

**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

IAIN PURWOKERTO

Disusun oleh :

AJI MUNANDAR (1717652002)

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



**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
PASCASARJANA**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553
Website : www.iainpurwokerto.ac.id, E-mail : pps.iainpurwokerto@gmail.com

PENGESAHAN

Nomor: 001 /Ln.17/D.Ps/PP.009/1/2019

Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto mengesahkan Tesis mahasiswa:

Nama : Aji Munandar
NIM : 1717652002
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas

Telah disidangkan pada tanggal 14 Januari 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Magister Pendidikan (M.Pd.)** oleh Sidang Dewan Penguji Tesis.

Purwokerto, 24 Januari 2020



Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag.
NIP. 19681008 199403 1 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
PASCASARJANA

Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, 53126 Telp. 0281-436624, 628250 Fax. 0281-436553
Website: pps.iainpurwokerto.ac.id E-mail: pps@iainpurwokerto.ac.id

PENGESAHAN TESIS

Nama : Aji Munandar
NIM : 1717652002
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Di Kabupaten Banyumas

No	Tim Penguji	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag. NIP. 19681008 199403 1 001 Ketua Sidang/ Penguji		24/1 - 2020
2	Dr. Rohmat, M.Ag., M.Pd. NIP. 19720420 200312 1 001 Sekretaris/ Penguji		24/1 - 2020
3	Maria Ulpah, M.Si. NIP. 19801115 200501 2 004 Pembimbing/ Penguji		20/1 - 2020
4	Dr. H. M. Najib, M.Hum. NIP. 19570131 198603 1 002 Penguji Utama		20/1 - 2020
5	Dr. Subur, M.Ag. NIP. 19670307 199303 1 005 Penguji Utama		20/1 - 2020

Purwokerto,
Mengetahui,
Ketua Program Studi

Dr. Rohmat M.Ag., M.Pd.
NIP. 19720420 200312 1 001

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Pengajuan Ujian Tesis

Kepada Yth.
Direktur Pascasarjana IAIN Purwokerto
Di Purwokerto

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Setelah membaca, memeriksa dan mengadakan koreksi serta perbaikan-perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya sampaikan naskah mahasiswa:

Nama : Aji Munandar
NIM : 1717652002
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Di Kabupaten Banyumas

Dengan ini mohon agar tesis mahasiswa tersebut di atas dapat disidangkan dalam ujian tesis.

Demikian nota dinas ini disampaikan. Atas perhatian bapak, kami ucapkan terima kasih banyak.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Purwokerto, 14 November 2019

Pembimbing,



Dr. Maria Ulpah, M.Si.

NIP. 19801115 200501 2 004

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis saya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Di Kabupaten Banyumas” seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun dalam bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas dengan norma, kaidan dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian besar tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Purwokerto, 14 November 2019

Hormat saya,

Aji Munandar



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.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan tesis ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor : 158/1987 dan Nomor : 0543b/U/1987.

1. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	b	be
ت	ta'	t	te
ث	ša	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ḥ	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	Dal	d	de
ذ	zal	z	ze (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ص	Şad	ş	es (dengan titik di bawah)
ض	Đad	đ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	g	ge
ف	fa'	f	ef
ق	Qaf	q	qi
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	'el
م	Mim	m	'em
ن	Nun	n	'en
و	Waw	w	w
ه	ha'	h	ha
ء	Hamzah	'	apostrof
ي	ya'	y	ye

2. Konsonan Rangkap karena *Syaddh* ditulis rangkap

مَدَدَعْتَم	ditulis	<i>Muta'addidah</i>
مَدَع	ditulis	<i>'iddah</i>

3. *Ta' Marbūṭah* di akhir kata

a. Bila dimatikan tulis *h*

مَكْح	ditulis	<i>h}ikmah</i>
مَكْح	ditulis	<i>jizyah</i>

(ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya

- b. Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

قَمَارِكْ ءَايِلُوْلَا	Ditulis	<i>Karāmah al-aulyā'</i>
------------------------	---------	--------------------------

- c. Bila *ta' marbūṭah* hidup atau dengan harakat, fathah atau kasrah atau d'ammah ditulis dengan *t*

تَاكِرْ رَطْفَلَا	ditulis	<i>Zakāt al-fiṭr</i>
-------------------	---------	----------------------

4. Vokal Pendek

-----	fathah	Ditulis	a
-----	kasrah	ditulis	i
-----	dammah	ditulis	u

5. Vokal Panjang

Fathah + alif قَيْلِهَاجْ	ditulis	<i>jāhīlyah</i>
Fathah + ya' mati بَسَنْتْ	ditulis	<i>tansā</i>
Kasrah + ya' mati رَكِيْمْ	ditulis	<i>karīm</i>
Dammah + wāwu mati ضَوْرَفْ	ditulis	<i>fuṭūḍ</i>

6. Vokal Rangkap

Fathah + ya' mati مَكْتِيْبْ	ditulis	ai <i>bainakum</i>
Fathah + wawu mati لَوْقْ	ditulis	au <i>qaul</i>

7. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

متناً	ditulis	<i>a'antum</i>
تدعاً	ditulis	<i>U'iddat</i>
ننل تمر كمش	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

8. Kata Sandang Alif+Lam

a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

نآرقلا	ditulis	<i>al-Qurān</i>
سابقلا	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf l (el)-nya

ءامسلا	ditulis	<i>as-Samā</i>
سمشلا	ditulis	<i>asy-Syams</i>

9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat ditulis menurut bunyi atau pengucapannya

بوذ صور فلا	ditulis	<i>Ẓawī al-furūd</i>
لها ءنسلا	ditulis	<i>ahl al-Sunnah</i>

IAIN PURWOKERTO

MOTTO

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

“Dan tidak aku ciptakan jin dan manusia kecuali untuk menyembah kepada-Ku”

(Q.S. Adz-Dzariyat Ayat 56)

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ۖ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ۘ

“Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya, Dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya pula”

(Q.S. Az-Zalzalah Ayat 7-8)

IAIN PURWOKERTO

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, dengan limpahan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sehingga penyusunan Tesis ini dapat terselesaikan. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita, Rasulullah Muhammad SAW keluarga, sahabat, dan para pengikutnya yang setia hingga akhir jaman.

Atas nikmat dan petunjuk dari Allah SWT semata sehingga tesis yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Swasta Di Kabupaten Banyumas” terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari semua pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini dengan rendah hati, penulis ingin menyampaikan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya atas bantuan, bimbingan dan dukungannya kepada:

1. Dr. H. Moh. Roqib, M.Ag., Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
2. Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag., Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto yang telah memberi bantuan dan bimbingan terkait dengan administrasi maupun akademis.
3. Dr. Rohmat, M.Ag., M.Pd., Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto yang telah memberi segala sarana dan prasarana yang dibutuhkan penulis, selama kuliah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
4. Dr. Suparjo, S.Ag., M.A., Penasehat Akademik yang telah memberikan bantuan dan bimbingan akademis selama kuliah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
5. Dr. Maria Ulpah, M.S.i., Pembimbing yang telah memberikan bantuan dan bimbingan dalam penulisan tesis ini sehingga dapat terselesaikan sesuai dengan harapan penulis.

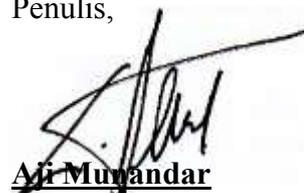
4. Seluruh Dosen Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama perkuliahan.
5. Seluruh Staff UPT Pengembangan Bahasa IAIN Purwokerto yang telah banyak membantu penulis dalam pemenuhan persyaratan ujian.
6. Kepala Madrasah dan Dewan Guru Madrasah Aliyah Modern Al Azhary Ajibarang, Banyumas yang telah membantu selama penelitian ini berlangsung.
7. Kepala Madrasah dan Dewan Guru Madrasah Aliyah Wathoniyah Islamiyah Kemranjen, Banyumas yang telah membantu selama penelitian ini berlangsung.
8. Kepala Madrasah dan Dewan Guru Madrasah Aliyah Al Falah Jatilawang, Banyumas yang telah membantu selama uji coba instrumen penelitian.
9. Semua rekan-rekan seperjuangan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana IAIN Purwokerto, khususnya para sesepuh yang telah banyak mentransfer ilmu dan pengalamannya.
10. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih terdapat kekurangan dan masih jauh dari sempurna. Untuk itu, penulis berharap kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun demi meningkatkan pengetahuan.

Atas segala bantuannya, penulis ucapkan *Jazākumullāh khairan kāšīr wa Jazākumullāh aḥsan al-jazā* dan penulis panjatkan doa semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya kepada kita semua. Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan bagi pembaca pada umumnya. *Āmīn yā rabbal'ālamīn*.

Purwokerto, 14 November 2019

Penulis,



Aji Muhandar

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



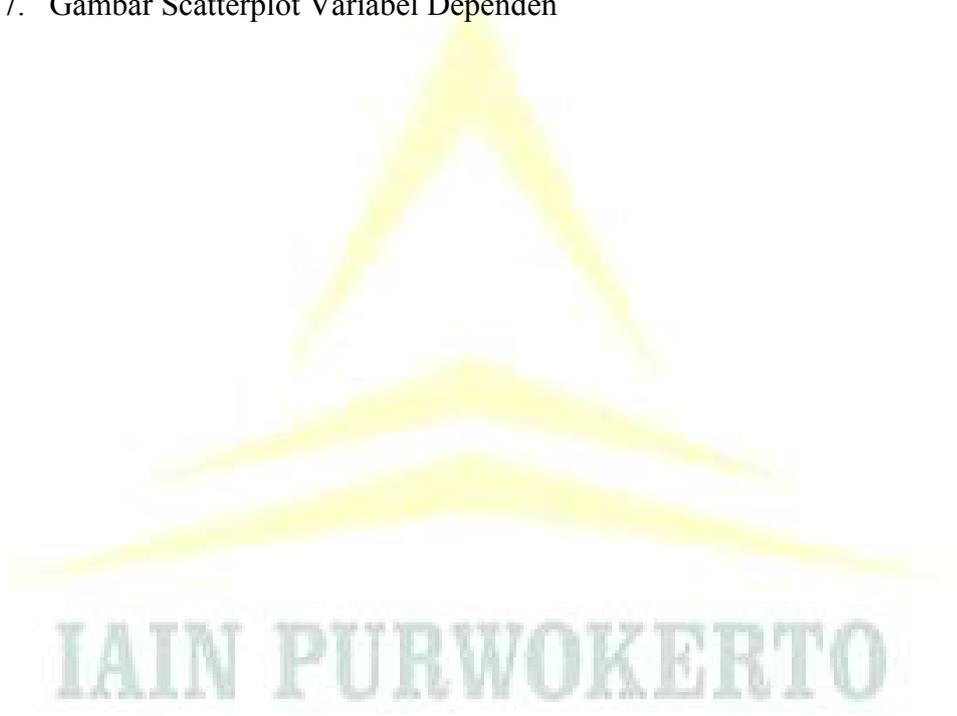
DAFTAR TABEL

1. Jumlah Guru Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Banyumas.
2. Jumlah Responden penelitian
3. Kisi-kisi Instrumen Variabel Terikat (Kinerja Guru)
4. Point Dari Pernyataan Positif Dan Negatif
5. Hasil uji validitas variabel Kinerja Guru
6. Tabel Reliability Statistics
7. Kisi-Kisi Instrumen Variabel Bebas
8. Skor Jawaban
9. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja
10. Tabel Reliability Statistics Variabel Lingkungan Kerja (X_1).
11. Hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X_2)
12. Tabel Reliability Statistics Variabel Lingkungan Kerja (X_2)
13. Hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja (X_3)
14. Tabel Reliability Statistics Variabel Kepuasan Kerja (X_3)
15. Descriptive Statistics Variabel Terikat
16. Distribusi frekuensi variabel Kinerja Guru
17. Descriptive Statistics Lingkungan Kerja
18. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan
19. Descriptive Statistics Motivasi Kerja
20. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja
21. Descriptive Statistics Motivasi Kerja
22. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja
23. Distribusi Kolmogorov-Smirnov Test normalitas residual
24. Model Summary Uji Autokorelasi
25. Coefficients Uji Multikolinieritas
26. Coefficients Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru
27. Tabel ANOVA Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru
28. Model Summary Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

29. Coefficients Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru
30. Tabel ANOVA Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru
31. Model Summary Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru
32. Coefficients Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru
33. Tabel ANOVA Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru
34. Model Summary Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru
35. Coefficients Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru
36. Tabel ANOVA Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru
37. Model Summary Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru
38. Coefficients Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru
39. Tabel ANOVA Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru
40. Model Summary Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru
41. Coefficients Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru
42. Tabel ANOVA Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru
43. Model Summary Pengaruh motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru
44. Coefficients Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru
45. Tabel ANOVA Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru
46. Model Summary Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka berpikir
2. Diagram Distribusi Skor Data Variabel Kinerja Guru
3. Diagram Distribusi Skor Data Variabel Lingkungan
4. Diagram Distribusi Skor Data Variabel Kepuasan Kerja
5. Histogram hasil uji normalitas
6. Normal P-P Plot Regression Standarized Residual
7. Gambar Scatterplot Variabel Dependen



IAIN PURWOKERTO

DAFTAR 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)

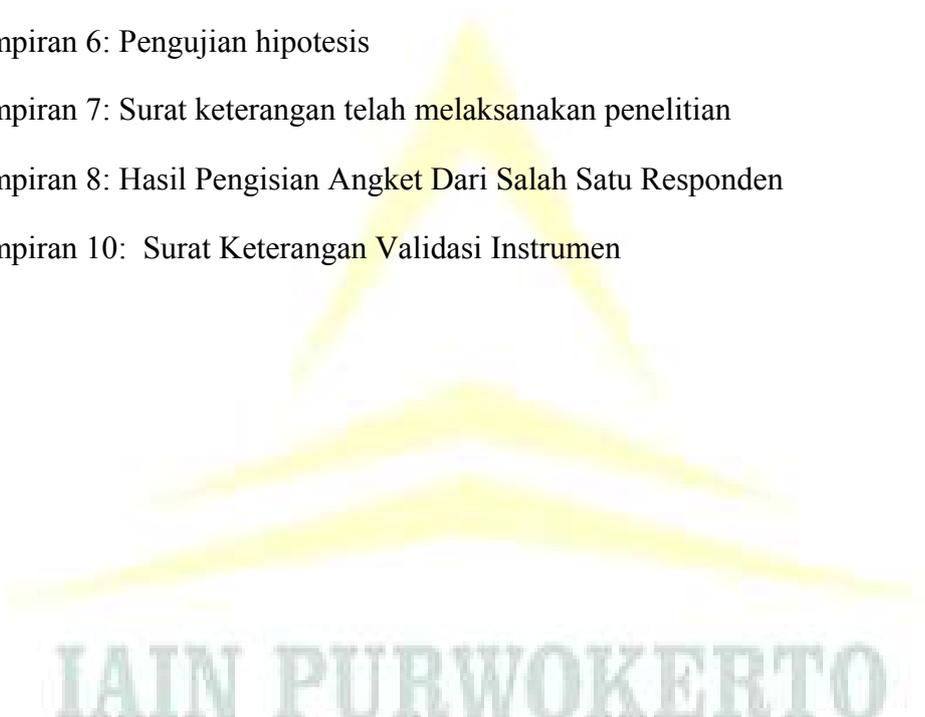
Lampiran 5: Pengujian persyaratan analisis

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



IAIN PURWOKERTO

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
فَيُنبِّئُكُمْ 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 agar 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.

menampilak 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 II LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Konseptual

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang diraih oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.¹⁴

Menurut Nanang Fattah kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan.¹⁵

Payama Simanjuntak mengartikan kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Sedangkan menurut Smith yang dikutip oleh E.Mulyasa dalam bukunya memaparkan bahwa kinerja adalah “*Output drive from processes, human or otherwise*”. Kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses. Dalam hal ini kinerja dapat diartikan sebagai *performance*, prestasi kerja, pencapaian kerja atau unjuk kerja.¹⁶ Adapun menurut Sudarmayanti, kinerja adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah unjuk kerja atau penampilan kerja sebagai ungkapan

¹⁴ Rafuddin Silaban, “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Medan Peisah Medan”, *Jurnal Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi* 4, no. 2 (2015): 4.

¹⁵Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, (2001). 39.

¹⁶Mulyasa. E. *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2005), Hal. 136.

kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan.

Dalam hal ini kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang tersebut adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, dimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, serta mengevaluasi hasil belajar.¹⁷

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Guru

Pada prinsipnya kinerja guru berbeda-beda antara guru satu dan yang lainnya. Perbedaan tersebut dikarenakan beberapa faktor yang mempengaruhinya, baik faktor dari diri sendiri (*Internal*) maupun yang datang dari luar (*External*).

Faktor internal merupakan faktor yang datang dari dalam diri guru yang mempengaruhi kinerjanya, misalnya kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi bekerja pengalaman kerja serta latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar guru tersebut yang dapat mempengaruhi kinerjanya, seperti gaji, sarana prasarana, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.¹⁸

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, menurut Anwar Prabu Mangkunegara faktor tersebut adalah:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan guru terdiri atas Kemampuan potensi (IQ) dan reality (*knowledge* dan *skill*). Dengan kata lain seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan

¹⁷ 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.

¹⁸ 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): 45.

sehari-hari, maka dapat dipastikan bahwa ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Maka dari itu, perlunya penempatan guru pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidinkannya. Dengan penempatan yang sesuai, akan membantu efektifitas dalam suatu pembelajaran.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan guru dalam mencapai tujuan pendidikan.¹⁹ Dengan demikian kinerja guru ditentukan oleh sejauh mana tingkat motivasi kerjanya. Semakin tinggi motivasi guru maka semakin tinggi juga kinerjanya dan sebaliknya, semakin rendah motivasi guru maka semakin rendah juga kinerjanya.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut Mahmudi antara lain:²⁰

- 1) Faktor personal, yaitu: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, serta komitmen yang dimiliki individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, yaitu: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
- 3) Faktor tim, yaitu: kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja dalam tim, kepercayaan terhadap anggota tim, kekompakan dan sifat kekeluargaan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, proses organisasi, dan kultur kerja dalam lembaga.
- 5) Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan kerja internal.

¹⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: PT Refika Aditama. Cet ke-II, 2006), 72.

²⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007), 74.

Adapun menurut Sobirin dalam jurnalnya, memaparkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain:²¹

1) Kepemimpinan kepala sekolah

Dalam hal ini kepemimpinan kepala sekolah diartikan sebagai proses yang mempengaruhi kegiatan guru dan tenaga kependidikan lainnya di sekolah dalam upaya mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

2) Iklim kerja

iklim kerja disini diartikan sebagai persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan sekolahnya yang mempengaruhi perilaku para guru.

3) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja guru adalah perasaan guru yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaannya atas sejauh mana penerimaan dan nilai-nilai seorang guru terhadap aspek-aspek yang ada dalam pekerjaannya.

4) Motivasi kerja

yaitu merupakan dorongan untuk dengan rela berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan kebutuhan individu.

c. Indikator Kinerja Guru

Menurut Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan , Indikator penilaian terhadap kinerja guru dapat dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas yaitu:²²

²¹ Sobirin. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar", *Jurnal Administrasi Pendidikan* 14, no.1 (2018): 122-123.

²² Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, *Penilaian Kinerja Guru*, (Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Ditjen PMPTK, 2008),23.

1) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan pada kegiatan pembelajaran merupakan tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar. Kemampuan guru tersebut dapat dilihat dari cara penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dikerjakan oleh guru, yakni dalam mengembangkan silabus serta penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

Silabus adalah acuan penyusunan kerangka pembelajaran untuk setiap bahan mata pelajaran.

Adapun unsur/komponen yang ada dalam silabus terdiri dari:

- a) Identitas Silabus
- b) Stándar Kompetensi (SK)
- c) Kompetensi Dasar (KD)
- d) Materi Pembelajaran
- e) Kegiatan Pembelajaran
- f) Indikator
- g) Alokasi waktu
- h) Sumber pembelajaran

Sedangkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) adalah rencana kegiatan pembelajaran tatap muka untuk satu pertemuan atau lebih. RPP merupakan pengembangan dari silabus sebagai petunjuk dalam kegiatan pembelajaran peserta didik dalam rangka pencapaian Kompetensi Dasar (KD). Setiap guru pada lembaga pendidikan berkewajiban menyusun RPP secara lengkap dan sistematis, hal ini bertujuan agar pembelajaran berlangsung secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, efisien, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang

cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan minat dan bakat.²³

RPP merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari silabus, ditandai oleh adanya komponen-komponen :

- a) Identitas RPP
 - b) Stándar Kompetensi (SK)
 - c) Kompetensi dasar (KD)
 - d) Indikator
 - e) Tujuan pembelajaran
 - f) Materi pembelajaran
 - g) Metode pembelajaran
 - h) Langkah-langkah kegiatan
 - i) Sumber pembelajaran
 - j) Penilaian
- 2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Pelaksanaan Kegiatan pembelajaran adalah inti dari penyelenggaraan pendidikan yang ditandai dengan adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, serta penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Pelaksanaan kegiatan tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang harus dilaksanakan secara optimal dan disinilah kemampuan guru diuji, dari sini juga bisa diketahui apakah guru tersebut berkompeten atau tidak.

Pelaksanaan pembelajaran merupakan implementasi dari RPP, dalam hal ini meliputi beberapa kegiatan, yakni: kegiatan pendahuluan, inti dan penutup.

- a) Kegiatan Pendahuluan

Pada kegiatan pendahuluan ini, guru wajib:

²³Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2016 *Tentang Standar Proses Pendidikan Dasar Dan Menengah*. Bab III *Tentang Perencanaan Pembelajaran*.

- (1) Menyiapkan peserta didik secara fisik maupun psikis agar mereka mengikuti proses pembelajaran.
- (2) Memberi motivasi belajar kepada peserta didik secara kontekstual sesuai dengan manfaat dan pengamalan materi dalam kehidupan sehari-hari, dengan memberikan contoh dan perbandingan baik lokal, nasional ataupun internasional, serta disesuaikan dengan karakteristik dan jenjang peserta didik.
- (3) Memberikan pertanyaan-pertanyaan atau kuis yang mengaitkan materi sebelumnya dengan materi yang akan dipelajari.
- (4) Menjelaskan tujuan pembelajaran atau kompetensi dasar yang akan dicapai, sehingga peserta didik akan lebih fokus kepada tujuan pembelajaran tersebut.
- (5) Menyampaikan cakupan materi dan penjelasan uraian kegiatan sesuai dengan silabus yang telah dipersiapkan.

b) Kegiatan Inti

Kegiatan inti menggunakan model pembelajaran, metode pembelajaran, media pembelajaran, dan sumber belajar yang disesuaikan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran. Pemilihan pendekatan tematik dan /atau tematik terpadu dan/atau saintifik dan/atau inkuiri dan penyingkapan (*discovery*) dan/atau pembelajaran yang menghasilkan karya berbasis pemecahan masalah (*project based learning*) disesuaikan dengan karakteristik kompetensi dan jenjang pendidikan.

c) Kegiatan Penutup

Pada kegiatan ini, guru bersama peserta didik melakukan refleksi secara individu maupun kelompok untuk mengevaluasi:

- (1) Seluruh rangkaian kegiatan pembelajaran dan hasil-hasil yang didapatkan untuk selanjutnya secara bersama menemukan manfaat langsung maupun tidak langsung dari hasil pembelajaran yang telah berlangsung.
- (2) Memberikan umpan balik terhadap proses dan hasil pembelajaran.

- (3) Melakukan kegiatan tindak lanjut berupa pemberian tugas, baik secara individual maupun secara kelompok.
- (4) Memberi informasi rencana kegiatan pembelajaran untuk pertemuan selanjutnya.²⁴

3) Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

Penilaian pembelajaran merupakan kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilaksanakan. Pada tahap ini seorang guru dituntut mempunyai kemampuan dalam menentukan pendekatan dan teknik evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, serta penggunaan hasil evaluasi.

Kemampuan yang perlu dikuasai guru pada kegiatan evaluasi/ penilaian hasil belajar adalah menyusun alat evaluasi. Alat evaluasi meliputi: tes tertulis, tes lisan, dan tes perbuatan. Seorang guru dapat menentukan alat tes tersebut sesuai dengan materi yang disampaikan.

Bentuk tes tertulis yang banyak dipergunakan guru adalah ragam benar/salah, pilihan ganda, menjodohkan, melengkapi, dan jawaban singkat. Tes lisan adalah soal tes yang diajukan dalam bentuk pertanyaan lisan dan langsung dijawab oleh siswa secara lisan. Tes ini umumnya ditujukan untuk mengulang atau mengetahui pemahaman siswa terhadap materi pelajaran yang telah disampaikan sebelumnya.

Indikasi kemampuan guru dalam penyusunan alat-alat tes ini dapat digambarkan dari frekuensi penggunaan bentuk alat-alat tes secara variatif, karena alat-alat tes yang telah disusun pada dasarnya digunakan sebagai alat penilaian hasil belajar.

Di samping pendekatan penilaian dan penyusunan alat-alat tes, hal lain yang harus diperhatikan guru adalah pengolahan dan penggunaan hasil belajar. Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam penggunaan hasil belajar, yaitu:

²⁴ Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2016 *Tentang Standar Proses Pendidikan Dasar Dan Menengah*. Bab IV. *Tentang pelaksanaan pembelajaran*.

- a) Jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran yang tidak dipahami oleh sebagian kecil siswa, guru tidak perlu memperbaiki program pembelajaran, melainkan cukup memberikan kegiatan remedial bagi siswa-siswa yang bersangkutan.
- b) Jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran tidak dipahami oleh sebagian besar siswa, maka diperlukan perbaikan terhadap program pembelajaran, khususnya berkaitan dengan bagian-bagian yang sulit dipahami.²⁵

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja. Menurut Diana Khairani Sofyan lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam suatu wilayah.²⁶

Senada dengan pengertian diatas, Menurut Saydam lingkungan kerja adalah semua instrumen pekerjaan karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.²⁷

Selain itu mengartikan lingkungan kerja juga diartikan oleh Sedarmayati sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode

²⁵Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, *Penilaian Kinerja Guru*, (Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Ditjen PMPTK, 2008) 22-26.

²⁶ Eliyanto. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen", *Jurnal Pendidikan Madrasah* 3, no.1 (2018): 173.

²⁷ Erlina Kristanti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinetja", *Jurnal Ilmu Manajemen* 5, no. 1, (2017): 3.

kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.²⁸

Sedikit berbeda dengan pendapat Sedamaryanti, Prasidya Norianggono dalam jurnalnya, mengartikan lingkungan kerja sebagai segala kondisi yang berada di sekitar karyawan yang berhubungan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan yang bersangkutan.²⁹

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja yang berhubungan dengan terjadinya perubahan psikologis pegawai, sehingga mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Satu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik, jika lingkungan kerja tersebut terasa nyaman, sehat, aman serta menyenangkan para pegawai sehingga dapat menunjang efektifitas kinerja para pegawai. Menurut Lewa dan Subono lingkungan kerja didesain sedemikian rupa sehingga lingkungan kerja dapat mengikat hubungan param pegawai dengan lingkungan kerja. lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan menyebabkan para pegawai merasa betah dan antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut kurang memadai, maka akan timbul dampak negatif, yang berdampak pada penurunan tingkat produktifitas kinerja pegawai.³⁰

b. Lingkungan Kerja Guru

Uno menyatakan bahwa “Lingkungan kerja guru adalah suasana dan tempat, dapat berupa fisik maupun non fisik yang berinteraksi

²⁸Nela Pima Rahmawanti et.al, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 8, no. 2 (2014): 3.

²⁹Prasidya Norianggono dan Yacinda Chresstela, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* 8 ,no. 2 (2014): 2-3.

³⁰Nela Pima Rahmawanti et.al, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 8, no. 2 (2014): 2-3.

satu sama lain”. Lingkungan kerja dalam lembaga pendidikan dapat mempengaruhi proses pembelajaran, hal ini meliputi kepemimpinan sekolah, iklim organisasi, keberadaan ruangan kerja, sirkulasi udara, model ruangan, pewarnaan ruangan, penerangan, posisi pintu dan jendela, penempatan fasilitas kerja, papan tulis dan meja guru, aksesoris, penempatan kursi, penataan media belajar, ketersediaan buku, dan laboratorium dan masih banyak lagi faktor-faktor lingkungan kerja yang berpotensi menunjang mutu kinerja guru.

Lingkungan kerja yang ada di sekolah dapat menunjang kualitas guru, ada beberapa faktor yang mempengaruhinya seperti iklim organisasi, keberadaan ruang kerja, sirkulasi udara, model ruangan, kontrasi ruangan, penerangan, posisi jendela, penempatan fasilitas kerja, papan tulis dan meja guru, penempatan kursi, penataan media belajar, seerta ketersediaan buku yang dapat menunjang kinerja guru.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan baik dan buruknya kinerja guru. Hal ini terjadi karena dengan adanya lingkungan kerja yang terjalin baik antara kepala sekolah, sesama guru, siswa maupun masyarakat sekitar ssekolah, maka secara langsung atau tidak langsung akan membuat guru merasa senang dan menikmati suasana kerja di lembaga pendidikan tersebut, yang pada akhirnya akan menyebabkan kinerja guru semakin meningkat.³¹

Hal ini sesuai dengan pendapat Eliyanto dalam jurnalnya, ia memaparkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Sebagaimana dikemukakan oleh Sari Andamdewi yang dikutip oleh Eliyantio, bahwa, “lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih bersemangat, sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan”.³²

³¹ Mila Yumaroh 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.

³² Eliyanto. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen”, *Jurnal Pendidikan Madrasah* 3, no.1 (2018): 173

Dalam pemahaman Al Quran tentang lingkungan kerja keberhasilan Rasulullah SAW dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain, sebagaimana ditegaskan pada surat Al ‘Imran ayat 159:³³

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ
فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ
يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ١٥٩

“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.”

Dari penjelasan diatas, penulis mengasumsikan bahwa hendaknya dalam lingkungan kerja para guru saling mendukung dalam pekerjaannya dan saling bermusyawarah mengenai urusan pendidikan, dengan ini diharapkan tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

c. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Dalam hal ini lingkungan kerja fisik dapat diartikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

³³ Al Qura'an in word, Surat Al 'Imran ayat 159

Menurut Nitisemito lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang terdapat di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain sebagainya.³⁴

Sedangkan menurut Sedarmayanti yang dimaksud lingkungan kerja fisik adalah semua hal yang berwujud dan berada di lingkungan kerja serta secara langsung mempengaruhi pegawai.³⁵

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berda disekitar pekerja yang berwujud dan secara langsung mempengaruhi pekerja, dalam hal ini adalah guru.

Adapun beberapa unsur dalam lingkungan kerja fisik, berikut unsur-unsru yang terdapat pada lingkungan kerja fisik, antara lain:³⁶

- a) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- b) Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- c) Kebisingan di tempat kerja
- d) Tata warna di tempat kerja
- e) Luas ruang di tempat kerja
- f) Keamanan di tempat kerja

2) Lingkunga Kerja Non Fisik

Selain lingkungan kerja fisik, adapun lingkungan kerja non fisik yang merupakan kelompok lingkungan kerja yang begitu penting dan tidak bisa diabaikan. Adapun beberapa ahli yang

³⁴ Sri Rejeki, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Di Sekolah Dasar Negeri Sinduadi Timur Sleman", *Jurnal Manajemen* 4, no. 1 (2014): 50.

³⁵ Erlina Kristanti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja", *Jurnal Ilmu Manajemen* 5, no. 1, (2017): 3.

³⁶ Sri Rejeki, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Di Sekolah Dasar Negeri Sinduadi Timur Sleman", *Jurnal Manajemen* 4, no. 1 (2014): 50.

mendefinisikan pengertian dari lingkungan non fisik, antara lain adalah:

Duane dalam astadi pangarso dan vidi ramdyanti, lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Sedarmayanti menyatakan bahwa, Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan bawahan serta hubungan dengan sesama rekan kerja. Adapun pembagian hubungan kerja, yaitu:

a) Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan sesama rekan kerja sangat diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan, terutama bagi jenis pekerjaan yang dikerjakan secara berkelompok, dimana ketika timbul masalah atau suatu konflik yang akan menimbulkan kekacauan dalam pekerjaan sehingga menyebabkan turunnya semangat kerja pegawai. Suasana hubungan kerja yang baik antar pegawai dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, dimana para pegawai saling bekerja sama dalam menuntaskan pekerjaan mereka.

b) Hubungan kerja pegawai dengan atasan

Sikap atasan terhadap bawahan sangat mempengaruhi para bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Sikap yang bersahabat, saling menghormati dan menghargai antar pegawai dan atasan harus selalu dipupuk dalam rangka menciptakan suasana kerjasama, sehingga dapat mencapai tujuan lembaga secara efektif dan efisien. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan membuat pegawai menjadi betah, sehingga menimbulkan kinerja yang baik pada pegawai. Begitu juga dengan lembaga pendidikan dimana kepala

sekolah menciptakan suasana bersahabat dengan para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.³⁷

d. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang terjadi dapat diukur dengan beberapa indikator. Menurut Uno ada beberapa indikator dalam lingkungan kerja, antara lain: Kepemimpinan sekolah, Iklim organisasi, Keberadaan ruangan kerja, Sirkulasi udara dan penerangan, Model ruangan, Posisi pintu dan jendela, Penempatan fasilitas kerja papan tulis dan meja guru, aksesoris, penempatan kursi, dan Penataan media belajar, ketersediaan buku dan laboratorium yang berpotensi menunjang keberlangsungan kerja guru.³⁸

Selain itu, indikator lingkungan kerja dapat dibagi berdasarkan jenisnya, yakni:

1) Lingkungan kerja fisik

Menurut Nitisemito beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan.³⁹

Sedangkan Menurut Sedarmayanti yang dimaksud lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana keadaan tersebut dapat mempengaruhi kerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi 2 kategori yaitu : Lingkungan fisik yang berhubungan langsung dengan pegawai seperti kursi, meja, dan sebagainya, yang kedua adalah lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi

³⁷Astadi Pangarso Dan Vidi Ramadhyaniti , “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

³⁸Mila Yumaroh 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.

³⁹Nela Pima Rahmawanti et.al, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 8, no. 2 (2014): 3.

kondisi pekerja, missal: penerangan cahaya, udara, kebisingan, bau tidak sedap, tata warna dan sebagainya.⁴⁰

Dari beberapa pendapat diatas, dapat diambil kesimpulan yakni indikator lingkungan kerja fisik meliputi:

- a) Sarana dan prasarana
 - b) Kondisi lingkungan
 - c) Keamanan
- 2) Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sumartono dan Sugito, indikator lingkungan kerja non fisik meliputi: Hubungan atasan dengan bawahan, Hubungan antara karyawan dengan pemimpin serta Hubungan antar karyawan.⁴¹

Disamping itu sedarmayanti memaparkan bahwa Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan dalam hal ini termasuk hubungan guru dengan peserta didik.⁴²

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa, indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah:

- a) Hubungan kerja guru dengan kepala sekolah
- b) Hubungan kerja dengan sesama guru
- c) Hubungan kerja guru dengan karyawan
- d) Hubungan kerja guru dengan siswa
- e) Hubungan guru dengan aturan sekolah

⁴⁰ 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.

⁴¹ Bambang Swasto Sunuharyo, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 61, no. 2 (2018): 57.

⁴² Sri Rejeki, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Di Sekolah Dasar Negeri Sinduadi Timur Sleman", *Jurnal Manajemen* 4, no. 1 (2014): 50.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif, yang dalam bahasa Inggris adalah *motive* atau *motion*, lalu *motivation*, yang berarti gerakan, atau bias dikatakan dengan istilah dorongan atau niat. Motivasi atau dorongan merupakan *driving force* daya dorong dalam menggerakkan jiwa dan raga untuk melakukan pekerjaan tertentu.⁴³

Cukup banyak pengertian yang diberikan oleh para penulis mengenai motivasi. Seperti Robert Heller yang dikutip oleh Wibowo dalam bukunya, yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Semua orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Dalam hal pekerjaan, kita harus dapat mempengaruhi bawahan agar mereka dapat menyelaraskan antara motivasi kerjanya dengan tujuan lembaga tersebut.⁴⁴

Marihot Tua Efendi Hariandja yang dikutip oleh Badeni dalam bukunya mengartikan motivasi sebagai faktor-faktor yang mengarahkan serta mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Seperti aksi yang dilakukan oleh mahasiswa yang melakukan demonstrasi berarak di jalanan dibawah terik matahari, bahkan sampai ada yang rela mogok makan hanya demi sebuah tuntutan politik, hal inilah yang dinamakan motivasi.⁴⁵

Sedikit berbeda dengan pendapat Marihot Tua Efendi Hariandja, Stephen P. Robbins mengemukakan bahwa motivasi adalah *“The willingness to exert high level of effort toward organizational goal, conditioned by effort’s ability to satisfy individual needs”*. Ia berpendapat bahwa motivasi adalah kemauan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi yang

⁴³ Saefullah, *Manajemen pendidikan Islam* (Bandung: CV Pustaka Setia), 255.

⁴⁴ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi* (Depok: Rajawali Pers 2017), 109.

⁴⁵ Badeni, *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*, (Bandung: Alfabeta 2017), 76.

dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.⁴⁶

Motivasi kerja diartikan oleh Newstrom sebagai hasil dari sekumpulan kekuatan internal maupun eksternal yang menyebabkan pekerja menggunakan perilaku tertentu dan tindakan yang sesuai.

Dengan demikian, motivasi adalah suatu dorongan dan usaha keras seseorang yang dapat mempengaruhi tindakan dengan mempertimbangkan arah, intensitas serta ketekunan dalam mencapai tujuan sesuai dengan kebutuhan.

Pada lembaga pendidikan, motivasi kerja para guru dapat diartikan sebagai kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja di bidang tersebut. Untuk mencapai peningkatan motivasi kerja para guru diperlukan pengondisian dari pimpinan yang berupa pengarahan serta pemeliharaan kondisi kerja sehingga mampu menstimulasi kualitas kinerja guru.⁴⁷

b. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Wibowo dalam bukunya, indikator motivasi ada 4, yaitu:

1) *Engagement*.

Yaitu, komitmen atau janji pekerja dalam menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.

2) *Commitment*.

Sebuah tingkatan dimana pekerja menyatu dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.

3) *Satisfaction*

Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja.

⁴⁶ Badeni...,77.

⁴⁷ Saefullah, *Manajemen pendidikan Islam* (Bandung: CV Pustaka Setia), 258.

4) *Turnover*

Adalah kondisi dimana pekerja kehilangan pekerjaan yang dihargai.⁴⁸

Adapun indikator motivasi kerja menurut Uno dalam bukunya adalah terdiri dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Dimensi internal: tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas, ada umpan balik atas hasil pekerjaan, senang dalam bekerja, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan. Dimensi eksternal: selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan, bekerja dengan harapan memperoleh insentif, bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.⁴⁹

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Mathis dan Jackson yang dikutip oleh Rusydiati, kepuasan kerja adalah “keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi.”

Sedangkan Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, “kepuasan kerja merupakan keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja di suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya semua kebutuhan secara memadai.”⁵⁰

Selain itu menurut Susilo Martoyo “kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik

⁴⁸ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi* (Depok: Rajawali Pers 2017), 110.

⁴⁹ Uno, Hamzah B. *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2016). 73

⁵⁰ Mathis, Robert L. Dan Jackson, John H, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Penerjemah: Diana Angelica (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 121.

temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.”⁵¹

Dan menurut Anoraga mengungkapkan “bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sedari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis”.⁵²

Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.⁵³

Dari beberapa pengertian kepuasan kerja diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis karyawan yang positif dari evaluasi pengalaman kerja yang dirasakan oleh pekerja di suatu lingkungan pekerjaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikis

Dalam dunia pendidikan, kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin kerja dan kualitas kerjanya. Guru yang puas terhadap pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat dan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.⁵⁴

⁵¹ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Bpfe Yogyakarta, 1996). 132.

⁵² Anoraga dan Pandji, *Psikologi Kerja*. (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006). 11.

⁵³ Viethzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012). 246.

⁵⁴ Ahmad Syafii Saragi, “Pengaruh Budaya Sekolah, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Binjai”, *Jurnal Pendidikan dan Kepengawasan*, 2, no. 2 (2014): 34.

Dalam pemahaman Al Quran, apa yang diterima manusia sesuai dengan apa yang dilakukannya, termasuk dalam hal ini juga terkait dengan hasil yang berupa kepuasan kerja. sebagaimana ditegaskan dalam surat Al-Zalzalah ayat 7-8:⁵⁵

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ۖ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ۗ

“Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya, Dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya pula.”

Sesuai dengan penjelasan ayat diatas, penulis berasumsi bahwa kualitas kinerja guru yang didapat akan sesuai dengan kepuasan kerja yang didapat pula oleh para guru, dalam artian ketika para guru mendapatkan kepuasan maka kinerjanya akan baik, dan sebaliknya ketika kepuasan guru tidak terpenuhi maka kinerja mereka pun akan buruk.

b. Kategori Kepuasan Kerja

Adapun beberapa kategori dalam kepuasan kerja, menurut Colquit, Lepine, Wesson yang dikutip oleh Wibowo dalam bukunya yang berjudul *Perilaku Dalam Organisasi*, mengemukakan bahwa adanya beberapa kategori dalam kepuasan kerja, antara lain:

1) *Pay Satisfaction*

Hal ini mencerminkan perasaan pekerja mengenai upah mereka, termasuk apakah upah mereka sudah sesuai dengan yang mereka harapkan, diperoleh dengan aman serta cukup untuk pengeluaran normal dan mewah. *Pay satisfaction* didasarkan pada upah yang mereka harapkan dengan upah yang mereka terima.⁵⁶

⁵⁵ Al Qur'an in word, surat Al-Zalzalah ayat 7-8

⁵⁶ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2017), 132.

Upah yang mereka terima dapat dirasakan seseorang dengan sangat memuaskan atau sebaliknya. Upah yang mereka terima dapat meningkatkan kepuasan kerja apabila:

a) Dapat memenuhi kebutuhan

Yaitu kebutuhan dasar yang layak, seperti: kebutuhan sandang, pangan dan tempat tinggal.

b) Memenuhi keadilan internal

Yaitu upah yang diterima oleh pekerja sesuai dengan tingkat usaha yang ia lakukan, seperti: keahlian yang dimiliki dan pengalaman yang dimilikinya.

c) Keadilan eksternal

Yaitu jumlah upah yang ia terima sebanding dengan upah yang diterima pihak lain dalam pekerjaan yang sama baik dalam perusahaan sendiri ataupun dalam perusahaan lain.⁵⁷

2) *Promotion Satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerjaan tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk apakah promosi akan diberikan, dilakukan dengan jujur dan berdasarkan pada kemampuan. Ada beberapa pekerja yang tidak suka dengan promosi, sebab dianggap akan menambah tanggungjawab dan menambah beban kerja. Sebaliknya ada juga yang menganggap promosi dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka, karena dengan ini karier mereka akan bertumbuh lebih besar, upah lebih baik dan prestise lebih tinggi.⁵⁸

3) *Supervision Satisfaction*

Yaitu mencerminkan pikiran pekerja terhadap atasan mereka, termasuk atasan mereka berkompeten, sopan dan kominakator yang baik, bukan bersifat malas, mengganggu dan menjaga jarak. Mayoritas pekerja berharap memiliki atasan yang

⁵⁷ Badeni, *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 45.

⁵⁸ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2017), 133.

mau membantu pekerjaan mereka, seperti memberikan sumber daya yang mereka butuhkan dan melindungi mereka dari kebingungan dalam pekerjaan.

4) *Coworker Satisfaction*

Hal ini mencerminkan perasaan pekerja degna rekan kerja mereka, termasuk apakah rekan kerja mereka cerdas, bertanggungjawab, peduli, menyenangkan dan menarik. Para pekerja mengharapkan memiliki rekan kerja yang peduli dengan mereka, sebab dalam beberapa hal pekerja tidak dapat mengerjakannya sendiri, dan butuh bantuan orang lain. Selain itu pekerja juga menginginkan rekan kerja yang menyenangkan, sehingga mereka akan menikmati hari-hari kerja dengan penuh gairah, sehingga mereka dapat menikmati pekerjaan yang sedang dijalaninya.

5) *Satisfaction With the Work itself*

Mencerminkan tentang perasaan pekerja mengenai tugas pekerjaannya. Termasuk apa bila tugasnya menantang, menarik, dihormati serta membutuhkan keterampilan penting daripada sifat pekerjaan yang menjemukan, berulang-ulang dan tidak nyaman. Aspek ini fokus terhadap apa yang sebenarnya dilakukan oleh pekerja.

6) *Altruism*

Merupakan sifat suka membantu orang lain dan menjadi penyebab moral. Sifat seperti ini akan tampak ketika pekerja bersedia untuk membantu rekan kerjanya yang membutuhkan, dalam mengerjakan tugas.

7) *Status*

Status menyangkut prestise, hal ini dapat menimbulkan kepuasan kerja, sebab pekerja memiliki kekuasaan atas orang lain dan atau memiliki popularitas dikalangan perusahaan.⁵⁹

8) *Environment*

Yaitu kenyamanan lingkungan kerja dan ketersediaanya fasilitas dan sarana yang dibutuhkan dalam rangka menyelesaikan pekerjaan. Hal ini berkaitan dengan penerangan yang cukup, ventilasi yang memberikan kesegaran serta kebersihan tempat kerja dan sebagainya. aspek tersebut dapat menjadi salah satu factor kepuasan kerja, sebab dengan lingkungan kerja yang nyaman dapat memudahkan pekerja dalam melaksanakan tugasnya secara maksimal.⁶⁰

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Setelah mengkaji beberapa literature, penulis menemukan beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang relevan dengan tema penelitian yang akan penulis teliti. Penelitian tersebut antara lain:

Pertama, adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Mila Yumaroh dan Lili Andriani dalam jurnalnya yang berjudul. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 10 kecamatan sungai gelam kabupaten muaro jambi. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa meningkat atau menurunnya kinerja guru sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal, salah satu faktor eksternal yang ikut mempengaruhi kinerja guru yakni lingkungan kerja. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik maka secara langsung atau tidak akan meningkatkan kinerja guru. yang mebedakan dengan peneliti adalah obek dari penelitian, padapenelitian tersebut objeknya adaah Guru di SMK sedangkan pada penelitian ini yang menjadi objek adalah Guru Madrasah Aliyah.

⁵⁹ Wibowo...,133-134.

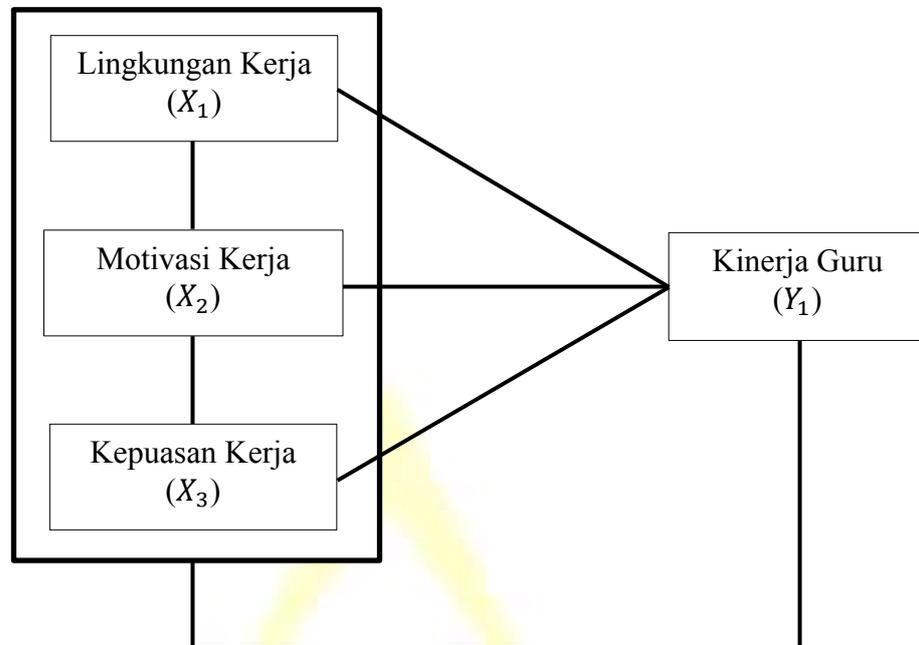
⁶⁰ Badeni, *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 46.

Kedua, adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Dhanik Riastuti, Dengan Judul Pengaruh Supervisi Akademik Dan Motivasi Kerja Guru Pai Terhadap Kinerja Guru PAI Di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Sukoharjo Tahun 2017. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Perbedaan dari penelitian ini dengan penulis adalah penelitian ini hanya memiliki 2 variabel X yakni, Supervisi akademik dan Motivasi Kerja, sedangkan penelitian penulis memiliki 3 variabel X yakni lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja, selain itu variabel Y pada penelitian ini adalah kinerja guru Madrasah Aliyah.

Ketiga, adalah penelitian yang dilakukan oleh Ritmanto dalam jurnalnya yang berjudul, Hubungan Iklim Kerja Dan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru SMP Di Kecamatan Lasolo. Dari penelitian tersebut, didapat hasil sebagai berikut : Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim kerja dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru SMP di Kecamatan Lasolo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim kerja dan semakin tinggi motivasi berprestasi pada setiap guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. Dan sebaliknya semakin buruk iklim kerja dan semakin rendah motivasi berprestasi secara bersama-sama akan semakin rendah pula kinerja guru. adapun yang membedakan dengan penelitian ini adalah objek dari penelitian, dalam penelitian ini yang menjadi objek adalah guru madrasah Aliyah, termasuk yang membedakan adalah variabel yang lebih banyak.

C. Kerangka Berpikir

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami alur pikir dalam penelitian ini, berikut penulis paparkan kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:



Gambar.1
Kerangka Berpikir

Dari gambar di atas dijelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru ada beberapa faktor yang mempengaruhi, yaitu yang akan peneliti jelaskan berikut ini: secara teori lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja yang berhubungan dengan terjadinya perubahan psikologis pegawai, sehingga mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas-tugasnya. lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan menyebabkan para pegawai merasa betah dan antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut kurang memadai maka akan berdampak negatif juga pada pegawai, yang berdampak pada penurunan tingkat produktifitas kinerja pegawai. Namun lingkungan kerja saja belum cukup untuk meningkatkan kinerja para guru, sebab dalam meningkatkan kinerjanya para guru membutuhkan motivasi kerja yang baik. Motivasi kerja diartikan sebagai suatu dorongan dan usaha keras seseorang yang dapat mempengaruhi tindakan dengan mempertimbangkan arah, intensitas serta ketekunan dalam

mencapai tujuan sesuai dengan kebutuhan. Untuk mencapai peningkatan motivasi kerja para guru diperlukan pengondisian dari kepala sekolah yang berupa pengarahan serta pemeliharaan kondisi kerja yang mampu menstimulasi kualitas kinerja guru. Adapun faktor selanjutnya yaitu kepuasan kerja, adalah keadaan psikis pegawai yang positif dari evaluasi pengalaman kerja yang dirasakan oleh pegawai di suatu lingkungan pekerjaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan, seperti upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikis. Guru yang puas terhadap pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat dan akan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jika dilihat dari tujuan, penelitian ini merupakan penelitian terapan dengan tujuan menerapkan serta menguji teori untuk memecahkan masalah praktis. Berdasarkan kealamiahannya, penelitian ini merupakan penelitian survey sebab, hasil dari penelitian ini berupa data dari tempat tertentu yang alamiah, bukan buatan, dalam hal ini peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data dengan mengedarkan kuesioner.

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang menggunakan jenis penelitian studi korelasional. Penelitian kuantitatif biasanya dipakai untuk menguji suatu teori, untuk menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik, selain itu ada juga yang bersifat mengembangkan konsep, pemahaman, atau mendeskripsikan banyak hal. Selanjutnya, penelitian korelasional digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dengan menggunakan koefisien korelasi, menentukan signifikan atau tidak signifikan, serta menunjukkan arah positif atau negatif pada hubungan antarvariabel tersebut.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan Madrasah Aliyah Modern Al Azhary Ajibarang, yang beralamat di Jalan Pancurendang. No. 15, Karangcengis, Lesmana, Kecamatan. Ajibarang, Kabupaten Banyumas, lokasi yang kedua adalah Madrasah Aliyah Wathoniyah Islamiyah (MAWI) Kemranjen, yang beralamat di Kebarongan, Kecamatan Kemranjeng, Kabupaten Banyumas dan Madrasah Aliyah

Al Falah Jatilawang yang beralamat di Tinggarjaya Tengah, Tinggarjaya, Kecamatan Jatilawang, Kabupaten Banyumas. Provinsi Jawa Tengah.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Juli sampai November 2019, adapun kegiatan penelitian ini dimulai dari persiapan penelitian, pengajuan proposal, penyusunan instrument penelitian, pengumpulan data tentang variabel X dan Y serta menganalisis data.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan semua anggota kelompok manusia, binatang, peristiwa atau benda yang tinggal bersama dalam satu tempat dan secara terencana menjadi target kesimpulan dari hasil akhir suatu penelitian.⁶¹

Menurut Sugiyono, Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya manusia melainkan obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut.⁶²

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru di Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas baik yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau yang masih berstatus sebagai Guru Honorer atau Guru Tidak Tetap. Rincian guru tertera pada tabel di bawah ini:

⁶¹Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan : Kompetensi dan Praktiknya*, (Yogyakarta: PT Bumi Aksara, 2004), 53.

⁶² Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2011), 80.

Tabel. 1
Jumlah Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas

No	Nama Madrasah Aliyah	Jumlah Guru
1	Madrasah Aliyah PPPI Miftahussalam Banyumas	15
2	Madrasah Aliyah Wathoniyah Islamiyah Kemranjen	48
3	Madrasah Aliyah Ma`Arif NU 1 Kemranjen	21
4	Madrasah Aliyah PP Nahdlotut Talamidz Jombor	15
5	Madrasah Aliyah Miftahul Huda Rawalo	22
6	Madrasah Aliyah Ma`Arif NU 1 Kebasen	13
7	Madrasah Aliyah Al Falah Jatilawang	26
8	Madrasah Aliyah Al Hidayah Purwojati	13
9	Madrasah Aliyah Muhammadiyah Purwokerto	12
10	Madrasah Aliyah Raudlotut Tholibin Kembaran	13
11	Madrasah Aliyah Amanah Patikraja	14
12	Madrasah Aliyah Al Ikhsan Beji Kedungbanteng	18
13	Madrasah Aliyah Modern Al Azhary Ajibarang	15
14	Madrasah Aliyah Ma`Arif NU 1 Cilongok	20
15	Madrasah Aliyah Ar Ridlo Pekuncen	20
16	Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekuncen	12
17	Madrasah Aliyah Negeri 1 Banyumas	73
18	Madrasah Aliyah Negeri 2 Banyumas	72
19	Madrasah Aliyah Negeri 3 Banyumas	27
	Jumlah	469

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang dipilih untuk sumber data.⁶³

⁶³ Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan : Kompetensi dan Praktiknya*, (Yogyakarta : PT Bumi Aksara, 2004), 54.

Sedangkan menurut Sugiyono, Sampel diartikan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif.⁶⁴

Adapun mengenai jumlah sampel yang akan diambil, maka peneliti mendasarkan kepada pendapat Suharsimi Arikunto yang menyatakan bahwa, "Apabila subyek penelitian kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya adalah populasi". Akan tetapi, bila subyeknya lebih dari 100 orang, maka diperbolehkan untuk mengambil sampel 10% -15% dan 20% - 25% atau lebih.⁶⁵

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Aliyah Swasta ada di Kabupaten Banyumas yang berjumlah sebanyak 469 orang dari 19 Madrasah Aliyah.

Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Menurut Sugiyono teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* ini digunakan ketika populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen.⁶⁶ Dari enam belas Madrasah tersebut diambil sampel dari kelompok atas sebanyak 1 Madrasah, kelompok tengah 1 Madrasah, dan kelompok bawah 1 Madrasah berdasarkan rangking pencapaian Nilai rerata USBN tahun 2018/2019. Rangking pencapaian Nilai rerata USBN penulis pilih sebagai acuan dalam pengambilan sampel, sebab salah satu faktor tinggi

⁶⁴ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2011), 81.

⁶⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), 134.

⁶⁶ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2011), 120.

atau rendahnya perolehan nilai rerata USBN di Madrasah adalah kinerja Guru.

Dari ketiga Madrasah tersebut peneliti mengambil seluruh guru untuk dijadikan sumber data dengan jumlah total 89 orang.

Dalam hal ini peneliti menjadikan guru-guru di Madrasah Aliyah Modern Al Azhary Ajibarang, Madrasah Aliyah Wathoniyah Islamiyah (MAWI) Kebarongan dan Madrasah Aliyah Al Falah Jatilawang sebagai sampel penelitian.

Tabel. 2
Jumlah Responden penelitian

No	Nama Madrasah Aliyah	Jumlah Guru
1	Madrasah Aliyah Modern Al Azhary Ajibarang	15
2	Madrasah Aliyah Wathoniyah Islamiyah Kemranjen	48
3	Madrasah Aliyah Al Falah Jatilawangan	26
	Jumlah	89

D. Variabel Penelitian

Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati, variabel merupakan atribut dari sekelompok orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan lainnya dalam kelompok tersebut.⁶⁷

Variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi:

1. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, atau antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas, karena variabel bebas ini adalah merupakan variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel Independen pada penelitian ini adalah Lingkungan kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3).

⁶⁷ Sugiyono..., 60.

2. Variabel dependen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, atau konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru (Y).

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti peneliti menggunakan metode pengumpulan data, antara lain yaitu :

1. Metode Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri-ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, yakni wawancara dan koesioner. Kalau wawancara dan koesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.⁶⁸ Teknik ini dilakukan dalam rangka menggali data di lapangan yang tidak bisa dipatkan dari angket. Dalam hal ini eneliti mengamati langsung kegiatan di Madrasah. Peneliti mengunjungi secara langsung sekolah yang menjadi obyek penelitian, yaitu Madrasah Aliyah Modern Al Azhary Ajibarang, Madrasah Aliyah Wathoniyah Islamiyah Kemranjen dan Madrasah Aliyah AL Falah Jatilawangan.

2. Metode Koesioner (Angket)

Kuesioner (Angket) adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan terhadap responden, dengan harapan akan mendapatkan respon atas pertanyaan tersebut.⁶⁹ Dalam penelitian ini angket yang digunakan peneliti adalah Angket langsung tertutup yaitu angket yang berisikan tentang keadaan yang dialami responden , selain

⁶⁸ Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. (Bandung: Alfabeta, 2011), 203.

⁶⁹ Ardial, *Paradigma Dan Model Penelitian Komunikasi* (Jakarta, Bumi Aksara, 2014), 379.

itu peneliti juga memberikan alternatif jawaban yang nantinya responden memilih jawaban yang sesuai dengan keadaan yang terjadi melalui metode angket peneliti gunakan untuk memperoleh data terkait dengan Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas.

3. Metode Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.⁷⁰ Wawancara juga bermakna percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan.⁷¹ Wawancara secara garis besar dibagi dua, yakni wawancara terstruktur dan wawancara tak terstruktur. Wawancara terstruktur merupakan wawancara yang susunan pertanyaannya sudah ditetapkan dan dipersiapkan terlebih dahulu dengan pilihan-pilihan jawaban yang juga sudah disediakan. Sedangkan wawancara tak terstruktur bersifat luwes, susunan pertanyaannya dan susunan kata-kata dalam setiap pertanyaan dapat diubah pada saat wawancara, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan saat wawancara.⁷²

Teknik pengumpulan data dengan wawancara digunakan peneliti dalam melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga ingin mengetahui hal-hal dari responden secara mendalam. Peneliti menggunakan teknik wawancara dalam mengumpulkan data dalam penelitian di Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas.

⁷⁰ Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. (Bandung: Alfabeta, 2011), 317.

⁷¹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), 186.

⁷² Deddy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010), 180-181.

4. Metode Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah sebuah cara pengumpulan data melalui dokumen-dokumen tertulis, seperti arsip-arsip dan termasuk juga buku-buku tentang pendapat, teori, dalil atau hukum, dan lain-lain yang berkaitan dengan masalah penelitian.⁷³

Dalam penelitian ini, penulis mendapatkan data dari dokumen-dokumen madrasah, seperti data profil Madrasah, struktur organisasi, dan data laporan kegiatan Madrasah yang menjadi objek penelitian.

F. Instrumen Penelitian

Menurut Emory dalam Sugiyono, berpendapat bahwa penelitian pada prinsipnya adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam. Meneliti menggunakan data yang sudah tersedia akan lebih tepat jika dinamakan dengan membuat sebuah laporan dari pada membuat penelitian. Akan tetapi dalam skala yang paling rendah laporan juga dapat dinyatakan sebagai bentuk penelitian.

Karena pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka perlu adanya alat ukur yang baik. Dalam penelitian, alat ukur yang digunakan dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut dengan istilah variabel penelitian.

Instrumeni pada penelitian sosial ada yang sudah tersedia dan telah teruji validitas dan reliabilitasnya, seperti instrumen untuk mengukur IQ, mengukur bakat dan sebagainya, akan tetapi instrumen-instrumen tersebut bila digunakan untuk tempat tertentu belum tentu tepat dan mungkin tidak valid dan reliable lagi.⁷⁴

Dalam penelitian ini, instrumen digunakan untuk mengukur variabel kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat, sedangkan variabel bebasnya adalah Lingkungan kerja (X₁), Motivasi kerja (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃).

⁷³ Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), 181.

⁷⁴ Sugiyono..., 148

Selanjutnya instrumen tersebut diuji validitas dan reliabilitasnya. Validitas instrumen ini merupakan validitas konten atau validitas isi, yang dilakukan dengan tujuan untuk menjamin kualitas instrumen yang dimaksud, bila digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

Sebelum instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, instrumen terlebih dahulu diuji validitasnya. Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan pendapat para ahli (*Expert Judgment*). Peneliti meminta bantuan kepada Dr. Novan Ardy Wiyani, M.Pd.I (dosen Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Purwokerto), serta dosen pembimbing tesis untuk menelaah apakah instrumen telah sesuai dengan konsep yang akan diukur. Pengujian validasi dengan cara *expert judgment* adalah dengan cara menelaah kisi-kisi terutama kesesuaian dengan tujuan penelitian dan butir-butir pernyataan pada kuesioner. Selanjutnya diujicobakan kepada responden di luar populasi yang akan diteliti dengan menggunakan analisis statistik untuk mendapatkan validitas dari instrumen tersebut. Selain uji validitas perlu juga dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan hanya terhadap pernyataan yang telah valid. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan alat bantu komputer program SPSS 16.0.

Keempat instrumen, baik instrumen bebas maupun terikat diujicobakan kepada 14 orang yaitu para guru di Madrasah Aliyah Ma'arif Nahdlatul Ulama (NU) Kebasen, Banyumas, Jawa Tengah, di luar perhitungan sampel yang telah ditetapkan.

1. Instrumen Variabel Terikat

Variabel terikat pada penelitian ini adalah variabel kinerja guru yang dilambangkan dengan simbol (Y).

a) Definisi Konseptual

Kinerja guru adalah unjuk kerja atau penampilan kerja sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan.

b) Definisi Operasional

Kinerja guru adalah unjuk kerja atau penampilan kerja sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan.

Dalam hal ini kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang tersebut adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, dimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, serta mengevaluasi hasil belajar.⁷⁵

c) Kisi-kisi Instrumen

Pada kisi-kisi instrumen, butir kuesioner pernyataan pada variabel kinerja guru berjumlah 30 butir, terdiri dari 3 Sub variabel yakni, Perencanaan program kegiatan pembelajaran, Pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan Evaluasi / penilaian pembelajaran. Serta memiliki 7 indikator yang tertera pada tabel. 3.

Pada sub variabel Perencanaan program kegiatan pembelajaran terdapat 8 butir pernyataan, yaitu nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 dan 8. Selanjutnya pada sub variabel Pelaksanaan kegiatan pembelajaran terdapat 14 butir pernyataan, yaitu nomor 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 dan 22. dan yang terakhir adalah variabel Evaluasi / penilaian pembelajaran, yang memiliki 6 butir pernyataan yakni pada nomor 25, 26, 27, 28, 29 dan 30.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel. 3 dibawah ini:

⁷⁵ 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.

Tabel. 3
Kisi-kisi Instrumen Variabel Terikat (Kinerja Guru)

No	Variabel	Sub variabel	Indikator	Nomor Instrumen	
				+	-
1	Kinerja mengajar Guru	Perencanaan program kegiatan pembelajaran	Menyusun program tahunan dan program semester	1, 2, 3, 4	
			Menyusun silabus dan RPP	6, 7, 8	5
		Pelaksanaan kegiatan pembelajaran	Membuka pembelajaran	9, 11, 12	10
			Proses pembelajaran	13, 14, 15, 17, 18, 20	16, 19
			Menutup pembelajaran	21, 23, 24	22
		Evaluasi / penilaian pembelajaran	Evaluasi hasil proses pembelajaran	25, 26, 27, 28	
			Evaluasi pembelajaran	29	30

d) Jenis Instrumen

Instrumen pada penelitian ini berupa angket. Angket merupakan alat penelitian untuk mengumpulkan data pokok dengan cara membagikan daftar pernyataan kepada para responden yakni guru-guru MA Modern Al Azhary Ajibarang, MA Al Falah Jatilawang dan MA Wathoniyah Islamiyah Kemaranjen, Kabupaten Banyumas.

Adapun Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Sekala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Dalam hal ini, fenomena sosial telah ditentukan oleh peneliti secara spesifik yang yang disebut dengan variabel

oelitian.⁷⁶ Dengan skala Likert memungkinkan responden dapat menjawab pertanyaan dari setiap butir pernyataan .

Dalam angket yang telah disusun sudah tersedia 4 alternatif jawaban yang dapat dipilih responden. Dalam hal ini, guru diharapkan memilih suatu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan atau kondisi di lapangan.

Untuk mendapatkan data yang valid, instrumen variabel terikat (Kinerja Guru) dibuat dalam 2 bentuk , yakni bentuk pernyataan positif dan pernyataan negatif. Adapun point dari jawaban pernyataan positif adalah sebagai berikut: Selalu = 4, Sering = 3, Jarang Sekali = 2, Tidak pernah = 1.

Disamping itu point untuk pernyataan negatif diberi penilaian sebaliknya, yaitu: Tidak pernah = 4, Jarang Sekali = 3, Sering = 2 dan Selalu = 1. Untuk lebih jelasnya lagi, dapat dilihat pada tabel. 4 dibawah ini:

Tabel. 4
Point Dari Pernyataan Positif Dan Negatif

Jawaban	Skor Positif	Skor Negatif
Selalu	4	1
Sering	3	2
Jarang Sekali	2	3
Tidak Pernah	1	4

Pernyataan positif adalah pernyataan yang mendukung terhadap obyek. Sebaliknya pernyataan negatif merupakan pernyataan yang berisi hal-hal yang tidak mendukung terhadap obyek yang diungkap.

⁷⁶ Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D.* (Bandung: Alfabeta, 2009), 134.

Jawaban responden akan diberi skor sesuai dengan rentang nilai yang ditentukan untuk selanjutnya dibuat tabulasi data, hal ini bertujuan untuk memudahkan proses analisis data. Sebelum instrument digunakan, terlebih dahulu instrumen harus diuji validitas dan reliabilitasnya.

Dalam penelitian ini instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner/angket, seperti tertera pada lampiran 1.

e) Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur atau tidak, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi validitas suatu tes, maka alat test tersebut akan semakin tepat mengenai sasaran. Nilai validitas pada dasarnya adalah nilai korelasi. Oleh karena itu, untuk menguji validitas dilakukan dengan teknik korelasi item total yang merupakan dasar dari korelasi pearson.⁷⁷ Pengujian validitas diberikan kepada guru Madrasah Aliyah Ma'arif NU Kebasen, Banyumas yang akan dilaksanakan sebelum penelitian, untuk mengetahui jumlah pertanyaan yang dinyatakan valid.

Dalam menentukan validitas isi dilakukan perhitungan dengan menggunakan korelasi product moment, karena jenis datanya berskala interval atau ordinal. Tingkat signifikansi yang diajukan atau $\alpha = 5\%$ ($p=0,05$) untuk memenuhi taraf kepercayaan sebesar 95%, hal ini sesuai dengan analisis yang akan digunakan dengan bantuan komputer paket program SPSS Versi 16.0 for windows. Kriteria uji validitas butir adalah apabila harga rhitung \geq (lebih dari atau sama dengan) r tabel maka butir dinyatakan valid.

⁷⁷ Anas Sudjono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta : PT Grafindo Persada, 2008), 206.

Validitas menurut Sugiyono menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, peneliti mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasi dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.⁷⁸

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.⁷⁹

Setelah mendapatkan item yang valid, langkah selanjutnya adalah menguji reliabilitas dari item-item yang valid tersebut.

Cara menguji reliabilitas adalah menguji keajegan dan stabilitas skor hasil penggunaan instrument.⁸⁰

Pengujian reliabilitas instrumen ini dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja. Kemudian dianalisis dengan alpha cronbach dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 16.0. Uji reliabilitas instrumen dilakukan setelah selesainya uji validitas instrumen, dimana butir soal yang tidak valid tidak diikutsetakan dalam uji reliabilitas. Adapun dasar pengambilan keputusan yang dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut: jika nilai Cronbach's alpha $> 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten, sebaliknya jika nilai Cronbach's alpha $< 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten

Adapun pada tabel dibawah ini merupakan hasil dari uji validitas Variabel terikat.

⁷⁸ Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 20011), 177.

⁷⁹ Sugiyono..., 179.

⁸⁰ Noeng Muhadjir, *Metodologi keilmuan. Paradigma kualitatif, kuantitatif, dan mixed* (Yogyakarta: Rake Sarasin 2007), 303.

Tabel. 5
Hasil uji validitas variabel Kinerja Guru

No	Variabel	Sub variabel	Valid	Tidak Valid
1	Kinerja mengajar Guru	Perencanaan program kegiatan pembelajaran	2, 3, 4, 5, 7, 8	1, 6
		Pelaksanaan kegiatan pembelajaran	13, 14, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 24	10, 11, 15, 17, 19,
		Evaluasi / penilaian pembelajaran	25, 26, 27, 28, 30	

Hasil uji validitas instrumen penelitian variabel kinerja guru ada 24 butir item yang valid dan 6 butir item yang tidak valid, dengan perincian sebagai berikut:

Untuk sub variabel Perencanaan program kegiatan pembelajaran memiliki 6 butir item yang valid, yaitu item nomor 2, 3, 4, 5, 7, 8 dan 2 butir item yang tidak valid, yaitu 1 dan 6. Selanjutnya pada sub variabel Pelaksanaan kegiatan pembelajaran memiliki 9 item yang valid, yakni item nomor 13, 14, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 24, dan memiliki 5 item yang tidak valid, yaitu 10, 11, 15, 17 dan 19. Sedangkan sub variabel Evaluasi / penilaian pembelajaran memiliki 5 item yang valid, dan tidak memiliki item yang tidak valid.

Selanjutnya 24 butir item tersebut diuji reliabilitasnya, dan hasilnya adalah nilai dari Cronbach's Alpha pada variabel Kinerja guru sebesar 0,891, nilai tersebut > 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel. Berikut hasil dari uji Reliabilitas variabel terikat.

Tabel. 6
Tabel Reliability Statistics

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.891	30

Dengan demikian ada 24 butir item pernyataan yang valid dan reliabel, sehingga 24 butir kuesioner tersebut yang akan digunakan sebagai instrumen penelitian. Sedangkan 6 butir kuesioner yang tidak valid tidak dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Instrumen Variabel Bebas

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel bebas, yakni: Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3).

a. Definisi Konseptual

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang ada di sekitar tempat kerja dapat yang berhubungan dengan terjadinya perubahan psikologis pegawai, sehingga mempengaruhinya dalam kinerjanya. Selain itu ada juga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang, yaitu motivasi kerja, motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja di bidang tersebut. Dan yang ketiga adalah kepuasan kerja, yaitu keadaan psikis pegawai yang positif dari evaluasi pengalaman kerja yang dirasakan oleh pekerja di suatu lingkungan pekerjaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikis.

b. Definisi Operasional

1) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja dapat yang berhubungan dengan terjadinya perubahan psikologis pegawai, sehingga mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Lingkungan kerja yang menyenangkan menyebabkan para pegawai merasa betah dan antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut kurang memadai, maka akan timbul dampak negative, yang berdampak pada penurunan tingkat produktifitas kinerja pegawai.⁸¹

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik.

Dalam hal ini lingkungan kerja fisik dapat diartikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan bawahan serta hubungan dengan sesama rekan kerja

2) Motivasi Kerja

Pada lembaga pendidikan, motivasi kerja para guru dapat diartikan sebagai kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja di bidang tersebut. Untuk mencapai peningkatan motivasi kerja para guru diperlukan pengondisian dari pimpinan yang berupa pengarahan serta

⁸¹Nela Pima Rahmawanti et.al, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 8, no. 2 (2014): 2-3.

pemeliharaan kondisi kerja yang mampu menstimulasi kualitas kinerja guru.⁸²

Adapun indikator motivasi kerja menurut Uno dalam bukunya adalah terdiri dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Dimensi internal dan dimensi eksternal.⁸³

3) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan psikis karyawan yang positif dari evaluasi pengalaman kerja yang dirasakan oleh pekerja di suatu lingkungan pekerjaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikis.

Adapun beberapa kategori dalam kepuasan kerja, menurut Colquit, Lepine, Wesson yang dikutip oleh Wibowo dalam bukunya yang berjudul *Perilaku Dalam Organisasi*, mengemukakan bahwa adanya beberapa kategori dalam kepuasan kerja, antara lain: Pay Satisfaction, Promotion Satisfaction, Supervision Satisfaction, Coworker Satisfaction, Satisfaction With the Work itself, Altruism, Status dan Environment.

c. Kisi-kisi Instrumen

Salam penelitian ini ada 3 variabel bebas, yaitu: Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) yang masing-masing terdiri dari 30 butir item pernyataan.

Pada variabel bebas yang pertama, yaitu Lingkungan Kerja (X_1) yang memiliki 2 sub variabel, yakni: Lingkungan Fisik dan Lingkungan Non Fisik. Pada Lingkungan Fisik terdapat 12 butir pernyataan, yaitu item nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 dan 12. Sedangkan pada sub variabel Lingkungan Non Fisik terdapat 18

⁸² Saefullah, *Manajemen pendidikan Islam* (Bandung: CV Pustaka Setia), 258.

⁸³ Uno, Hamzah B. *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2016). 73

butir pernyataan, yaitu item nomor 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 dan 30.

Selanjutnya pada variabel bebas yang kedua, yaitu: Motivasi Kerja (X_2) yang memiliki 2 sub variabel, yakni: Dimensi internal dan dimensi eksternal. Pada dimensi internal terdapat 20 butir pernyataan, yaitu item nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 dan 20. Sedangkan pada sub variabel dimensi eksternal terdapat 10 item pernyataan, yaitu nomor 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 dan 30.

Selanjutnya pada variabel bebas yang ketiga, yaitu: Kepuasan Kerja (X_3) yang memiliki tidak memiliki sub variabel, pada variabel kepuasan kerja ini terdapat 20 butir pernyataan, yaitu item nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 dan 20. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel. 6 dibawah ini:

Tabel. 7
Kisi-Kisi Instrumen Variabel Bebas

No	Variabel	Sub variabel	Indikator	Nomor Instrumen	
				+	-
1	Lingkungan Kerja	Lingkungan Fisik	Sarana dan prasarana	1, 2, 3	4
			Kondisi lingkungan	6, 7, 8	5
			Keamanan	9, 11, 12	10
		Lingkungan Non Fisik	Hubungan kerja dengan atasan	12, 13, 14, 15, 16	
			Hubungan kerja dengan sesama guru	17, 18, 19	20
			Hubungan kerja dengan karyawan	21, 23, 24	22
			Hubungan kerja guru dengan siswa	25, 26, 27	
Hubungan guru dengan aturan sekolah	28, 30	29			

2	Motivasi Kerja	Dimensi internal	Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas	1, 2, 3	
			Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	4, 6	5
			Memiliki tujuan yang jelas	8, 9	7
			Ada umpan balik atas hasil pekerjaan	10, 11	
			Senang dalam bekerja	13, 14	12
			Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain	15, 16, 17	
			Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan.	19, 20	18
		Dimensi eksternal	Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja	21-23	
			Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan	25	24, 26
			Bekerja dengan harapan memperoleh insentif	27, 28	
Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan	29, 30				
3	Kepuasan Kerja	-	Pay Satisfaction (Kepuasan Pembayaran)	1, 2, 4	3
			Promotion Satisfaction (Kepuasan Promosi)	5, 7, 8	6
			Supervision Satisfaction (Kepuasan terhadap atasan)	10, 11, 12	9
			Coworker Satisfaction (Kepuasan terhadap rekan kerja)	13, 14, 16	15
			Satisfaction With the Work itself (kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri)	8, 19, 20	17
			Altruism (sifat Suka Membantu)	21, 22	
			Status (status pegawai)	23, 25	24
			Environment (kenyamanan lingkungan)	26, 27, 28, 29, 30	

d. Jenis Instrumen

Tidak jauh berbeda dengan jenis instrument variabel terikat, pada variabel bebas ini Instrumen yang digunakan adalah berupa angket.

Adapun Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Dalam hal ini, fenomena sosial telah ditentukan oleh peneliti secara spesifik yang yang disebut dengan variabel penelitian.⁸⁴ Dengan skala Likert memungkinkan responden dapat menjawab pertanyaan dari setiap butir pernyataan .

Angket tersebut dibagikan kepada responden, yakni guru-guru MA Modern Al-Azhary Ajibarang, Kabupaten Banyumas, MA Al-Falah Jatilawang, Kabupaten Banyumas dan MA Wathoniyah Islamiyah Kemaranjen, Kabupaten Banyumas. Dalam angket yang telah disusun sudah tersedia 4 alternatif jawaban yang dapat dipilih responden.

Untuk mendapatkan data yang valid, instrumen variabel bebas (Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3)) dibuat dalam 2 bentuk , yakni bentuk pernyataan positif dan pernyataan negatif. Adapun point dari jawaban pernyataan positif adalah sebagai berikut: Selalu = 4, Sering = 3, Jarang Sekali = 2, Tidak pernah = 1.

Disamping itu point untuk pernyataan negatif diberi penilaian sebaliknya, yaitu: Tidak pernah = 4, Jarang Sekali = 3, Sering = 2 3 dan Selalu = 1. Untuk lebih jelasnya lagi, dapat dilihat pada tabel. 4 dibawah ini:

⁸⁴ Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D.* (Bandung: Alfabeta, 2011), 134.

Tabel. 8
Skor Jawaban

Jawaban	Skor <i>Favourable</i>	Skor <i>Unfavourable</i>
Selalu	4	1
Sering	3	2
Jarang Sekali	2	3
Tidak Pernah	1	4

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner/angket, seperti tertera pada lampiran 3.

e. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur atau tidak, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi validitas suatu tes, maka alat test tersebut akan semakin tepat mengenai sasaran. Nilai validitas pada dasarnya adalah nilai korelasi. Oleh karena itu, untuk menguji validitas dilakukan dengan teknik korelasi item total yang merupakan dasar dari korelasi pearson.⁸⁵ Pengujian validitas diberikan kepada guru Madrasah Aliyah Ma'arif NU Kebasen, Banyumas yang akan dilaksanakan sebelum penelitian, untuk mengetahui jumlah pertanyaan yang dinyatakan valid.

Dalam menentukan validitas isi dilakukan perhitungan dengan menggunakan korelasi product moment, karena jenis datanya berskala interval atau ordinal. Tingkat signifikansi yang diajukan atau $\alpha = 5\%$ ($\rho=0,05$) untuk memenuhi taraf kepercayaan sebesar 95%, hal ini sesuai dengan analisis yang akan digunakan dengan bantuan komputer paket program SPSS Versi 16.0 for windows.

⁸⁵ Anas Sudjono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta : PT Grafindo Persada, 2008), 206.

Kriteria uji validitas butir adalah apabila harga r hitung \geq (lebih dari atau sama dengan) r tabel maka butir dinyatakan valid.

Validitas menurut Sugiyono menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, peneliti mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.⁸⁶

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.⁸⁷

Setelah mendapatkan item yang valid, langkah selanjutnya adalah menguji reliabilitas dari item-item yang valid tersebut. Cara menguji reliabilitas adalah menguji keajegan dan stabilitas skor hasil penggunaan instrument.

Pengujian reliabilitas instrumen ini dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja. Kemudian dianalisis dengan alpha cronbach dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 16.0. Uji reliabilitas instrumen dilakukan setelah selesainya uji validitas instrumen, dimana butir soal yang tidak valid tidak diikutsetakan dalam uji reliabilitas. Adapun dasar pengambilan keputusan yang dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut: jika nilai Cronbach's alpha $> 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten, sebaliknya jika nilai Cronbach's alpha $< 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Setelah mendapatkan item yang valid, langkah selanjutnya adalah menguji reliabilitas dari item-item yang valid tersebut.

⁸⁶ Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 20011), 177.

⁸⁷ Sugiyon..., 179.

Cara menguji reliabilitas adalah menguji keajegan dan stabilitas skor hasil penggunaan instrument.⁸⁸

Adapun pada tabel dibawah ini merupakan hasil dari uji validitas Variabel Terikat.

Tabel.9
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

No	Variabel	Sub variabel	Valid	Tidak Valid
1	Lingkungan Kerja	Lingkungan Fisik	2, 3, 4 5, 7, 8 9, 11, 12	1, 6, 10
		Lingkungan Non Fisik	12, 13, 14, 16, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	11, 15, 17, 20

Hasil uji validitas instrumen penelitian variabel lingkungan kerja ada 23 butir item valid dan 7 butir item yang tidak valid, dengan perincian sebagai berikut:

Untuk sub variabel lingkungan fisik terdapat 9 butir item yang valid, yaitu item nomor 2, 3, 4, 7, 8, 9, 11, 12 dan 3 butir item yang tidak valid, yaitu 1, 6 dan 10. Selanjutnya pada sub variabel lingkungan non fisik memiliki 16 item yang valid, yakni item nomor 12, 13, 14, 16, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, dan memiliki 4 item yang tidak valid, yaitu 11, 15, 17 dan 20.

Selanjutnya 23 butir item tersebut diuji reliabilitasnya, dan hasilnya adalah nilai dari Cronbach's Alpha pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,852, nilai tersebut > 0,60 maka kuesioner

⁸⁸ Noeng Muhadjir, *Metodologi keilmuan. Paradigma kualitatif, kuantitatif, dan mixed* (Yogyakarta: Rake Sarasin 2007), 303.

atau angket dinyatakan reliabel. Berikut hasil dari uji Reliabilitas variabel Lingkungan Kerja (X_1).

Tabel.10
Tabel Reliability Statistics Variabel Lingkungan Kerja (X_1).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.852	30

Dengan demikian ada 23 butir item pernyataan yang valid dan reliabel, sehingga 23 butir kuesioner tersebut yang akan digunakan sebagai instrumen penelitian pada variabel lingkungan kerja (X_1). Sedangkan 7 butir kuesioner yang tidak valid tidak dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel.11
Hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X_2)

No	Variabel	Sub variabel	Valid	Tidak Valid
1	Motivasi Kerja	Dimensi internal	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	-
		Dimensi eksternal	21, 23, 28, 29	22, 24, 25, 26, 27, 30

Hasil uji validitas instrumen penelitian variabel Motivasi Kerja ada 24 butir item valid dan 6 butir item yang tidak valid, dengan perincian sebagai berikut:

Untuk sub variabel dimensi internal terdapat 20 butir item yang valid, yaitu item nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 dan tidak ada yang tidak valid. Selanjutnya pada

sub variabel dimensi eksternal memiliki 6 item yang valid, yakni item nomor 21, 23, 28, 29, dan memiliki 5 item yang tidak valid, yaitu 22, 24, 25, 26, 27 dan 30.

Selanjutnya 24 butir item tersebut diuji reliabilitasnya, dan hasilnya adalah nilai dari Cronbach's Alpha pada variabel lingkungan kerja sebesar 872, nilai tersebut > 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel. Berikut hasil dari uji Reliabilitas variabel Motivasi Kerja (X_2).

Tabel.12
Tabel Reliability Statistics Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.872	30

Dengan demikian ada 24 butir item pernyataan yang valid dan reliabel, sehingga 24 butir kuesioner tersebut yang akan digunakan sebagai instrumen penelitian pada variabel Lingkungan Kerja (X_2). Sedangkan 6 butir kuesioner yang tidak valid tidak dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel.13
Hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja (X_3)

No	Variabel	Sub variabel	Valid	Tidak Valid
1	Kepuasan Kerja	-	1, 2, 3, 4 5, 6, 7, 8 9, 10, 11, 12, 16, 18, 19, 21, 23, 24, 25, 27, 28, 29, 30	13, 14, 15, 17, 20, 22, 23, 26

Hasil uji validitas instrumen penelitian variabel kepuasan kerja ada 22 butir item valid dan 8 butir item yang tidak valid, yakni item nomor 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 11, 12, 16, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 29, 30 dan 8 butir item yang tidak valid, yaitu 13, 14, 15, 17, 20, 22, 23 dan 26.

Selanjutnya 22 butir item tersebut diuji reliabilitasnya, dan hasilnya adalah nilai dari Cronbach's Alpha pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,856, nilai tersebut > 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel. Berikut hasil dari uji Reliabilitas variabel Kepuasan Kerja (X_3).

Tabel.14
Tabel Reliability Statistics Variabel Kepuasan Kerja (X_3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.856	30

Dengan demikian ada 22 butir item pernyataan yang valid dan reliabel, sehingga 22 butir kuesioner tersebut yang akan digunakan sebagai instrumen penelitian pada variabel Kepuasan Kerja (X_3). Sedangkan 8 butir kuesioner yang tidak valid tidak dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kualitas lingkungan kerja (X_1), Motivasi kerja (X_2), Kepuasan kerja (X_3), dan Kinerja Guru (Y). Analisis deskriptif ini dipergunakan untuk menggambarkan secara lebih mendalam variabel-variabel yang diteliti.

2. Uji Statistik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya data yang diperoleh. Untuk mengetahui kenormalan data maka dapat dilihat dari nilai 2-tailed $> (\alpha = 0,05)$. Uji normalitas dilakukan dengan teknik one sample Kolmogorov-Smirnov test.

Data dianalisis dengan bantuan komputer program SPSS versi 16.0 *for Windows*. Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas, jika probabilitas (ρ) $> 0,05$ maka data penelitian dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikorelasi

Uji Multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi hubungan linier antara masing-masing variabel bebas. Persamaan regresi dapat digunakan kalau tidak terjadi linier dari masing-masing variabel bebas.

Pengujian multikoloniertas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0 *for Windows*. Kriteria yang digunakan jika masing-masing variable bebas mempunyai nilai toleransi lebih dari 10% atau tidak ada nilai Variance Inflation Factor (VIF) $> 10,00$.

b. Uji Hipotesis

Uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah analisis statistik regresi ganda (multiple regression) dan teknik analisis korelasi parsial. Teknik analisis regresi ganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama. Sementara teknik analisis korelasi parsial digunakan untuk menguji hubungan murni antara variabel dependen dengan variabel independen dengan mengendalikan variabel-variabel dependen yang lain. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan komputer yaitu program SPSS (Software Statistical Package for Social Sciences) fersi 16.0 *for Windows*.

1) Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara pemenuhan administrasi pembelajaran dan performansi mengajar guru maka data akan di analisa dengan teknik analisa regresi linear sederhana.

Dengan menggunakan persamaan:

$$\hat{Y} = a + \beta X$$

Keterangan:

\hat{Y} = Variabel dependen (terikat)

X = Variabel independen (bebas)

a = Konstanta (titik potong antara persamaan regresi dengan sumbu Y)

β = Ukuran kecondongan garis regresi (koefisien regresi)

Dalam hal ini peneliti menggunakan program SPSS 16.0 *for Windows* guna mempermudah perhitungan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel Coefficients pada kolom B Unstandardized Coefficients.

2) Analisis Regresi Ganda

Analisis regresi ganda ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam hal ini penulis menggunakan analisis regresi ganda dengan 3 prediktor dengan menggunakan formulasi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Variabel bebas

Seluruh data dimasukkan ke dalam komputer, kemudian diolah dengan menggunakan program SPSS 16.0 *for Windows* lebih lanjut dianalisis dengan Regression Analysis.

3) Uji t

Level Significance (taraf signifikansi) berupa pedoman pengujian yang dinyatakan dalam bentuk persentase luas kurva normal yang digunakan adalah 5 % (0,05).

Rumus yang digunakan adalah:

$$T = \beta_i / \text{Standard Errors of } B_i$$

Keterangan :

β_i = Koefisien regresi parsial

t = harga t hitung

Dari hasil pengujian tersebut diatas dapat dilakukan uji t dengan cara pengujian sebagai berikut :

Apabila $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan Iklim sekolah, motivasi kerja, supervisi, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap pemenuhan administrasi pembelajaran dan performansi guru Madrasah Aliyah

4) Uji F

Level Significance (taraf signifikan) berupa pedoman pengujian yang dinyatakan dalam bentuk persentase luas kurva normal yang digunakan adalah sebesar 5% (0,05).

Rumus yang digunakan adalah:

$$F = 1 - \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

F = Harga F hitung

R^2 = Koefisien determinasi terkoreksi

K = Jumlah variabel bebas

N = Jumlah sampel

Adapun Kriteria pengujian, adalah sebagai berikut:

- a) Apabila F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat hubungan secara bersama-sama antara lingkungan kerja (X_1), Motivasi kerja (X_2), Kepuasan kerja (X_3), dan Kinerja Guru (Y).
- b) Apabila F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga tidak terdapat pengaruh bersama-sama antara lingkungan kerja (X_1), Motivasi kerja (X_2), Kepuasan kerja (X_3), dan Kinerja Guru (Y).

IAIN PURWOKERTO

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Data penelitian yang diolah merupakan hasil pengisian angket mengenai Kinerja Guru (Y), Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3). Data tersebut selanjutnya diolah menggunakan bantuan aplikasi computer SPSS 16.0.

1. Deskripsi Data Variabel

1. Deskripsi Data Variabel Terikat Kinerja Guru (Y)

Sesuai dengan hasil analisis statistik deskriptif, maka karakteristik variabel penelitian kinerja guru dapat diuraikan pada tabel.15 dibawah ini:

Tabel.15
Descriptive Statistics Variabel Terikat

Descriptive Statistics					
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
kinerja	89	30	66	96	79,71
Valid N (listwise)	89				

Dari hasil penyebaran kuesioner untuk data variabel kinerja guru, didapatkan hasil skor terendah = 66 dan skor tertinggi = 96. Skor rata-rata (*Mean*) dari data tersebut = 79,71. Simpangan baku merupakan nilai yang digunakan untuk menunjukkan seberapa besar individu-individu bervariasi. Jarak antara nilai tertinggi dengan nilai terendah (*Range*) = 30.

Kategori dalam penelitian ini dikelompokkan dalam 3 kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah, untuk mengelompokkan kategori

tersebut terlebih dahulu dicari kelas interval dengan rumus sebagai berikut:

$$I = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah interval}}$$

$$I = \frac{96 - 66}{3}$$

$$I = \frac{30}{3}$$

$$I = 10$$

Adapun distribusi frekuensi variabel Kinerja Guru adalah sebagai berikut:

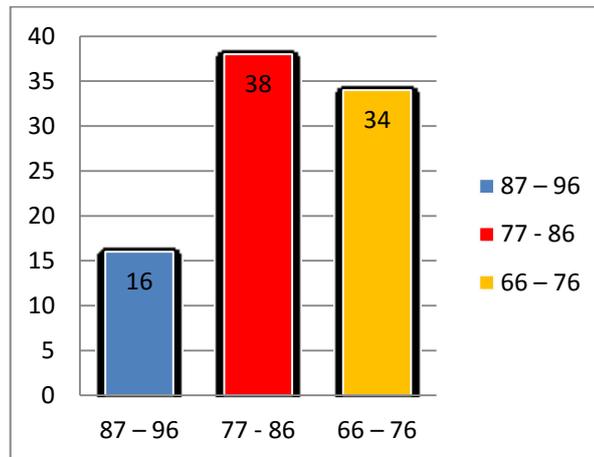
Tabel.16
Distribusi frekuensi variabel Kinerja Guru

Kelas Interval	Kategori	f	f (%)
87 – 96	Tinggi	16	18 %
77 - 86	Sedang	38	43 %
66 – 76	Rendah	34	39 %
Jumlah		89	100%

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa sebanyak 34 responden (39%) berada pada kategori rendah, 38 responden (43%) berada pada kategori sedang, dan 16 responden (18%) berada pada kategori tinggi.

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja guru di Madrasah Aliyah Kabupaten Banyumas berada pada rata-rata 79,71 dalam kategori sedang karena berada pada interval 46-52.

Adapun gambaran lebih jelas mengenai distribusi skor data variabel Kinerja guru ini disajikan pada diagram dibawah ini:



Gambar. 2
Diagram Distribusi Skor Data Variabel Kinerja Guru

2. Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja

Sesuai dengan hasil analisis statistik deskriptif, maka karakteristik variabel penelitian Lingkungan kerja guru dapat diuraikan pada tabel.17 dibawah ini:

Tabel.17
Descriptive Statistics Lingkungan Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
lingkungan.kerja	89	23	61	84	75.56
Valid N (listwise)	89				

Selanjutnya dari hasil penyebaran kuesioner untuk data variabel Lingkungan Kerja guru didapatkan hasil skor terendah = 61 dan skor tertinggi = 84. Skor rata-rata (*Mean*) dari data tersebut = 75,56. Jarak antara nilai tertinggi dengan nilai terendah (*Range*) = 23.

Kategori dalam penelitian ini dikelompokkan dalam 3 kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah, untuk mengelompokkan kategori tersebut terlebih dahulu dicari kelas interval dengan rumus sebagai berikut:

$$I = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah interval}}$$

$$I = \frac{84 - 61}{3}$$

$$I = \frac{23}{3}$$

$$I = 7,6$$

Adapun distribusi frekuensi variabel lingkungan adalah sebagai berikut:

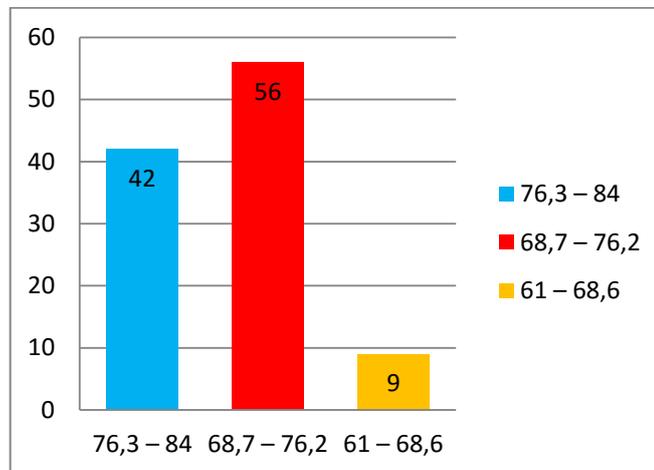
Tabel.18
Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan

Kelas Interval	Kategori	f	f (%)
76,3 – 84	Tinggi	42	39 %
68,7 – 76,2	Sedang	56	52 %
61 – 68,6	Rendah	9	9 %
Jumlah		89	100%

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa sebanyak 9 responden (9%) berada pada kategori rendah, 56 responden (52%) berada pada kategori sedang, dan 42 responden (39%) berada pada kategori tinggi.

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja guru di Madrasah Aliyah Kabupaten Banyumas berada pada rata-rata 75,56 dalam kategori sedang karena berada pada interval 68,7 – 76,2.

Adapun gambaran lebih jelas mengenai distribusi skor data variabel lingkungan ini disajikan pada histogram dibawah ini:



Gambar.3
Diagram Distribusi Skor Data Variabel Lingkungan

3. Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja

Sesuai dengan hasil analisis statistik deskriptif, maka karakteristik variabel penelitian Motivasi kerja guru dapat diuraikan pada tabel dibawah ini:

Tabel.19
Descriptive Statistics Motivasi Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
motivasi.kerja	89	26	62	88	73.88
Valid N (listwise)	89				

Selanjutnya dari hasil penyebaran kuesioner untuk data variabel Motivasi Kerja guru didapatkan hasil skor terendah = 62 dan skor tertinggi = 88. Skor rata-rata (*Mean*) dari data tersebut = 73,88. Jarak antara nilai tertinggi dengan nilai terendah (*Range*) = 26.

Kategori dalam penelitian ini dikelompokkan dalam 3 kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah, untuk mengelompokkan kategori tersebut terlebih dahulu dicari kelas interval dengan rumus sebagai berikut:

$$I = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah interval}}$$

$$I = \frac{88 - 62}{3}$$

$$I = \frac{26}{3}$$

$$I = 8,7$$

Adapun distribusi frekuensi variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:

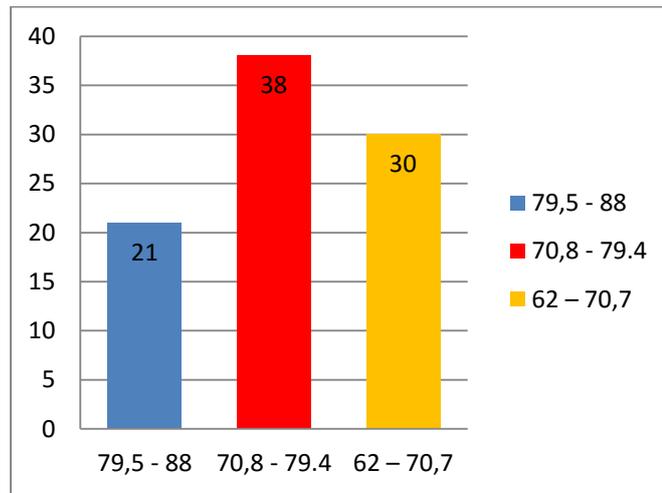
Tabel.20
Distribusi Frekuensi Variabel

Kelas Interval	Kategori	f	f (%)
79,5 - 88	Tinggi	21	23 %
70,8 - 79.4	Sedang	38	43 %
62 - 70,7	Rendah	30	34 %
Jumlah		89	100 %

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa sebanyak 30 responden (34%) berada pada kategori rendah, 38 responden (43 %) berada pada kategori sedang, dan 21 responden (23%) berada pada kategori tinggi.

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Kabupaten Banyumas berada pada rata-rata 73,88 dalam kategori sedang karena berada pada interval 70,8 – 79,4.

Adapun gambaran lebih jelas mengenai distribusi skor data variabel motivasi guru ini disajikan pada histogram dibawah ini:



Gambar.4
Diagram Distribusi Skor Data Variabel Motivasi Kerja

c. Deskripsi Data Variabel Bebas Kepuasan Kerja

Sesuai dengan hasil analisis statistik deskriptif, maka karakteristik variabel penelitian Motivasi kerja guru dapat diuraikan pada tabel dibawah ini:

Tabel.21
Descriptive Statistics Motivasi Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
kepuasan.kerja	89	24	59	83	72.00
Valid N (listwise)	89				

Selanjutnya dari hasil penyebaran kuesioner untuk data variabel kepuasan kerja guru didapatkan hasil skor terendah = 59 dan skor tertinggi = 83. Skor rata-rata (*Mean*) dari data tersebut = 72,00. Simpangan baku (*Standard Deviation*) = 5,009, Simpangan baku merupakan nilai yang digunakan untuk menunjukkan

seberapa besar individu-individu bervariasi. Varians (*Variance*) = 25,091, Varians merupakan ukuran seberapa jauh sebuah kumpulan bilangan tersebar. Jarak antara nilai tertinggi dengan nilai terendah (*Range*) = 24.

Kategori dalam penelitian ini dikelompokkan dalam 3 kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah, untuk mengelompokkan kategori tersebut terlebih dahulu dicari kelas interval dengan rumus sebagai berikut:

$$I = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah interval}}$$

$$I = \frac{83 - 59}{3}$$

$$I = \frac{24}{3}$$

$$I = 8$$

Adapun distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

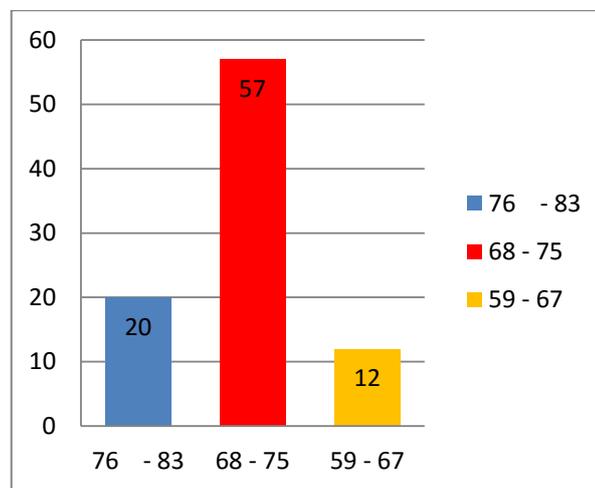
Tabel. 22
Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Kelas Interval	Kategori	f	f (%)
76 - 83	Tinggi	20	22 %
68 - 75	Sedang	57	64 %
59 - 67	Rendah	12	14 %
Jumlah		89	100 %

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa sebanyak 12 responden (14%) berada pada kategori rendah, 57 responden (64 %) berada pada kategori sedang, dan 20 responden (22%) berada pada kategori tinggi.

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah Kabupaten Banyumas berada pada rata-rata 72 dalam kategori sedang karena berada pada interval 68 – 75.

Adapun gambaran lebih jelas mengenai distribusi skor data variabel kepuasan kerja guru ini disajikan pada diagram dibawah ini:



Gambar.4
Diagram Distribusi Skor Data Variabel Kepuasan Kerja

B. Pengujian Persyaratan Analisis Data

Persyaratan analisis yang dimaksud dalam penelitian ini adalah persyaratan yang harus dipenuhi agar analisis regresi dapat dilakukan, baik untuk keperluan prediksi ataupun pengujian hipotesis.

1. Uji Normalitas Data

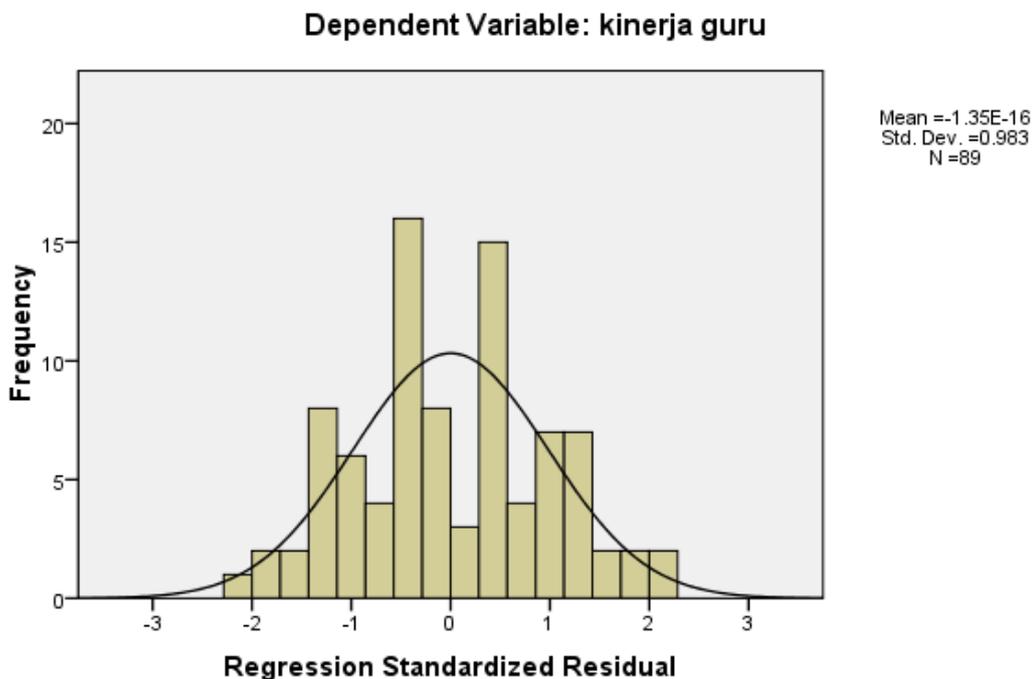
Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang diperoleh berasal dari hasil penelitian dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak normal. Dalam penelitian ini, dalam rangka memberi kepastian tentang data yang dimiliki berdistribusi normal atau tidak, maka digunakan uji normalitas.

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS 16.0 dengan grafik histogram dan P-Plot SPSS.

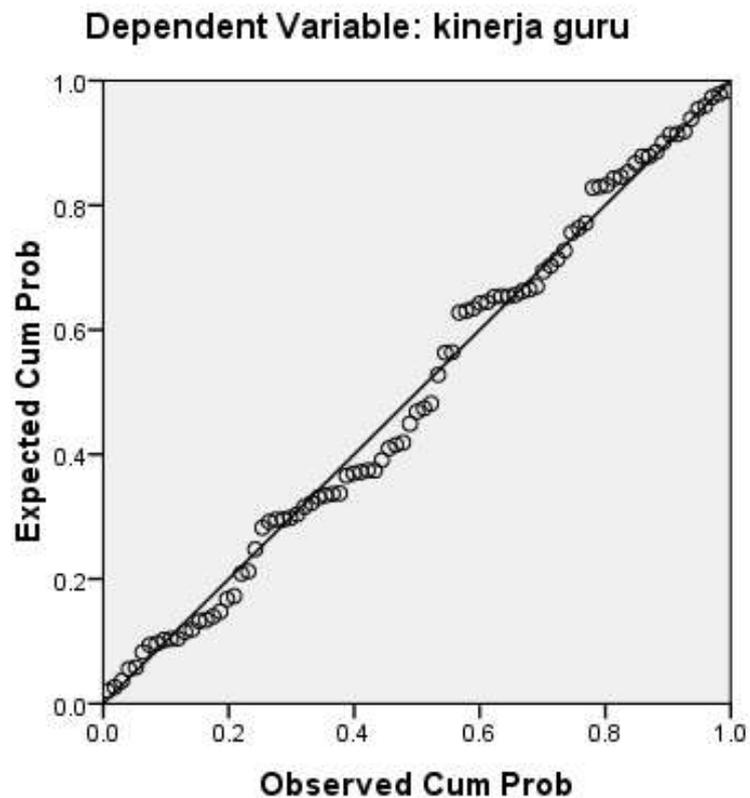
Pada dasarnya normalitas sebuah data dapat dikenali atau dideteksi dengan melihat persebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik histogram dari residualnya.

Data dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya. Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal atau grafik histogram.

Dari uji normalitas diperoleh hasil bahwa data pada variabel lingkungan kerja guru, motivasi kerja guru, kepuasan kerja guru dan kinerja guru, memiliki sebaran data normal atau terdistribusi normal. Hal tersebut seperti ditunjukkan pada gambar di bawah ini.



Gambar. 5
Histogram hasil uji normalitas



Gambar. 6
Normal P-P Plot Regression Standarized Residual

Berdasarkan tampil output chart di atas kita dapat melihat grafik histogram maupun grafik Plot. Dimana grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data terdistribusi normal. Selanjutnya, pada gambar P-P Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel. 23
Distribusi Kolmogorov-Smirnov Test Normalitas Residual

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

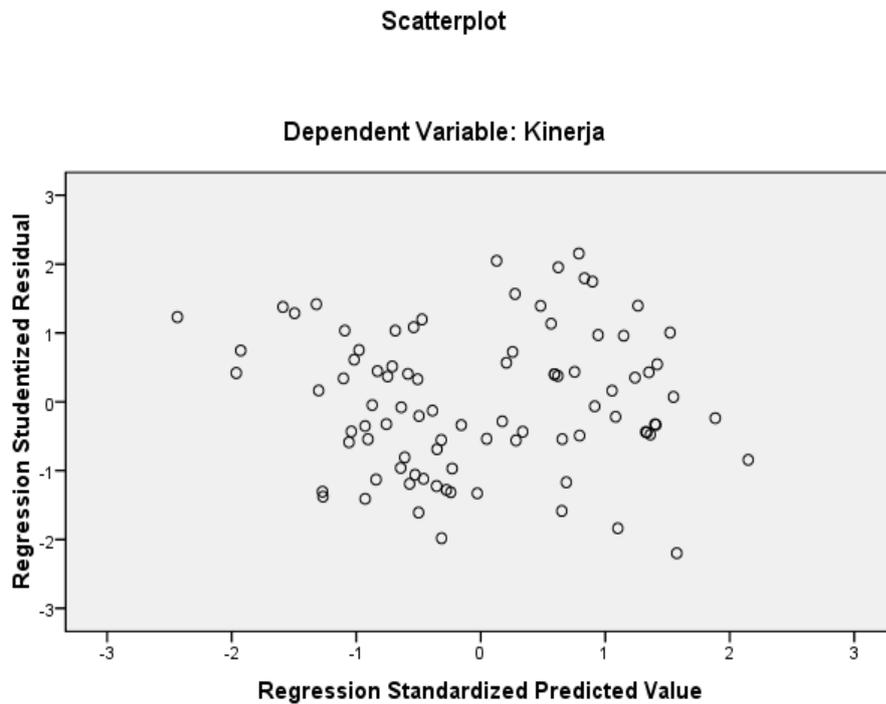
		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.65248291
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.066
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.642
Asymp. Sig. (2-tailed)		.804
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikan $> \alpha$ ($0,804 > 0,05$), hal ini berarti H_0 diterima yang menyimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berasal dari hasil penelitian dari populasi yang berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid.

Hasil uji heteroskedastisitas dengan bantuan komputer program SPSS dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar.7
Gambar Scatterplot Variabel Dependen

Berdasarkan hasil pengujian seperti tampak pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik (data) menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola atau garis tertentu. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa data tersebut tidak terjadi gangguan asumsi heteroskedastisitas atau data bersifat homoskedastisitas serta memenuhi persyaratan untuk analisis regresi.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Dalam hal ini uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer. Adapun kriteria dalam penentuan hasilnya adalah sebagai berikut::

1. Jika nilai d (Durbin-Watson) $<$ dari nilai dL atau $>$ dari nilai $(4-dL)$, maka hipotesis nol ditolak, artinya terdapat autokorelasi.
2. Jika nilai d (Durbin-Watson) terletak antara dU dan $(4-dU)$, maka hipotesis nol diterima, artinya tidak ada autokorelasi.
3. Jika nilai d (Durbin-Watson) terletak antara dU dan dL atau diantara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Pada kriteria di atas d diartikan sebagai nilai *Durbin Watson*, dL merupakan *Durbin Lower*, dU merupakan *Durbin Upper*. Setelah dihitung menggunakan kriteria di atas, sebagaimana tertera pada lampiran 4, hasilnya adalah tidak terdapat autokorelasi positif dan tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

Adapun hasil dari uji autokorelasi menggunakan SPSS 16.0 pada penelitian ini terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel.24
Model Summary Uji Autokorelasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.670 ^a	.449	.429	5.751	.449	23.064	3	85	.000	1.826

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel output “Model Sumarry” diatas, didapat bahwa nilai Durbin-Watson (d) yang dihasilka model regresi adalah 1.826. Selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel Durbin-Watson pada signifikansi 0,05 dengan rumus $(k ; N)$. adapun jumlah sampel $(n) = 89$ dan jumlah variabel independen $(k) = 3$. Angka ini kemudian kita lihat

pada distribusi nilai tabel Durbin-Watson. Maka diperoleh nilai dL sebesar 1,5863 dan $dU = 1,7525$.⁸⁹

Nilai Durbin-Watson (d) sebesar 1,826 lebih besar dari batas (dU) yakni 1,7525. Dan kurang dari ($4-dU$) $4-1,7525 = 2,2475$. Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji Durbin-watson diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi. Dengan demikian maka analisis regresi linear berganda untuk uji hipotesis penelitian ini dapat dilanjutkan.

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan sebuah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada inter korelasi atau kolinieritas antar variabel bebas.

Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dengan melihat nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) adalah sebagai berikut:

- a. Pedoman keputusan berdasarkan nilai tolerance
 - 1) Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
 - 2) Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
- b. Pedoman keputusan berdasarkan nilai VIF (Variance Inflation Factor)
 - 1) Jika nilai $VIF < 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi
 - 2) Jika nilai $VIF > 10,00$ maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Hasil dari uji multikorelasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

⁸⁹ Lihat pada lampiran 5.

Tabel. 25
Coefficients Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.031	10.920			
Lingkungan Kerja	.184	.145	.118	.742	1.348
Motivasi Kerja	.568	.110	.476	.760	1.316
Kepuasan Kerja	.331	.148	.218	.683	1.464

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel output Coefficients diatas, pada bagian “Collinearity Statistics” diketahui nilai Tolerance untuk variabel lingkungan kerja : 0,742 > dari 0,10 sedangkan untuk variabel motivasi kerja : 0,760 > dari 0,10 dan variabel kepuasan kerja : 0,683. > dari 0,10 Sementara itu nilai VIF untuk variabel lingkungan kerja : 1,348 < 10,00 sedangkan untuk variabel motivasi kerja : 1,316 < 10,00 dan variabel kepuasan kerja : 1,464 < 10,00. Maka, dengan mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas dalam model regresi.

C. Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru

Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan seberapa besar pengaruhnya, maka perlu adanya analisa dengan regresi sederhana atau melalui uji farsial (uji t). Adapun hasil dari regresi sederhana tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 26
Coefficients Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.691	11.573		2.825	.006
	Lingkungan Kerja	.622	.153	.400	4.071	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas didapat koefisien regresi sebesar 0,622 dan konstanta sebesar 32,691. Maka bentuk persamaan regresinya:

$$Y = a + b. X_1$$

$$Y = 32,691 + 0,622 X_1$$

Hal ini berarti jika lingkungan kerja meningkat satu poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,622.

Untuk menentukan nilai t hitung, dapat menggunakan rumus:

$$df = n - k$$

Keterangan:

Df : Degree of freedom

n : Jumlah Sampel

k : Jumlah Variabel

Dari rumus tersebut, diperoleh hasil sebagai berikut:

$$df = n - k$$

$$df = 89 - 2$$

$$df = 87$$

Adapun hasil perhitungan pada t tabel pada taraf signifikansi 0,025 sebesar 1.98761.⁹⁰ Maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung diperoleh 4,071 > t tabel 1.98761 artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, Adapun pengaruhnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel.27
Tabel ANOVA Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	816.122	1	816.122	16.573	.000 ^a
	Residual	4284.282	87	49.245		
	Total	5100.404	88			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Adapun besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel.28
Model Summary Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.400 ^a	.160	.150	7.01745

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Berdasarkan output pada tabel di atas, nilai R square sebesar atau indeks korelasi sebesar 0,160, berarti variabel lingkungan kerja

⁹⁰ Lihat pada lampiran 6.

berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 16% dan sisanya sebesar 84% dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru dan seberapa besar pengaruhnya, maka perlu adanya analisa dengan regresi sederhana atau melalui uji farsial (uji t). Adapun hasil dari dari regresi sederhana tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel.29
Coefficients Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.104	7.451		3.369	.001
	Motivasi Kerja	.739	.100	.619	7.355	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel. di atas didapat koefisien regresi sebesar 0,739 dan konstanta sebesar 25,104. Maka bentuk persamaan regresinya:

$$Y = a + b.X_2$$

$$Y = 25,104 + 0,739.X_2$$

Hal ini berarti jika motivasi kerja meningkat satu poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,739.

Untuk menentukan nilai t hitung, dapat menggunakan rumus:

$$df = n - k$$

Dari rumus tersebut, diperoleh hasil sebagai berikut:

$$df = n - k$$

$$df = 89 - 2$$

$$df = 87$$

Adapun hasil perhitung pada t tabel pada taraf signifikansi 0,025 sebesar 1.98761.⁹¹ Maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung diperoleh 7,355 > t tabel 1.98761 artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, Adapun pengaruhnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel.30
Tabel ANOVA Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1955.556	1	1955.556	54.099	.000 ^a
	Residual	3144.849	87	36.148		
	Total	5100.404	88			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Adapun besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel.31
Model Summary Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 ^a	.383	.376	6.01229

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Berdasarkan output pada tabel di atas , nilai R square sebesar atau index korelasi sebesar 0,383, berarti variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 38,3% dan sisanya sebesar 61,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

⁹¹ Lihat pada lampiran 6.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru

Untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru dan seberapa besar pengaruhnya, maka perlu adanya analisa dengan regresi sederhana atau melalui uji farsial (uji t). Adapun hasil dari dari regresi sederhana tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel.32
Coefficients Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.969	10.244		2.535	.013
	Kepuasan Kerja	.746	.142	.491	5.258	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel. di atas didapat koefisien regresi sebesar 0,746 dan konstanta sebesar 25,969 Maka bentuk persamaan regresinya:

$$Y = a + b. X_3$$

$$Y = 25,969 + 0,746. X_3$$

Ini berarti jika kepuasan kerja meningkat satu poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,746.

Untuk menentukan nilai t hitung, dapat menggunakan rumus:

$$df = n - k$$

Dari rumus tersebut, diperoleh hasil sebagai berikut:

$$df = n - k$$

$$df = 89 - 2$$

$$df = 87$$

Adapun hasil perhitung pada t tabel pada taraf signifikasi 0,025 sebesar 1.98761.⁹² maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung diperoleh 5,258 > t tabel 1.98761 artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, Adapun pengaruhnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel.33
Tabel ANOVA Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1230.029	1	1230.029	27.649	.000 ^a
	Residual	3870.376	87	44.487		
	Total	5100.404	88			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Adapun besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel.34
Model Summary Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.491 ^a	.241	.232	6.66986

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Berdasarkan output pada tabel di atas, nilai R square sebesar atau indeks korelasi sebesar 0,241, berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 24,1% dan sisanya sebesar 75,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

⁹² Lihat pada lampiran 6.

4. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru secara bersama-sama dan seberapa besar pengaruhnya, maka akan dianalisis dengan regresi ganda dengan bantuan aplikasi SPSS.16.0. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel.35
Coefficients Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.542	10.468		.816	.417
	Lingkungan Kerja	.305	.138	.196	2.205	.030
	Motivasi Kerja	.652	.106	.546	6.147	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas diperoleh koefisien regresi sebesar 0,305 X_1 , 0,652 X_2 , dan konstanta sebesar 8,542. Maka bentuk persamaan regresinya:

$$y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2$$

$$y = 8,542 + 0,305 X_1 + 0,652 X_2.$$

Hal ini berarti, jika semakin baik lingkungan kerja dan motivasi kerja maka kinerja guru akan semakin baik juga. Adapun pengaruhnya dapat dilihat pada tabel berikut. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel.36
Tabel ANOVA Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Guru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2123.849	2	1061.924	30.682	.000 ^a
	Residual	2976.556	86	34.611		
	Total	5100.404	88			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Untuk menentukan nilai f hitung, dapat menggunakan rumus:

$$df(n1) = k - 1$$

$$df(n2) = n - k$$

Dengan ketentuan sebagai berikut:

df (n1) = degree of freedom sebagai pembilang

df (n2) = degree of freedom sebagai penyebut

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel

Dari rumus tersebut, diperoleh hasil sebagai berikut:

$$df(n1) = k - 1$$

$$df(n1) = 3 - 1$$

$$df(n1) = 2$$

dan

$$df(n2) = n - k$$

$$df(n2) = 89 - 3$$

$$df(n2) = 86$$

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel f⁹³, nilai f tabel = 3,10 sedangkan f hitung = 30.682. Dengan demikian maka nilai signifikansi $30.682 > 3,10$ dan nilai *sig F* $0,00 < \alpha 0,005$. Artinya lingkungan kerja dan motivasi kerja guru berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel.37
Model Summary Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 ^a	.416	.403	5.883

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

Berdasarkan output di atas, nilai R square atau indeks korelasinya sebesar 0,416, berarti variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 41,6% dan sisanya sebesar 58,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

5. Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru secara bersama-sama dan seberapa besar pengaruhnya, maka akan dianalisis dengan regresi ganda dengan bantuan aplikasi SPSS.16.0. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

⁹³ Lihat pada lampiran 6.

Tabel.38
Coefficients Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.924	12.153		.981	.329
	Lingkungan Kerja	.334	.162	.215	2.059	.043
	Kepuasan Kerja	.591	.159	.389	3.727	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas diperoleh koefisien regresi sebesar 0,334 X_1 , 0,591 X_2 dan konstanta sebesar 11,924. Maka bentuk persamaan regresinya:

$$y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2$$

$$y = 11,924 + 0,334 X_1 + 0,591 X_2.$$

Hal ini berarti, jika semakin baik lingkungan kerja dan kepuasan kerja maka kinerja guru akan semakin baik juga. Adapun pengaruhnya dapat dilihat pada tabel berikut. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel.39

Tabel ANOVA Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasa Kerja Terhadap Kinerja Guru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1411.885	2	705.942	16.459	.000 ^a
	Residual	3688.520	86	42.890		
	Total	5100.404	88			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel f nilai f tabel = 3,10 sedangkan f hitung = 16,459. Dengan demikian maka nilai signifikansi $16,459 > 3,10$ dan nilai $sig F 0,00 < \alpha 0,005$. Artinya lingkungan kerja dan kepuasan kerja guru berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel.40
Model Summary Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.526 ^a	.277	.260	6.54903

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

Berdasarkan output di atas, nilai R square atau indeks korelasinya sebesar 0,277, berarti variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 27,7% dan sisanya sebesar 72,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

6. Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru secara bersama-sama dan seberapa besar pengaruhnya, maka akan dianalisis dengan regresi ganda dengan bantuan aplikasi SPSS.16.0. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel.41
Coefficients Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap
Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.884	9.521		.723	.472
	Motivasi Kerja	.596	.108	.499	5.494	.000
	Kepuasan Kerja	.400	.138	.263	2.900	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas diperoleh koefisien regresi sebesar 0,596 X_1 , 0,400 X_2 , dan konstanta sebesar 6,884. Maka bentuk persamaan regresinya:

$$y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2$$

$$y = 6,884 + 0,596 X_1 + 0,400 X_2$$

Hal ini berarti, jika semakin baik motivasi kerja dan kepuasan kerja maka kinerja guru akan semakin baik juga. Adapun pengaruhnya dapat dilihat pada tabel berikut. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel.42
Tabel ANOVA Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap
Kinerja Guru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2235.618	2	1117.809	33.556	.000 ^a
	Residual	2864.787	86	33.311		
	Total	5100.404	88			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel f^{94} , nilai f tabel = 3,10 sedangkan f hitung = 33,556. Dengan demikian maka nilai signifikansi $33,556 > 3,10$ dan nilai $sig F$ $0,00 < \alpha$ 0,005. Artinya motivasi kerja dan kepuasan kerja guru berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel.43
Model Summary Pengaruh motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.438	.425	5.772

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

Berdasarkan output di atas, nilai R square atau indeks korelasinya sebesar 0,438, berarti variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 43,8% dan sisanya sebesar 56,2% dipengaruhi oleh faktor lain

7. Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru secara bersamaan

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru secara bersama-sama dan seberapa besar pengaruhnya, maka akan dianalisis dengan regresi ganda dengan bantuan aplikasi SPSS.16.0. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

⁹⁴ Lihat pada lampiran 6.

Tabel.44
Coefficients Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.031	10.920		.003	.998
	Lingkungn Kerja	.184	.145	.118	1.267	.208
	Motivasi Kerja	.568	.110	.476	5.149	.000
	Kepuasan Kerja	.331	.148	.218	2.233	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas diperoleh koefisien regresi sebesar 0,184 X_1 , 0,568 X_2 , 0,331. X_3 dan konstanta sebesar 0,031. Maka bentuk persamaan regresinya:

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$y = 0,031 + 0,184 X_1 + 0,568 X_2 + 0,331. X_3$$

Hal ini berarti, jika semakin lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja guru maka kinerja guru akan semakin baik juga. Adapun pengaruhnya dapat dilihat pada tabel berikut. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel.45
Tabel ANOVA Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2288.755	3	762.918	23.064	.000 ^a
	Residual	2811.650	85	33.078		
	Total	5100.404	88			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Untuk menentukan nilai f hitung, dapat menggunakan rumus:

$$df(n1) = k - 1$$

$$df(n2) = n - k$$

Dari rumus tersebut, diperoleh hasil sebagai berikut:

$$df(n1) = k - 1$$

$$df(n1) = 4 - 1$$

$$df(n1) = 3$$

dan

$$df(n2) = n - k$$

$$df(n2) = 89 - 4$$

$$df(n2) = 85$$

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel f⁹⁵, nilai f tabel = 2,71 sedangkan f hitung = 23.064. Dengan demikian maka nilai signifikansi $23.064 > 2,71$ dan nilai $sig F 0,00 < \alpha 0,005$. Artinya lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja guru berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh bisa dilihat pada tabel berikut:

⁹⁵ Lihat pada lampiran 6.

Tabel.46
Model Summary Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja
Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.449	.429	5.751

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Berdasarkan output di atas, nilai R square atau index korelasinya sebesar 0,449, berarti variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 44,9% dan sisanya sebesar 55,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

H. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pembahasan Hasil Penelitian Secara Kuantitatif

Analisis deskriptif terhadap variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja memperlihatkan bahwa variabel-variabel bebas tersebut berada pada kategori sedang. Hal ini ditunjukkan dengan sebagian besar subjek penelitian yang memberikan jawaban untuk masing-masing variabel bebas tergolong dalam kategori sedang.

Adapun pembahasan dari masing-masing variabel sebagai berikut:

a. Variabel Kinerja Guru

Dari hasil penyebaran kuesioner untuk data variabel kinerja guru menunjukkan bahwa skor terendah = 66 dan skor tertinggi = 96. Skor rata-rata (*Mean*) dari data tersebut = 79,71. Jarak antara nilai tertinggi dengan nilai terendah (*Range*) = 30.

Dari hasil penghitungan diskripsi frekuensi variabel kinerja guru dengan kelas interval 10 maka didapat hasil, bahwa sebanyak 34

responden (39%) berada pada kategori rendah, 38 responden (43%) berada pada kategori sedang, dan 16 responden (18%) berada pada kategori tinggi. Dalam hal ini kinerja guru MA di Kabupaten Banyumas berada pada rata-rata 79,71 dalam kategori sedang karena berada pada interval 46-52.

b. Variabel Lingkungan Kerja Guru

Dari hasil penyebaran kuesioner untuk data variabel lingkungan kerja guru menunjukkan bahwa skor terendah = 61 dan skor tertinggi = 84. Skor rata-rata (*Mean*) dari data tersebut = 75,56. Jarak antara nilai tertinggi dengan nilai terendah (*Range*) = 23.

Dari hasil penghitungan diskripsi frekuensi variabel lingkungan kerja dengan kelas interval 7,6 maka didapat hasil, bahwa sebanyak 9 responden (9%) berada pada kategori rendah, 56 responden (52%) berada pada kategori sedang, dan 42 responden (39%) berada pada kategori tinggi. Dalam hal ini lingkungan kerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas berada pada rata-rata 75,56 dalam kategori sedang karena berada pada interval 68,7 – 76,2.

c. Variabel Motivasi Kerja

Dari hasil penyebaran kuesioner untuk data variabel motivasi kerja guru menunjukkan bahwa skor terendah = 62 dan skor tertinggi = 88. Skor rata-rata (*Mean*) dari data tersebut = 73,88. Jarak antara nilai tertinggi dengan nilai terendah (*Range*) = 26.

Dari hasil penghitungan diskripsi frekuensi variabel motivasi kerja dengan kelas interval 8,7 maka didapat hasil, bahwa sebanyak 30 responden (34%) berada pada kategori rendah, 38 responden (43%) berada pada kategori sedang, dan 21 responden (23%) berada pada kategori tinggi. Dalam hal ini motivasi kerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas berada pada rata-rata 73,88 dalam kategori sedang karena berada pada interval 70,8 – 79,4.

d. Variabel Kepuasan Kerja.

Dari hasil penyebaran kuesioner untuk data variabel kepuasan kerja guru menunjukkan bahwa skor terendah = 59 dan skor tertinggi = 83. Skor rata-rata (*Mean*) dari data tersebut = 72,00. Jarak antara nilai tertinggi dengan nilai terendah (*Range*) = 24.

Dari hasil penghitungan diskripsi frekuensi variabel kepuasan kerja dengan kelas interval 8 maka didapat hasil, bahwa sebanyak 12 responden (14%) berada pada kategori rendah, 57 responden (64 %) berada pada kategori sedang, dan 20 responden (22%) berada pada kategori tinggi. Dalam hal ini kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas berada pada rata-rata 72 dalam kategori sedang karena berada pada interval 68 – 75.

Adapun hasil dari pengujian hipotesis yang memperlihatkan bahwa variabel-variabel bebas pada penelitian ini mendukung kinerja pada guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas, adapun pembahasan dari masing-masing variabel sebagai berikut:

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas.

Dilihat dari tabel coefficients didapat nilai t sebesar 4,071. Adapun hasil perhitungan pada t tabel pada taraf signifikansi 0,025 sebesar 1.98761. maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung diperoleh $4,071 > t \text{ tabel } 1,98761$ artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas.

Selanjutnya berdasarkan output pada tabel model summary, diperoleh nilai R square sebesar 0,160, hal ini berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas sebesar 16% dan sisanya sebesar 84% dipengaruhi oleh faktor lain.

- b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas.

Dilihat dari tabel coefficients didapat nilai t sebesar 0,739. Adapun hasil perhitung pada t tabel pada taraf signifikasi 0,025 sebesar 1.98761. maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung diperoleh $7,355 > t$ tabel 1.98761 artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas.

Selanjutnya berdasarkan output pada tabel model summary, diperoleh nilai R square sebesar 0,383, hal ini berarti variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas sebesar 38,3% dan sisanya sebesar 61,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

- c. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas.

Dilihat dari tabel coefficients didapat nilai t sebesar 5,258. Adapun hasil perhitung pada t tabel pada taraf signifikasi 0,025 sebesar 1.98761. maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung diperoleh $5,258 > t$ tabel 1.98761 artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas.

Selanjutnya berdasarkan output pada tabel model summary, diperoleh nilai R square sebesar 0,241, hal ini berarti variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas sebesar 24,1% dan sisanya sebesar 75,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

- d. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas.

Dilihat dari tabel Anova didapat nilai f sebesar 30.682. Sedangkan nilai f tabel = 3,10. Dengan demikian maka nilai

signifikansi $30.682 > 3,10$ dan nilai *sig F* $0,00 < \alpha 0,005$. Artinya lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas.

Selanjutnya berdasarkan output pada tabel model summary, diperoleh nilai R square sebesar 0,416, hal ini berarti variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas sebesar 41,6% dan sisanya sebesar 58,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

- e. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas.

Dilihat dari tabel Anova didapat nilai *f* sebesar 16,459. Sedangkan nilai *f* tabel = 3,10. Dengan demikian maka nilai signifikansi $16,459 > 3,10$ dan nilai *sig F* $0,00 < \alpha 0,005$. Artinya lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas.

Selanjutnya berdasarkan output pada tabel model summary, diperoleh nilai R square sebesar 0,277, hal ini berarti variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas sebesar 27,7% dan sisanya sebesar 72,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

- f. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas.

Dilihat dari tabel Anova didapat nilai *f* sebesar 33,556. Sedangkan nilai *f* tabel = 3,10. Dengan demikian maka nilai signifikansi $33,556 > 3,10$ dan nilai *sig F* $0,00 < \alpha 0,005$. Artinya motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas.

Selanjutnya berdasarkan output pada tabel model summary, diperoleh nilai R square sebesar 0,438, hal ini berarti variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas sebesar 43,8% dan sisanya sebesar 56,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

- g. Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja secara bersamaan Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas.

Dilihat dari tabel Anova didapat nilai f sebesar 23.064. Sedangkan nilai f tabel = 2,71. Dengan demikian maka nilai signifikansi $33,556 > 2,71$ dan nilai $sig F 0,00 < \alpha 0,005$. Artinya motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas.

Selanjutnya berdasarkan output pada tabel model summary, diperoleh nilai R square sebesar 0,449, hal ini berarti variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas sebesar 44,9% dan sisanya sebesar 55,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Pembahasan Hasil Penelitian Secara Kualitatif

Secara kualitatif pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas dikemukakan sebagai berikut :

- a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas.

Dari asil angket yang telah ditanggapi oleh responden yaitu para guru Madrasah Aliyah Modern Al Azhary, Madrasah Aliyah Wathoniyah Islamiyah Kemranjen dan Madrasah Aliyah Al Falah Jatilawang, hasil analisis deskriptif pada tabel coefficients didapat nilai t sebesar 4,071. Adapun hasil perhitung pada t tabel pada taraf

signifikansi 0,025 sebesar 1.98761. maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung diperoleh $4,071 > t$ tabel 1.98761 artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas.

Selanjutnya berdasarkan output pada tabel model summary, diperoleh nilai R square sebesar 0,160, hal ini berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas sebesar 16% dan sisanya sebesar 84% dipengaruhi oleh faktor lain.

Sangatlah penting seorang guru berada di lingkungan kerja yang menyenangkan, sebab hal ini akan menimbulkan rasa nyaman dan antusias dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Sesuai dengan pendapat Nela Pima Rahmawanti bahwa lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan menyebabkan para pegawai merasa betah dan antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut kurang memadai. maka akan timbul dampak negatif, yang berdampak pada penurunan tingkat produktifitas kinerja pegawai.⁹⁶ Begitu juga halnya dengan lingkungan kerja guru dimana lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan baik dan buruknya kinerja guru. Hal ini terjadi karena dengan adanya lingkungan kerja yang terjalin baik antara kepala sekolah, sesama guru, siswa maupun masyarakat sekitar sekolah, maka secara langsung atau tidak langsung akan membuat guru merasa senang dan menikmati suasana kerja di lembaga pendidikan tersebut, yang pada akhirnya akan menyebabkan kinerja guru semakin meningkat.⁹⁷

⁹⁶ Nela Pima Rahmawanti et.al, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 8, no. 2 (2014): 2-3.

⁹⁷ Mila Yumaroh 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.

Hal ini juga sesuai dengan keadaan lingkungan kerja guru yang saya lihat pada beberapa Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas, yakni Madrasah Aliyah Modern Al Azhary Ajibarang, Madrasah Aliyah Wathoniyah Islamiyah Kemranjen dan Madrasah Aliyah Al Falah Jatilawang. Dimana lingkungan kerja fisik di Madrasah tersebut sudah baik, dengan fasilitas para guru yang telah disediakan oleh Madrasah. Hanya saja ada beberapa lingkungan kerja yang belum terpenuhi secara sempurna, yakni pada Madrasah-Madrasah yang baru berdiri akhir-akhir ini.

Selain itu penulis juga menelusuri mengenai kondisi lingkungan non fisik yang ada, seperti halnya hubungan kepala Madrasah dengan guru serta hubungan guru dengan rekan kerja. Menurut Bapak H. Amir Mahmud, S.Pd. (Kepala Madrasah Aliyah Al Falah Jatilawang dan Kordinator Kepala Sekolah Madrasah Kepala Madrasah Aliyah Swasta se-Kabupaten Banyumas) Hubungan kerja di lembaga pendidikan sangatlah penting, sebab dalam hubungan kerja yang baik terdapat komunikasi yang lancar. Dengan adanya komunikasi yang lancar baik antara kepala madrasah dengan guru, ataupun guru dengan rekan kerjanya maka akan tercipta suasana kerja yang harmonis dan meningkatkan hubungan kekeluargaan, yang akan bermuara kepada pemecahan masalah-masalah yang dapat menghambat kinerja para guru.

Hal ini pun disepakati oleh bapak Saikun, S.Pd. (Kepala Madrasah Aliyah Modern Al Azhary Ajibarang), dimana beliau memaparkan pentingnya hubungan baik antar guru dengan guru maupun guru dengan atasa. Sebab ketika ada ketidak sesuaian pendapat antara kepala madrasah dengan guru maka akan terjadi ketidak nyamanan dalam bekerja, yang akan menyebabkan ketidakmaksimalan pencapaian tujuan yang telah disepakati.

Tidak lain halnya menurut bapak Khoerul Anam, S.Pd (Kepala Madrasah Aliyah Wathoniyah Islamiyah Kemranjen), beliau

mengatakan bahwa lingkungan kerja di Madrasahny sangatlah baik, hal ini dilihat dari hubungan kerja antar guru yang memiliki latar belakang aliran agama yang berbeda-beda, seperti aliran Muhammadiyah dan Nahdhotul Ulama. Pada madrasah tersebut aliran-aliran yang berbeda tidak akan menjadi satir bagi hubungan kerja mereka.

Hasil temuan menunjukkan bahwa lingkungan kerja ternyata memberi pengaruh signifikan sesuai dengan teori-teori pada bab sebelumnya. Artinya secara teoritis lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja guru.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas.

Dilihat dari tabel coefficients didapat nilai t sebesar 0,739. Adapun hasil perhitung pada t tabel pada taraf signifikansi 0,025 sebesar 1.98761. maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung diperoleh $7,355 > t$ tabel 1.98761 artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas.

Selanjutnya berdasarkan output pada tabel model summary, diperoleh nilai R square sebesar 0,383, hal ini berarti variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas sebesar 38,3% dan sisanya sebesar 61,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Motivasi dalam duni pekerjaan sangatlah dibutuhkan oleh para pegawai, dimana motivasi kerja tersebut dapat berpengaruh terhadap kualitas kinerja para pegawai. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Saefullah, bahwa motivasi kerja para guru dapat dartikan sebagai kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja di bidang tersebut. Untuk mencapai peningkatan motivasi kerja para guru diperlukan pengondisian dari pimpinan

yang berupa pengarahan serta pemeliharaan kondisi kerja sehingga mampu menstimulasi kualitas kinerja guru.⁹⁸

Teori tersebut sesuai dengan keadaan para guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas, dimana mayoritas guru di Madrasah Aliyah tersebut memiliki motivasi yang cukup baik. Dari hasil wawancara kepada bapak Khoerul Anam, S.Pd. didapatkan bahwa di Madrasah Beliau peran motivasi kerja sangatlah dibutuhkan, dalam hal ini beliau memberikan motivasi disetiap kesempatan. Bahkan diawal guru tersebut diterima sebagai guru di madrasah tersebut beliau sudah memberikan motivasi kepadanya, salah satunya adalah memotivasi para guru mengenai pendapatan atau gaji yang mereka terima. Jika menurut para guru gaji tersebut belum sesuai dengan harap, maka kepala Madrasah disini memberikan motivasi berupa stimulus yang berkaitan dengan perkara dunia dan akhirat. Dimana para guru diberi motivasi agar dapat mensyukuri gaji tersebut serta menerimanya dengan ikhlas, sebab dengan keikhlasan maka akan dimudahkan jalan lain dalam mendapatkan rizki yang berkah. Dari sini lah salah satu contoh motivasi kerja yang didapat oleh para guru, sehingga mereka dapat bekerja dengan suka cita, ceria, bersemangat dan ikhlas. Dengan demikian kinerja guru akan meningkat.

Dalam hal ini faktor motivasi memiliki pengaruh yang paling tinggi dibandingkan dengan kedua faktor lingkungan dan kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena motivasi kerja guru merupakan bagian integral, dimana motivasi akan menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai tujuan. Selain itu motivasi juga sebagai dorongan upaya yang tinggi ke arah pencapaian tujuan lembaga. Seperti contoh para pecinta alam yang susah payah masuk hutan, mendaki gunung dan

⁹⁸ Saefullah, *Manajemen pendidikan Islam* (Bandung: CV Pustaka Setia), 258.

memanjat tebing, hal ini terjadi karena motivasi yang tinggi. Begitu juga dengan guru. dalam hal ini guru mendapatkan motivasi dari diri sendiri dan dari Kepala Madrasah sejak pertama kali masuk di Madrasah tersebut, dan akan selalu diberi motivasi oleh kepala madrasah. Maka dari itu guru yang sudah senior otomatis memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru baru.

Dari hasil temuan menunjukkan bahwa Motivasi kerja ternyata memberi pengaruh signifikan sesuai dengan teori-teori pada bab sebelumnya. Artinya secara teoritis motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja guru.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas.

Dilihat dari tabel coefficients didapat nilai t sebesar 5,258. Adapun hasil perhitung pada t tabel pada taraf signifikansi 0,025 sebesar 1.98761. maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung diperoleh $5,258 > t \text{ tabel } 1.98761$ artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas.

Selanjutnya berdasarkan output pada tabel model summary, diperoleh nilai R square sebesar 0,241, hal ini berarti variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas sebesar 24,1% dan sisanya sebesar 75,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Selain lingkungan kerja dan motivasi kerja, adapun faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap

khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.⁹⁹

Menurut Ahmad Syafii Saragi, kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin kerja dan kualitas kerjanya. Guru yang puas terhadap pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat dan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.¹⁰⁰

Adapun kepuasan kerja yang didapat oleh para guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas sudah cukup baik, dari hasil wawancara dengan beberapa kepala Madrasah Aliyah. Salah satunya adalah wawancara dengan bapak Didit Hernowo, S.Pd. (Kepala Madrasah Aliyah Ma'arif NU Kebasen) beliau memaparkan bahwa ada sebagian guru Madrasah Aliyah yang kinerjanya tidak terlalu bagus, seperti halnya mengenai kedisiplinan dalam mengajar dan sering izin tidak berangkat ke Madrasah. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja mereka belum seutuhnya terpenuhi, terutama dalam konteks *Pay Satisfaction* atau kepuasan yang berkaitan dengan gaji. Gaji yang mereka dapat masih belum sesuai dengan yang mereka harapkan. Jadi mereka lebih mementingkan kepentingan pribadi dari pada kepentingan Madrasah. Dan sebaliknya untuk para guru yang telah mendapatkan gaji pokok ditambah dengan tunjangan sertifikasi, mereka akan merasa puas dalam pekerjaannya, sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

Hasil temuan menunjukkan bahwa kepuasan kerja ternyata memberi pengaruh signifikan sesuai dengan teori-teori pada bab

⁹⁹ Viethzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012). 246.

¹⁰⁰ Ahamad Syafii Saragi, "Pengaruh Budaya Sekolah, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Binjai", *Jurnal Pendidikan dan Kepengawasan*, 2, no. 2 (2014): 34.

sebelumnya. Artinya secara teoritis kepuadan kerja mampu meningkatkan kinerja guru.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas.

Sesuai dengan hasil penelitian Mila Yumaroh dan Lili Andriani, yang menyatakan bahwa meningkat atau menurunnya kinerja guru sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal, salah satu faktor eksternal yang ikut mempengaruhi kinerja guru yakni lingkungan kerja. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik maka secara langsung atau tidak akan meningkatkan kinerja guru.

Begitu juga dengan motivasi kerja, dimana dalam penelitian Dhanik Riastuti membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

Hal serupa pun dibuktikan oleh peneliti, hal ini dapat dilihat dari tabel Anova dimana didapat nilai f sebesar 30.682. Sedangkan nilai f tabel = 3,10. Dengan demikian maka nilai signifikansi $30.682 > 3,10$ dan nilai $sig F 0,00 < \alpha 0,005$. Artinya lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas.

Selanjutnya berdasarkan output pada tabel model summary, diperoleh nilai R square sebesar 0,416, hal ini berarti variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas sebesar 41,6% dan sisanya sebesar 58,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan beberapa penelitian terkait diatas, dari berbagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja gurudiantaranya adalah faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja. hasil penelitian ini selaras dengan teori-teori di atas sebagaimana yang telah disebutkan diatas.

e. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas.

Selain beberapa hasil penelitian mengenai lingkungan kerja yang sudah penulis paparkan diatas, ada juga faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya yaitu kepuasan kerja guru. diaman kepuasan kerja yang baik akan menimbulkan kinerja yang baik, dan sebaliknya.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusydiati dalam jurnalnya yang berjudul kepuasan kerja guru terhadap prestasi kerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Guru yang memiliki kepuasan kerja, akan selalu berupaya menjalankan tugas dan fungsinya, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap kegiatan proses pembelajaran.

Begitu juga dengan hasil penelitian yang peneliti lakukan, hal ini dilihat dari tabel Anova didapat nilai f sebesar 16,459. Sedangkan nilai f tabel = 3,10. Dengan demikian maka nilai signifikansi $16,459 > 3,10$ dan nilai $sig F 0,00 < \alpha 0,005$. Artinya lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas.

Selanjutnya berdasarkan output pada tabel model summary, diperoleh nilai R square sebesar 0,277, hal ini berarti variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas sebesar 27,7% dan sisanya sebesar 72,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan beberapa penelitian terkait diatas, dari berbagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru diantaranya adalah faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja. hasil penelitian ini selaras dengan teori-teori di atas sebagaimana yang telah disebutkan diatas.

f. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas.

Selanjutnya adalah faktor motivasi kerja dan kepuasan kerja, dimana kedua faktor tersebut berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian Lutvia Rahayu. Adapun hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dimana ia memaparkan bahwa dengan adanya Motivasi yang baik maka akan semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai. Oleh karena itu, peningkatan motivasi menjadi bagian terpenting untuk meningkatkan kinerja guru sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Begitu juga dengan kepuasan kerja.

Sesuai dengan hasil penelitian diatas, peneliti juga menjumpai hal yang serupa. Hal ini dilihat dari tabel Anova, didapat nilai f sebesar 33,556. Sedangkan nilai f tabel = 3,10. Dengan demikian maka nilai signifikansi $33,556 > 3,10$ dan nilai $sig F$ $0,00 < \alpha$ 0,005. Artinya motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas.

Selanjutnya berdasarkan output pada tabel model summary, diperoleh nilai R square sebesar 0,438, hal ini berarti variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas sebesar 43,8% dan sisanya sebesar 56,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan beberapa penelitian terkait diatas, dari berbagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru diantaranya adalah faktor motivasi kerja dan kepuasan kerja. hasil penelitian ini selaras dengan teori-teori di atas sebagaimana yang telah disebutkan diatas.

- g. Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja secara bersamaan Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas.

Ada beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja guru, diantaranya adalah lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja, seperti yang penulis bahas pada teori-teori diatas. Hal ini pun telah dibuktikan oleh penulis yang dapat dilihat dari tabel Anova, dimana nilai f sebesar 23.064. Sedangkan nilai f tabel = 2,71. Dengan demikian maka nilai signifikansi $33,556 > 2,71$ dan nilai $sig F 0,00 < \alpha 0,005$. Artinya motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas.

Selanjutnya berdasarkan output pada tabel model summary, diperoleh nilai R square sebesar 0,449, hal ini berarti variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas sebesar 44,9% dan sisanya sebesar 55,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan beberapa penelitian terkait diatas, dari berbagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru diantaranya adalah faktor lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. hasil penelitian ini selaras dengan teori-teori di atas sebagaimana yang telah disebutkan diatas.

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 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 Yogyakart, 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.

