no. 1 (2014):144.
- Sunuharyo, Bambang Swasto. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 61, no. 2 (2018): 57.
- Surana, Marius R. “*Hubungan Antara Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Guru Dengan Kinerja Guru Smp Di Kabupaten Bantul*” Tesis. Yogyakarta: UNY, 2010.
- Uno, Hamzah B. *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Wibowo. *Perilaku Dalam Organisasi*. Depok: Rajawali Pers 2017.

Yumaroh, Mila dan Lili Andriani. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi”. *Scientific Journals of Economic Education*. 1, no. 1 (2017): 77.

Yumaroh, Mila dan Lili Andriani. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi”. *Scientific Journals of Economic Education*. 1, no. 1, (2017): 78-79.

Zainal, Aqib. *Profesionalisme Guru dalam Pembelajaran*. Surabaya: Insan, 2002.

