

**PENGARUH LINGKUNGAN, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA GURU MTsN SE-KECAMATAN KEBONSARI MADIUN TAHUN AJARAN  
2022-2023**

**TESIS**



**Oleh:**

**RAMDHANI MUHAMMAD HUSEYN AL-MAHALLIY**

**NIM 502210032**

**PROGRAM MAGISTER  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
P O N O R O G O**

**2023**

**PENGARUH LINGKUNGAN, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
GURU MTsN SE-KECAMATAN KEBONSARI MADIUN TAHUN AJARAN 2022-2023**

**TESIS**

**Diajukan pada Pascasarjana IAIN Ponorogo sebagai Salah Satu Syarat  
untuk Memperoleh Gelar Magister (S-2)  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**



**Oleh:**

**RAMDHANI MUHAMMAD HUSEYN AL-MAHALLIY**

**NIM 502210032**

**PROGRAM MAGISTER  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PONOROGO**

**2023**

# **PENGARUH LINGKUNGAN, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MTsN SE-KECAMATAN KEBONSARI MADIUN TAHUN AJARAN 2022/2023**

## **ABSTRAK**

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. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Dalam rangka peningkatan kualitas kinerja guru, seorang kepala Madrasah dituntut harus mampu meningkatkan kepuasan kerja para tenaga pendidik, dan motivasi kerja tenaga kependidikan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru MTsN se-Kecamatan Kebonsari. (2) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MTsN se-Kecamatan Kebonsari. (3) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru MTsN se-Kecamatan Kebonsari. (4) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru MTsN se-Kecamatan Kebonsari. Teknik pengumpulan data menggunakan angket.

Analisis data yang digunakan analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Metode pengumpulan data dengan kuesioner, observasi, wawancara digunakan untuk studi pendahuluan. Populasi dari penelitian ini adalah guru sejumlah 92 orang dan teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dengan 92 orang yakni para guru PNS di MTsN 2 Madiun dan MTsN 3 Madiun.

Berdasarkan analisis data ditemukan: (1) tidak adanya pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) di MTsN se kecamatan Kebonsari. (2) adanya pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) di MTsN se kecamatan Kebonsari sebesar 16,5% sementara sisanya 83,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. (3) adanya pengaruh kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) di MTsN se kecamatan Kebonsari sebesar 91,1% sementara sisanya 8,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. (4) adanya pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) di MTsN se kecamatan Kebonsari sebesar 91,9% sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.



# **THE EFFECT OF ENVIRONMENT, MOTIVATION, AND JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF TEACHERS OF MTsN SE-KECAMATAN KEBONSARI MADIUN IN THE 2022/2023**

## **ABSTRACT**

Good teacher performance can be seen from the teacher's way of teaching, where high teacher performance will affect the high quality of student output. Therefore these efforts need to be supported by various schools to improve teacher performance. The factors that affect teacher performance include the work environment, work motivation, and job satisfaction. In order to improve the quality of teacher performance, a Madrasah head is required to be able to increase the job satisfaction of teaching staff, and the work motivation of educational staff, and create a conducive work environment.

This study aims to: (1) To determine the significance of the effect of the work environment on the performance of MTsN teachers in Kebonsari District. (2) To determine the significance of the effect of work motivation on the performance of MTsN teachers in the Kebonsari District. (3) To determine the significance of the effect of job satisfaction on the performance of MTsN teachers in the Kebonsari District. (4) To determine the significance of the influence of the environment, motivation, and job satisfaction on the performance of MTsN teachers in Kebonsari District. Data collection techniques using a questionnaire.

Data analysis used simple linear regression analysis and multiple linear regression. Data collection methods with questionnaires, observation, interviews were used for preliminary studies. The population of this study were 92 teachers and the sample technique used was saturated sampling with 92 people, namely PNS teachers at MTsN 2 Madiun and MTsN 3 Madiun.

Based on the data analysis, it was found: (1) there was no effect of the Work Environment (X1) on Teacher Performance (Y) in MTsN throughout the Kebonsari sub-district. (2) there is an effect of Work Motivation (X2) on Teacher Performance (Y) in MTsN throughout the Kebonsari sub-district of 16.5% while the remaining 83.5% is influenced by other factors outside of this study. (3) there is an effect of job satisfaction (X3) on teacher performance (Y) in MTsN throughout the Kebonsari sub-district of 91.1% while the remaining 8.9% is influenced by other factors outside of this study. (4) the effect of the work environment (X1), work motivation (X2) and job satisfaction (X3) on teacher performance (Y) in MTsN throughout the Kebonsari sub-district is 91.9% while the rest is influenced by other factors outside of this study.

#### PERSETUJUAN PEMBIMBING

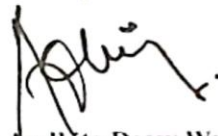
Setelah melalui pengkajian dan telaah mendalam dalam proses bimbingan intensif terhadap tesis yang ditulis oleh **Ramdhani Muhammad Huseyn Al-Mahalliy**, NIM 502210032 dengan judul: *"Pengaruh Lingkungan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru MTsN se-Kecamatan Kebonsari Madiun"*, maka tesis ini sudah dipandang layak diajukan dalam agenda ujian tesis pada sidang Majelis *Munqashah* Tesis.

Pembimbing I



**Dr. Elfi Yuliani Rochmah, M.Pd.**  
NIP 197207091998032004

Ponorogo, 10 Mei 2023  
Pembimbing II



**Dr. Andhita Dessy Wulansari, M.Si.**  
NIP 198312192009122003



**KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI**

Tesis yang ditulis oleh **Ramdhani Muhammad Huseyn Al-Mahalliy**, NIM 502210032, Program Magister Prodi Manajemen Pendidikan Islam dengan judul: *“Pengaruh Lingkungan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru MTsN se-Kecamatan Kebonsari Madiun Tahun Ajaran 2022/2023”* telah dilakukan ujian tesis dalam sidang Majelis *Munâqashah* Tesis Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada **Hari Selasa, tanggal 30 Mei 2023** dan dinyatakan **LULUS**.

**Dewan Penguji**

No	Nama Penguji	Tandatangan	Tanggal
1	<b>Dr. Mukhibat, M.Ag.</b> NIP.197311062006041017 Ketua Sidang		07/06 <sup>23</sup>
2	<b>Dr. Syafiq Humaisi, M.Pd.</b> NIP.1982040772009011011 Penguji Utama		07/06 2023
3	<b>Dr. Elfi Yuliani Rochmah, M.Pd.</b> NIP 197207091998032004 Penguji II/Pembimbing I		07/06 '23
4	<b>Dr. Andhita Dessy Wulansari, M.Si.</b> NIP 198312192009122003 Sekretaris/Pembimbing II		07/06 2023

Ponorogo, 07 Juni ..... 2023

Direktur Pascasarjana,



**Dr. Muh. Tasrif, M.Ag.**  
NIP.197401081999031001

## SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ramdhani Muhammad Huseyn Al-Mahalliy

NIM : 502210023

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Tesis : Pengaruh Lingkungan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru MTsN se-Kecamatan Kebonsari Madiun Tahun Ajaran 2022/2023

Menyatakan bahwa naskah tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di [etheses.iainponorogo.ac.id](http://etheses.iainponorogo.ac.id). Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 08 juni 2023



Ramdhani Muhammad Huseyn  
Al-Mahalliy  
NIM 502210023

### PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya, **Ramdhani Muhammad Huseyn Al-Mahalliy**, NIM 502210032, Program Magister Program Studi Manajemen Pendidikan Islam menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul: "*Pengaruh Lingkungan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru MTsN se-Kecamatan Kebonsari Madiun Tahun Ajaran 2022-2023*" ini merupakan hasil karya mandiri yang diusahakan dari kerja-kerja ilmiah saya sendiri kecuali beberapa kutipan dan ringkasan yang saya rujuk di mana tiap-tiap satuan dan catatannya telah saya nyatakan dan jelaskan sumber rujukannya. Apabila di kemudian hari ditemukan bukti lain tentang adanya plagiasi, saya bersedia mempertanggungjawabkannya secara akademik dan secara hukum.

Ponorogo, 10 Mei 2023

Pembuat Pernyataan



**Ramdhani Muhammad Huseyn Al-Mahalliy**  
NIM 502210032



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Ujung tombak dalam upaya peningkatan kinerja guru adalah tenaga pendidik, yaitu Guru itu sendiri. Dalam hal ini guru sangat berpengaruh dalam sistem 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.<sup>1</sup>

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. 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.<sup>2</sup>

Menurut Muhaimin seorang guru yang profesional harus mempunyai karakteristik yakni: (1) komitmen terhadap profesionalitas, yang melekat pada dirinya sikap dedikatif, komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja serta sikap untuk terus berkembang dan maju, (2) menguasai ilmu dan mampu mengembangkan serta menjelaskan fungsinya dalam kehidupan, menjelaskan dimensi teoritis dan praktisnya dalam kehidupan, menjelaskan dimensi teoritis dan praktisnya atau sekaligus melakukan “transfer ilmu pengetahuan, internalisasi serta amaliyah (implementasi)” (3) memiliki kepekaan intelektual dan informasi serta memperbaharui pengetahuan dan keahliannya secara berkelanjutan dan berusaha mencerdaskan peserta didiknya, memberantas kebodohan mereka serta melatih keterampilan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> 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):

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Muhaimin, *Wacana Pengembangan Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003): 217.

Berdasarkan wawancara dengan wakil kepala madrasah di MTsN se-Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun, penulis akan memaparkan kondisi guru MTsN se-Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun, antara lain: 1) Dalam hal lingkungan kerja, fasilitas yang madrasah berikan kepada guru sudah terbilang lengkap, meskipun ada beberapa fasilitas yang harus diperbaiki.<sup>4</sup> 2) Masih ada guru yang kurang disiplin dalam bekerja, hal ini dikarenakan motivasi kerja mereka kurang. 3) dalam hal kepuasan kerja, para guru sudah sangat puas dengan gaji dan tunjangan yang diberikan.<sup>5</sup>

Dalam peningkatan kualitas kinerja guru harus memperhatikan komponen-komponen pendidikan. Apabila pendidikan dilihat sebagai suatu sistem maka komponen atau faktor yang turut mempengaruhi kinerja guru tersebut antara lain: input atau siswa, lingkungan instruksional, proses pendidikan dan output pendidikan.<sup>6</sup> Dalam proses pendidikan, terdapat aktivitas guru mengajar, siswa belajar, sistem pengelolaan administrasi, dan mekanisme kepemimpinan kepala sekolah, merupakan hal yang perlu dioptimalkan fungsinya agar mutu pendidikan dan kinerja guru dapat ditingkatkan.<sup>7</sup>

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 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

---

<sup>4</sup> Mustakim, Waka MTsN 2 Madiun, "Kondisi Lingkungan Kerja di MTsN 2 Madiun", *Wawancara*, di Madrasah, Rejosari Kebonsari Madiun, 20 Desember 2022, Pukul 09:00 WIB.

<sup>5</sup> Bayyin, Waka MTsN 3 Madiun, "Kepuasan Kerja di MTsN 3 Madiun", *Wawancara*, di Madrasah, Kembangawit Kebonsari Madiun, 20 Desember 2022, Pukul 10:00 WIB.

<sup>6</sup> Fitriani dan Ali, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Di Kebonsari Madiun." *Excelencia: Journal Of Islamic Education & Management* 2, No. 02 (2022): 4, <https://doi.org/10.21154/excelencia.v2i01.515>

<sup>7</sup> Aji Munandar, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru" (IAIN Purwokerto: Tesis, 2019), 1

senantiasa memberikan kontribusi terhadap kenyamanan guru dalam melakukan tugas-tugasnya.<sup>8</sup>

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 kinerja guru sangat menentukan mutu pendidikan.<sup>9</sup> Dalam hal ini kinerja 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<sup>10</sup>. 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 menampilkan persepsi yang baik terhadap pekerjaannya dan memiliki motivasi yang tinggi. Hal ini juga yang mencerminkan bahwa guru tersebut bekerja secara profesional serta memiliki kompetensi profesional yang tinggi.<sup>11</sup>

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.

---

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> Fitriani Dan Harjali, “Manajemen Peningkatan Mutu Sarana Dan Prasarana Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah Wahid Hasyim Badegan Ponorogo.” *Excelencia: Journal Of Islamic Education & Management* 1, No. 01 (2021): 11, <https://doi.org/10.21154/excelencia.v1i01.89>

<sup>10</sup> Budairi Dan Rohmah, “Strategi Kepala Madrasah Dalam Mendayagunakan Tenaga Pendidik Di Madrasah Diniyyah Al-Bazariyyah Tempursari Wungu Madiun.” *Excelencia: Journal Of Islamic Education & Management* 1, No. 01 (2021): 105, <https://doi.org/10.21154/excelencia.v1i01.207>

<sup>11</sup> Aqib Zainal, *Profesionalisme Guru dalam Pembelajaran* (Surabaya: Insan, 2002), 35.

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.<sup>12</sup>

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 padalembaga pendidikan, baik negeri maupun swasta. Pada lembaga pendidikan, salah satu sekolah formal yaitu pada jenjang Madrasah Tsanawiyah. Madrasah Tsanawiyah adalah jenjang pendidikan pertama pada pendidikan formal di Indonesia, setara dengan sekolah menengah pertama (SMP), yang pengelolaannya dilakukan oleh Kementerian Agama. Pendidikan madrasah Tsanawiyah ditempuh dalam waktu 3 tahun, mulai dari kelas VII sampai kelas IX.

Dalam rangka peningkatan kualitas kinerja guru, seorang kepala Madrasah dituntut harus mampu meningkatkan kepuasan kerja para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. 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 faktor peningkatan prestasi guru tersebut, yang akan berdampak kepada upaya perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan. Menurut

---

<sup>12</sup> Firmawati, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru", Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala 5, no. 3, (2017): 167.

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.<sup>13</sup>

Penelitian ini perlu dilakukan agar mengetahui ada atau tidaknya pengaruh lingkungan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru MTsN se-kecamatan Kebonsari kabupaten Madiun. Pada penelitian ini memfokuskan kepada kinerja guru dikarenakan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan pada kondisi tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan kajian secara lebih mendalam. Sehubungan dengan itu, peneliti mengambil judul “Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru MTsN se-Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun Tahun Pelajaran 2022/2023”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan pada penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru madrasah ibtidaiyah di kecamatan kebonsari?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru madrasah ibtidaiyah di kecamatan kebonsari?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru madrasah ibtidaiyah di kecamatan kebonsari?
4. Apakah lingkungan, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru madrasah ibtidaiyah di kecamatan kebonsari?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui signifikansi dan hasil analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru madrasah ibtidaiyah di kecamatan kebonsari.
2. Untuk mengetahui signifikansi dan hasil analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru madrasah ibtidaiyah di kecamatan kebonsari.
3. Untuk mengetahui signifikansi dan hasil analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru madrasah ibtidaiyah di kecamatan kebonsari.

---

<sup>13</sup> Rusydiati, “Kepuasan Kerja Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah”, *Studia Didaktika* 11, no.1, (2017): 45.

4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru madrasah ibtidaiyah di kecamatan kebonsari.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat teoritis**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan bisa menjadi bahan referensi dan memberikan gambaran untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan lingkungan, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru MTsN se-Kecamatan Kebonsari.

##### **2. Manfaat praktis**

###### **a. Bagi Lembaga**

Bagi lembaga, penelitian ini bertujuan diharapkan dapat menjadi bahan pijakan atau masukan untuk lembaga khususnya pada kemajuan sumber daya manusia.

###### **b. Bagi Guru**

Bagi guru, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan, sehingga kinerja mereka terus meningkat dan terus berinovasi dalam hal pembelajaran pada khususnya.

###### **c. Bagi Peneliti**

Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk kajian penelitian selanjutnya.

#### **E. Sistematika penulisan**

Sistematika pembahasan dalam laporan penelitian kuantitatif terdiri dari tujuh bab yang masing-masing bab terdiri dari sub bab yang berkaitan. Sistematika pembahasan ini adalah:

Bab pertama (pendahuluan), yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional, kajian terdahulu, dan sistematika penulisan. Bab pertama ini dimaksudkan untuk memudahkan dalam memaparkan data.

Bab kedua (tinjauan pustaka), yang meliputi landasan teori dan penelitian terdahulu.

Bab ketiga, terdiri dari kerangka konseptual dan hipotesis. Bab ini dimaksudkan untuk memudahkan penelitian dalam menjawab hipotesis.

Bab keempat (metode penelitian), yang meliputi rancangan penelitian, populasi dan sampel, lokasi penelitian dan pengumpulan data, pengujian instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

Bab kelima (analisis hasil penelitian), yang meliputi gambaran umum lokasi, deskripsi umum responden, deskripsi penilaian responden, validitas dan reliabilitas, dan uji statistik.

Bab keenam (pembahasan), yang meliputi pembahasan hasil penelitian, pembahasan rumusan satu, pembahasan rumusan dua, pembahasan rumusan tiga, dan temuan empiris.

Bab ketujuh (penutup), yang meliputi kesimpulan, saran, dan keterbatasan penelitian. Bab ini dimaksudkan supaya pembaca dan peneliti mudah melihat inti hasil penelitian.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Kinerja guru

###### a. Pengertian Kinerja guru

Manusia adalah unsur utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemikiran ini berimplikasi kepada bagaimana personil dalam organisasi bekerja untuk mencapai tujuan tersebut. Bagaimana seorang personil bekerja dengan baik dalam suatu konsep yang sudah ada. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Secara bahasa, istilah kinerja berasal dari kata *performance*. Kata *performance* memberikan tiga arti, yaitu: (1) Prestasi, seperti dalam konteks atau kalimat *high performance car*, atau mobil yang sangat cepat; (2) Pertunjukan, seperti dalam konteks atau kalimat *folk dance performance* atau pertunjukan tari-tarian rakyat; (3) Pelaksanaan tugas, seperti dalam konteks atau kalimat *in performing his/her duties*.<sup>14</sup>

Pengertian kinerja guru adalah komponen yang paling penting untuk meningkatkan proses pendidikan dan juga memiliki dampak untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik di masa depan akan mempengaruhi ilmu pengetahuan dan teknologi yang dibutuhkan untuk menyelenggarakan pendidikan yang bermutu pada setiap jenjang pendidikan, oleh sebab itu, perlu adanya peningkatan yang baik kemampuan guru ataupun tenaga kependidikan.<sup>15</sup>

Kinerja berarti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dengan demikian kinerja merupakan hasil dari kemampuan seseorang yang melalui pekerjaan atau tanggung jawab yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.<sup>16</sup> kerja atau

---

<sup>14</sup> Sodik, "Pengaruh Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran terhadap Prestasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran."

<sup>15</sup> Fimas Maulana Al-Jufri, Isa Anshori, dan Eni FariyatulFahyuni, *Menjadi Guru yang Well being di Masa Pandemi Covid 19*, Sidoarjo: UMSIDA Press 2021, 49.

<sup>16</sup> Rumimpunu dan R. Clif Joune, "Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulu."



prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara mengatakan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>17</sup>

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. Adapun menurut Sudarmayanti, kinerja adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.<sup>18</sup>

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah penampilan kerja mereka sebagai *output* kemampuan kerja yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan motivasi dalam mewujudkan suatu hasil 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.<sup>19</sup>

#### b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Pada prinsipnya kinerja guru berbeda-beda antara guru satu dengan yang lain. Perbedaan tersebut dikarenakan beberapa faktor yang mempengaruhinya, baik diri sendiri (*internal*), maupun faktor yang datang dari luar (*eksternal*).

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

<sup>17</sup> Bernawi, Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, Cetakan II, 2017): 12.

<sup>18</sup> Aji Munandar, “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja*,” 12..

<sup>19</sup> 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.

kinerjanya, seperti gaji, kepuasan kerja, sarana prasarana, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.<sup>20</sup>

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 realita (knowledge dan skill). Dengan kata lain seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka dapat dipastikan bahwa ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Maka dari itu, perlunya penetapan 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 situasu kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan guru dalam mencapai tujuan pendidikan.<sup>19</sup> 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 anantara lain:<sup>21</sup>

- 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, kekompakkan dan sifat kekeluargaan anggota tim.
- 4) Faktor system, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, proses organisasi, dan kultur kerja dalam lembaga.

<sup>20</sup> Rifa Elfita et al., "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Mts Negeri Sentajo Filial Kabupaten Kuantan Singingi", *Jurnal Al-Hikmah*, 1, no. 1 2019, 45.

<sup>21</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007), 74.

- 5) Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan kerja internal.

Adapun menurut Sobirin dalam jurnalnya, memaparkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain:<sup>22</sup>

- 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:<sup>23</sup>

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).

<sup>22</sup> Sobirin. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar", Jurnal Adminisistrasi Pendidikan 14, no.1 (2018): 122-123

<sup>23</sup> 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.

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:

- 1) Identitas Silabus
- 2) Stándar Kompetensi (SK)
- 3) Kompetensi Dasar (KD)
- 4) Materi Pembelajaran
- 5) Kegiatan Pembelajaran
- 6) Indikator
- 7) Alokasi waktu
- 8) 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.<sup>24</sup>

- 1) 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.

P O N O R O G O

<sup>24</sup> Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, Penilaian Kinerja Guru, 15.

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

a) Kegiatan pendahuluan

Pada kegiatan pendahuluan, guru wajib:

- (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.

2) 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.

3) 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.<sup>25</sup>
- 4) 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.

---

<sup>25</sup> Ibid, 17.

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:

- 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.<sup>26</sup>

## 2. Lingkungan kerja

### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen yang sangat penting bagi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja meliputi semua aspek yang ada di sekitar karyawan meliputi lingkungan fisik, psikologi dan kehidupan sosial. Lingkungan Kerja menurut Rivai adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas kerja dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Jadi, lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang positif untuk karyawan seperti semangat, gairah dan motivasi dalam bekerja.<sup>27</sup>

Senada dengan pengertian diatas, Menurut Saydam dalam Erlina Kristanti, lingkungan kerja adalah semua instrumen pekerjaan karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.<sup>28</sup>

Menurut Sedarmayanti dalam Susanti, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi

<sup>26</sup> Direktorat 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.

<sup>27</sup> Sofyan, Prasada, dan Akbar, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah Cabang Sawangan."

<sup>28</sup> 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.

karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Appleby, Goeffrey, dan Oliver, menyatakan bahwa lingkungan kerja yang bersih dan rapi tidak hanya menyokong kesehatan dan kesejahteraan umum para pegawai tapi juga kerapian dan keakuratan pekerjaan.

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti seperti yang dikutip Susanti adalah sebagai berikut:

- a) Penerangan
- b) suhu udara
- c) sirkulasi udara
- d) ukuran ruang kerja
- e) tata letak ruang kerja;
- f) privasi ruang kerja;
- g) kebersihan;
- h) suara bising;
- i) penggunaan warna;
- j) peralatan kantor;
- k) keamanan kerja;
- l) musik di tempat kerja;
- m) hubungan sesama rekan kerja;
- n) hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.<sup>29</sup>

b. Lingkungan kerja guru

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

<sup>29</sup> Astadi Pangarso 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.



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, kontras ruangan, penerangan, posisi jendela, penempatan fasilitas kerja, papan tulis dan meja guru, penempatan kursi, penataan media belajar, serta 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 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.<sup>30</sup>

Hal ini sesuai dengan pendapat Eliyanto dalam jurnalnya, ia memaparkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Sebagaimana dikemukakan oleh Sari Andam Dewi yang dikutip oleh Eliyanto, bahwa, “lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih bersemangat, sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan”.<sup>31</sup>

Dari penjelasan di atas, 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 dalam Sri Rejeki menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik.

<sup>30</sup> 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.”

<sup>31</sup> Eliyanto. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen”, Jurnal Pendidikan Madrasah 3, no.1 (2018): 173.

### 1) Lingkungan kerja fisik

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

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.<sup>32</sup>

Sedangkan menurut Sedarmayanti yang dimaksud lingkungan kerja fisik adalah semua hal yang berwujud dan berada di lingkungan kerja serta secara langsung mempengaruhi pegawai.<sup>33</sup>

### 2) Lingkungan 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 mendefinisikan pengertian dari lingkungan non fisik, antara lain 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.

<sup>32</sup> 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.

<sup>33</sup> 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.

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 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.<sup>34</sup>

d. Indikator lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang terjadi dapat diukur dengan beberapa indikator. Menurut Uno yang dikutip oleh Mila Yumaroh, 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.<sup>35</sup>

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.<sup>36</sup>

<sup>34</sup> Astadi Pangarso 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.

<sup>35</sup> 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): 78-79..

<sup>36</sup> Nela Pima Rahmawanti et.al, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 8, no. 2 (2014): 3.

Sedangkan Menurut Sedarmayanti seperti yang dikutip oleh rifa Elfita, 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 kondisi pekerja, missal: penerangan cahaya, udara, kebisingan, bau tidak sedap, tata warna dan sebagainya.<sup>37</sup>

Dari beberapa pendapat di atas, indikator lingkungan kerja fisik meliputi sebagai berikut:

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

Menurut Sumartono dan Sugito dalam Bambang Swasto, indikator lingkungan kerja non fisik meliputi: Hubungan atasan dengan bawahan, Hubungan antara karyawan dengan pemimpin serta Hubungan antar karyawan.<sup>38</sup>

Disamping itu Sedarmayanti dalam Sri Rejeki 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.<sup>39</sup>

Dapat disebutkan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik adalah:

- a) Hubungan kerja guru dengan kepala madrasah
- b) Hubungan kerja dengan sesama guru
- c) Hubungan kerja guru dengan karyawan
- d) Hubungan kerja guru dengan siswa

<sup>37</sup> 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.

<sup>38</sup> Bambang Swasto Sunuharyo, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) 61, no. 2 (2018): 57.

<sup>39</sup> 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.

e) Hubungan guru dengan aturan madrasah

### 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.<sup>40</sup>

Marihot Tua Efendi Hariandja yang dikutip oleh Wibowo 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.<sup>41</sup>

Sedikit berbeda dengan pendapat Marihot Tua Efendi Hariandja, Stephen P. Robbins dalam badeni 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 dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.<sup>42</sup>

Motivasi kerja diartikan oleh Newstrom dalam Saefullah 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

<sup>40</sup> Saefullah, Manajemen pendidikan Islam (Bandung: CV Pustaka Setia 2010), 255

<sup>41</sup> Wibowo, Perilaku Dalam Organisasi (Depok: Rajawali Pers 2017), 109

<sup>42</sup> Badeni, *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*, (Bandung: Alfabeta 2017), 76.

mencapai peningkatan motivasi kerja para guru diperlukan pengondisian dari pimpinan yang berupa pengarahan serta pemeliharaan kondisi kerja sehingga mampu menstimulasi kualitas kinerja guru.<sup>43</sup>

#### b. 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.<sup>44</sup>

### 4. Kepuasan kerja

#### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Mathis dan Jackson yang dikutip oleh Rusydiyati, 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.”<sup>45</sup>

Selain itu menurut Susilo Martoyo “kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.”<sup>46</sup>

Dalam pencapaian tujuan organisasi atau lembaga, sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting. Oleh karena itu organisasi harus selalu

<sup>43</sup> Saefullah, *Manajemen pendidikan Islam*, 258.

<sup>44</sup> Uno, Hamzah B. *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2016). 73.

<sup>45</sup> Mathis, Robert L. Dan Jackson, John H, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Penerjemah: Diana Angelica (Jakarta: Salemba Empat, 2006),121.

<sup>46</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Bpfe Yogyakarta, 1996). 132.

memperhatikan kepuasan dan loyalitas kerja pegawai. Pegawai yang puas dan loyal akan memberikan kontribusi yang besar bagi pencapaian tujuan organisasi atau lembaga.

Pengertian kepuasan kerja menurut Robbins dalam Zuhri, kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima, Kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan pegawai; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan- imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.<sup>47</sup>

Newstrom dalam Zuhri mengemukakan bahwa *job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with emplouee view their work*. Kepuasan kerja berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami (pegawai) dalam bekerja.<sup>48</sup> Menurut Mathis dan Jackson yang dikutip oleh Rusydiyati, 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.<sup>49</sup>

Selain itu 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”.<sup>50</sup>

Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga

---

<sup>47</sup> Zuhri, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember*.

<sup>48</sup> Bernawi, Mohamad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*., 134.

<sup>49</sup> Aji Munandar, “*Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja,*”, 29.

<sup>50</sup> Anoraga dan Pandji, *Psikologi Kerja*. (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006). 11.

adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.<sup>51</sup>

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.

#### b. Kategori Kepuasan Kerja

Adapun beberapa kategori dalam kepuasan kerja, menurut *Colquit, Lepine, Wesson* dalam *wibowo* mengemukakan bahwa ada beberapa kategori dalam kepuasan kerja, antara lain:

1. *Pay Satisfaction*
2. *Promotion Satisfaction*
3. *Supervision Satisfaction*
4. *Crowker Satisfaction*
5. *Satisfaction With The Work It Self*
6. *Alturism*
7. *Status*
8. *Environment*.<sup>52</sup>

#### c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut *Sedarmayanti* dalam bukunya indikator kepuasan kerja terdiri dari dua dimensi, yaitu dimensi kepuasan dalam pekerjaan dan dimensi kepuasan luar pekerjaan.

1. Dimensi kepuasan dalam pekerjaan : mendapatkan pelayanan kerja, mengharapkan sikap pemimpin yang dapat diteladani, mendapatkan pembinaan secara profesional, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, dan mendapatkan pengawasan kinerja.
2. Dimensi kepuasan luar pekerjaan : mendapatkan balas jasa, memberikan penilaian baik pada organisasi, mendapatkan fasilitas kesehatan, mendapatkan pengaturan jam kerja, bekerja secara profesional, memperhatikan kondisi fisik saat bekerja.<sup>53</sup>

<sup>51</sup> Viethzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012). 246.

<sup>52</sup> Wibowo, *Kepemimpin & Perilaku Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 45.



## 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, hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Syafi Saragi, dengan judul Pengaruh Budaya Sekolah, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Binjai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa: Populasi penelitian ini adalah guru SMA Negeri di Kota Binjai. Dengan jumlah sampel sebanyak 229 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan proportional random sampling. Metode penelitian bersifat analisis jalur yang bertujuan untuk menguji teori dan memperoleh informasi tentang penelitian. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan: (1) terdapat pengaruh langsung positif antara budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru dengan koefisien korelasi  $\rho_{31} = 0,21$  dengan sumbangan pengaruhnya 4%; (2) terdapat pengaruh langsung positif antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru dengan koefisien korelasi  $\rho_{32} = 0,15$  dengan sumbangan pengaruhnya 2,25%; (3) terdapat pengaruh langsung positif antara budaya sekolah terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi  $\rho_{41} = 0,20$  dengan sumbangan pengaruhnya sebesar 4% (4) terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi  $\rho_{42} = 0,42$  dengan sumbangan pengaruh sebesar 17,64 % dan (5) terdapat pengaruh langsung positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi  $\rho_{43} = 0,16$  dengan sumbangan pengaruhnya sebesar 2,56%. Maka untuk meningkatkan kinerja guru perlu adanya peningkatan budaya sekolah, kepuasan kerja dan motivasi kerja.<sup>54</sup>

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Henni Yulia dengan judul “Pengaruh Supervisi Akademik, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap peningkatan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Malang”, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa: (1) Supervisi akademik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MAN Kabupaten Malang dengan nilai signifikan 0,655 dan besarnya pengaruh 4,50%. Ini berarti menunjukkan ada faktor luar yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja guru (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MAN Kabupaten Malang dengan nilai signifikansi sebesar 0,017 dan besarnya pengaruh 24,6%. (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MAN Kabupaten Malang

<sup>53</sup> Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2018), 20.

<sup>54</sup> Ahmad Syafi Saragi, “Pengaruh Budaya Sekolah, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Guru SMA di Kota Binjai”, *Jurnal Pendidikan dan Kepengawasan*, Vol 2 No. 2, Oktober 2014, 33.

dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 dan besarnya pengaruh 35,8%. (4) Terdapat pengaruh positif signifikan secara simultan dengan signifikansinya sebesar 0,000 dan 52,6%, artinya pengaruh antar variabel supervisi akademik, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru MAN Kabupaten Malang artinya memiliki kekuatan tinggi.<sup>55</sup>

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Finder Franciscus, Caska, dan Azhar dengan judul “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Ujung batu”, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif yang signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 22,025 + 0,673X_1$ , dengan kontribusi pengaruh sebesar 19%. (2) terdapat pengaruh positif yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 22,063 + 0,629X_2$ , dengan kontribusi pengaruh sebesar 19%. (3) terdapat pengaruh yang positif signifikan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) ditunjukkan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 14,832 + 0,793X_3$  dengan kontribusi pengaruh sebesar 7,9%. 4) terdapat pengaruh yang positif signifikan supervisi akademik kepala sekolah (X1), kepuasan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) ditunjukkan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 34,871 + 0,363X_1 + 0,381X_2 + 0,609X_3$  dengan kontribusi pengaruh sebesar 27,8%.<sup>56</sup>

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Getrulda Carolina Naomi dan Darmin Hasbullah dengan judul “Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas, Motivasi Kerja, Iklim Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN”, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa: Hasil analisis deskriptif menggambarkan bahwa pelaksanaan supervisi akademik pengawas berada pada kategori baik, motivasi kerja berada pada kategori baik, iklim kerja berada pada kategori baik, disiplin kerja berada pada kategori baik, kinerja guru berada pada kategori cukup baik. Hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa : (1) pelaksanaan supervisi akademik pengawas berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru dan berpengaruh melalui disiplin kerja tidak signifikan (2) motivasi kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru dan berpengaruh melalui

<sup>55</sup> Henni Yulia, “Pengaruh Supervisi Akademik, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap peningkatan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Malang”, (Malang: tesis, 2021).

<sup>56</sup> Finder Franciscus et.al., “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Ujungbatu”, Jurnal Pendidikan Tambusai Vol. 5 No. 2 2021. 2832.

disiplin kerja signifikan. (3) iklim kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru dan berpengaruh melalui disiplin kerja tidak signifikan.<sup>57</sup>

Kelima, penelitian yang dilakukan Sahlan Lubis dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan”, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa: penelitian menggunakan uji t (parsial) membuktikan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Adapun hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi 2 Product Moment ( $r_{yx}$ ) sebesar 0,617 dan koefisien determinasi ( $r_{yx}^2$ ) sebesar 0,380. Hal ini memiliki arti bahwa apabila Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama ditingkatkan, maka kinerja guru juga akan meningkat secara signifikan.<sup>58</sup>

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Heru Mei Giantoro, Haryadi, dan Retno Purnomo dengan judul “Pengaruh Kompetensi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah menurut persepsi Guru, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Purbalingga” hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa: Data dikumpulkan dengan metode kuesioner terhadap 187 guru SMK Negeri di Kabupaten Purbalingga dengan menggunakan metode *proportional random sampling*. Hasil dari penelitian ini adalah (1) kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (2) kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja guru, dan (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.<sup>59</sup>

Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Arif, Darmawang, dan Nahriana dengan judul “Pengaruh Kompetensi Profesional, Sarana Prasarana, dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Dosen”, hasil dari penelitian ini adalah hasil perhitungan statistic (1) nilai  $t_{hitung}$  dari  $t_{tabel}$  adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang bermakna kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Politeknik Pariwisata Makassar, (2) nilai  $t_{hitung}$  dari  $t_{tabel}$  sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$

<sup>57</sup> Getrulda Carolina Naomi dan Darmin Hasbullah, “Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas, Motivasi Kerja, Iklim Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN”, Jurnal Sipatokkong, Vol. 1 No. 1 2020. 96.

<sup>58</sup> Sahlan Lubis, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan”, Jurnal EduTech Vol. 6 No. 1 2020., 17.

<sup>59</sup> Heru Mei Giantoro et.al., “Pengaruh Kmpetensi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Guru, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Purbalingga”, Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA) Vol. 21 No. 02 2019.

ditolak dan  $H_0$  diterima. Dengan demikian sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, (3) nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang sangat signifikan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.<sup>60</sup>

Kedelapan, penelitian yang dilakukan oleh Azizatur Rosyida dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Kerja, dan Perilaku Pemimpin terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Ponorogo dan Kementerian Agama Ponorogo” hasil dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa: (1) iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan Ponorogo dan kementerian agama Ponorogo sebesar 14%. Sedangkan 86% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian tersebut. (2) komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan Ponorogo dan kementerian agama Ponorogo sebesar 6%. Sedangkan 94% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian tersebut. (3) perilaku pemimpin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan Ponorogo dan kementerian agama Ponorogo sebesar 7,6%. Sedangkan 92,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian tersebut. (4) iklim organisasi, komitmen kerja, dan perilaku pemimpin berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 22,4%. Sedangkan 77,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian tersebut. (5) tidak ada perbedaan kinerja pegawai di dinas pendidikan Ponorogo dan kementerian agama Ponorogo tanpa mempertimbangkan faktor iklim organisasi, komitmen kerja dan perilaku pemimpin. Dengan nilai sig. 0,221 di mana nilai sig.  $> \alpha$  0,05.<sup>61</sup>

Kesembilan, penelitian yang dilakukan oleh Nurul Ansyary dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawe”, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa: data terdistribusi secara normal, baik diuji dengan pendekatan normality plot, grafik histogram, kolmogorov smirnov, tidak ada gejala multikolinieritas, dan bebas dari masalah heteroskedastisitas. Selain itu, pada variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. variabel budaya organisasi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. variabel motivasi kerja kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

<sup>60</sup> Muh. Arif et.al., “Pengaruh Kompetensi Profesional, Sarana Prasarana, dan Motivasi Berprestasi terhadap kinerja dosen”, Pusaka: *Journal of Tourism, Hospitality, Travel and Business Event*, Vol. 3, No.1 2021., 70.

<sup>61</sup> Azizatur Rosyida, “Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Kerja, dan Perilaku Pemimpin terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Ponorogo dan Kementerian Agama Ponorogo”, Ponorogo: Tesis, 2021.

guru. variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.<sup>62</sup>

Kesepuluh, Kiki Elviora Vrismatia, Zulkarnaini, dan Caska dengan judul “Pengaruh Kompetensi Pedagogik, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar”, hasil penelitian tersebut menggunakan uji T diketahui bahwa: 1) tidak terdapat pengaruh antara kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru dengan hasil  $0,377 > t_{tabel} = 1,659$ , 2) tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan hasil  $0,638 > t_{tabel} = 1,659$ , dan 3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi pedagogik dan kepuasan kerjasecara simultan / bersama-sama terhadap kinerja guru secara simultan / bersama-sama terhadap kinerja guru dengan hasil uji F adalah  $F_{hitung} > F_{tabel} (3,626 > 3,08)$ .<sup>63</sup>

**Tabel 2.1**  
**Persamaan dan Perbedaan penelitian**

No	Nama & Tahun	Persamaan	Perbedaan
1	Ahmad Syafi Saragi (2014)	Membahas kinerja guru	Variabel x1 menggunakan budaya sekolah
2	Heru Mei Giantoro (2019)	Membahas kinerja guru	Variabel x1 dan x2 yakni kompetensi professional, dan kepemimpinan kepala sekolah
3	Kiki Elviora Vrismatia dkk (2019)	Membahas tentang kinerja guru	Variabel bebas ada 2 yakni x1 (kompetensi pedagogik), x2 (kepuasan kerja)
4	Sahlan Lubis (2020)	Membahas tentang kinerja guru	Variabel x2 berbeda
5	Getrulda Carolina Naomi dan Darmin Abdullah (2020)	Membahas tentang kinerja guru	Variabel x2, dan x3 berbeda
6	Azizatur Rosyida	Membahas tentang	Objek berbeda yakni pegawai dinas

<sup>62</sup> Nurul Ansyary, “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawe”, Sumatera Utara: Tesis, 2021.

<sup>63</sup> Kiki Elvoira Vrismatia et.al., “Pengaruh Kompetensi Pedagogik, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar” Jurnal JUMPED (jurnal manajemen pendidikan) Vol. 7 No. 1, Juni 2019. 69.

No	Nama & Tahun	Persamaan	Perbedaan
	(2021)	kinerja	dan kemenag, dan variabel x1, x2, dan x3 berbeda
7	Heni Yulia (2021)	Membahas tentang kinerja guru	Variabel x1 supervisi akademik
8	Finder Franciscus dkk (2021)	Membahas tentang kinerja guru	Variabel x1 supervisi akademik
9	Nurul Ansyary (2021)	Membahas tentang kinerja guru	Variabel x1 kepemimpinan, x2 budaya organisasi
10	Muhammad Arif (2021)	Membahas tentang kinerja	Objek berbeda yakni dosen, dan variabel x1, x2, dan x3 juga berbeda



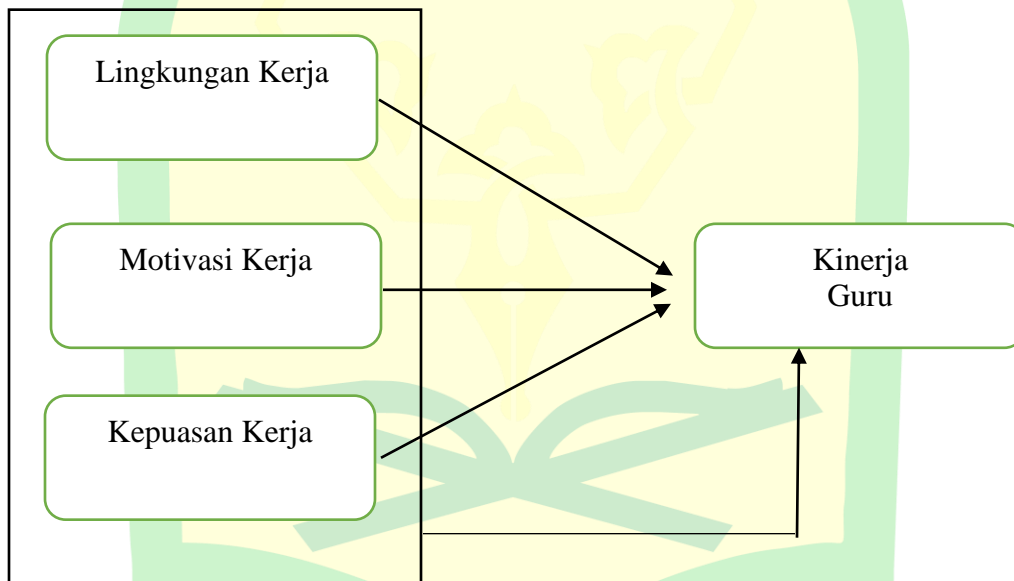
## BAB III

### KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

#### A. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah keterkaitan antara teori yang mendukung dalam sebuah penelitian yang dapat digunakan dalam pedoman yakni menyusun sistematis teori yang akan digunakan dalam penelitian. Penelitian ini memiliki kerangka konseptual yang akan dijelaskan pada gambar dibawah ini.

**Gambar 3.1**  
**Kerangka Konseptual**



1. Jika lingkungan kerja baik, maka tingkat kinerja guru di MTsN se kecamatan Kebonsari akan tinggi.
2. Jika lingkungan kerja kurang baik, maka tingkat kinerja guru di MTsN se kecamatan Kebonsari akan rendah.
3. Jika motivasi kerja tinggi, maka tingkat kinerja guru di MTsN se kecamatan Kebonsari akan tinggi.
4. Jika motivasi kerja rendah, maka tingkat kinerja guru di MTsN se kecamatan Kebonsari akan rendah
5. Jika kepuasan kerja tinggi, maka tingkat kinerja guru di MTsN se kecamatan Kebonsari akan tinggi
6. Jika kepuasan kerja rendah, maka tingkat kinerja guru di MTsN se kecamatan Kebonsari akan rendah.

## B. Hipotesis

Menurut Gay sebagaimana dikutip oleh Tukiran Taniredja, hipotesis merupakan sebuah penjelasan yang bersifat sementara tentang tingkah laku, gejala-gejala, atau peristiwa tertentu yang telah terjadi atau yang akan terjadi.<sup>64</sup> Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah pada penelitian. Oleh karena itu rumusan masalah biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori, belum didasarkan pada fakta yang diperoleh dari sebuah proses pengumpulan data. Jadi, hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban yang bersifat teoritis terhadap rumusan masalah, sebelum jawaban yang bersifat empirik diperoleh.<sup>65</sup>

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

1. H0: Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MTsN se-Kecamatan Kebonsari  
H1: Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MTsN se-Kecamatan Kebonsari
2. H0: Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MTsN se-Kecamatan Kebonsari  
H1: Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MTsN se-Kecamatan Kebonsari
3. H0: Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MTsN se-Kecamatan Kebonsari  
H1: Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MTsN se-Kecamatan Kebonsari
4. H0: Lingkungan, motivasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MTsN se-Kecamatan Kebonsari  
H1: Lingkungan, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MTsN se-Kecamatan Kebonsari

<sup>64</sup> Taniredja dan Mustafidah, "Penelitian Kuantitatif (sebuah pengantar)." 24.

<sup>65</sup> Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), 120.



## BAB IV METODE PENELITIAN

### A. Pendekatan dan metode 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.

Statistika adalah alat bantu penelitian kuantitatif dalam kegiatan analisis data. Jika dilihat dari tujuan, penelitian ini merupakan penelitian terapan dengan tujuan menerapkan serta menguji teori untuk memecahkan masalah praktis. Serta menemukan sebab akibat antara variabel X terhadap Y. maka dari itu penelitian ini statistika yang digunakan adalah *Ex Post Facto*.

Penelitian *ex post facto* secara metodis merupakan penelitian eksperimen yang juga menguji hipotesis tetapi tidak memberikan perlakuan-perlakuan tertentu karena sesuatu sebab untuk memberikan perlakuan atau manipulasi. Biasanya karena alasan etika manusiawi atau gejala atau peristiwa tersebut sudah terjadi dan ingin menelusuri faktor-faktor penyebabnya atau hal-hal yang mempengaruhinya.<sup>66</sup>

Penelitian *Ex Post Facto* bertujuan menemukan penyebab yang memungkinkan perubahan perilaku, gejala atau fenomena yang disebabkan oleh suatu peristiwa, perilaku, gejala atau fenomena yang disebabkan oleh suatu peristiwa, perilaku atau hal-hal yang menyebabkan perubahan pada variabel bebas secara keseluruhan sudah terjadi. Penelitian *Ex Post Facto* merupakan penelitian dimana variabel-variabel bebas telah terjadi ketika peneliti mulai dengan pengamatan variabel terikat dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini keterikatan antara variabel bebas maupun antar variabel bebas dengan variabel terikat sudah terjadi secara alami. Dan peneliti dengan setting tersebut ingin melacak kembali jika dimungkinkan apa yang menjadi faktor penyebabnya. Jadi dapat dikatakan bahwa metode *Ex Post Facto* adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian melihat ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut. Penelitian ini menggunakan logika dasar yang sama dengan

---

<sup>66</sup> Andi Ibrahim, Metodologi Penelitian, Makasar : Gunadarma Ilmu, 2018. Hal 66

penelitian eksperimen yaitu jika X, maka Y, hanya saja dalam penelitian ini tidak ada manipulasi langsung terhadap variabel bebas (*independen*).<sup>67</sup>

Dalam penelitian ini penulis menggunakan satu variabel dependen dan dua variabel independen. Variabel dalam penelitian ini yaitu:

- a. Variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya.<sup>68</sup> Variabel independen dalam penelitian ini yaitu:
  - 1) Lingkungan kerja (X1)
  - 2) Motivasi kerja (X2)
  - 3) Kepuasan kerja (X3)
- b. Variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat.<sup>69</sup> Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja guru.

Dengan demikian peneliti akan mencoba menentukan pengaruh yang terjadi di antara variabel-variabel yang ada yaitu pengaruh lingkungan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru MTsN se-Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun.

## **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

### 1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di MTsN se-Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun.

### 2. Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Juni sampai Desember 2022, 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.<sup>70</sup>

Menurut Sugiyono, Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

<sup>67</sup> Ibid, hal 67

<sup>68</sup> Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, ( Bandung : Alfabeta, 2011), hal 61.”

<sup>69</sup> Ibid, hal 61.

<sup>70</sup> Sukardi, "Metodologi Penelitian Pendidikan : Kompetensi dan Praktiknya, (Yogyakarta: PT Bumi Aksara, 2004),

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.<sup>71</sup>

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru MTsN se-Kecamatan Kebonsari baik yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pada penelitian ini jumlah dari guru MTsN se-Kecamatan Kebonsari, yakni di MTsN 2 Madiun dan MTsN 3 Madiun yang berjumlah 92 guru dengan rincian guru dan karyawan di MTsN 2 Madiun berjumlah 45 dan MTsN 3 Madiun berjumlah 47.

**Tabel 4.1**

**Tabel guru MTsN se-Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun**

No	Instansi	Jumlah Populasi
1	MTsN 2 Madiun	45
2	MTsN 3 Madiun	47
Total		92

## 2. Sampel Penelitian

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.<sup>72</sup> Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh (menggunakan seluruh sampel sebagai populasi) dengan total jumlah 92 sampel.

## 3. Teknik pengumpulan data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yang diperoleh dari *survey* langsung menggunakan angket dan perolehan data dokumentasi dari lembaga terkait. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran angket/kuisisioner, dokumentasi, dan wawancara.

<sup>71</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, ( Bandung : Alfabeta, 2011), 80.

<sup>72</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*,( Bandung : Alfabeta, 2011), 120.

## 1) Angket

Angket adalah kumpulan pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang (yang dalam hal ini disebut dengan *responden*) dan cara menjawab juga dilakukan secara tertulis.<sup>73</sup> Metode pengambilan data melalui angket digunakan untuk mendapatkan data tentang lingkungan, motivasi, dan kepuasan kerja.

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner atau angket merupakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang data factual atau opini yang berkaitan dengan diri responden, yang dianggap nyata atau kebenaran yang diketahui dan perlu dijawab oleh responden. Angket yang digunakan berbentuk angket berstruktur atau angket tertutup, yaitu angket yang dirancang sedemikian rupa untuk mendapatkan data terkait dengan pendapat pribadi mengenai lingkungan, motivasi, dan kepuasan kerja guru. Angket atau kuesioner ini diberikan kepada responden untuk diisi dengan sebenar-benarnya, yang berbentuk skala, yakni serangkaian tingkat, level atau nilai yang mendeskripsikan variasi derajat sesuatu. Jenis skala yang dipakai adalah skala likert.<sup>74</sup>

Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata serta mempunyai nilai sebagai berikut.<sup>75</sup>

**Tabel 4.2**

**Tabel skala likert**

Jawaban	Skor
Sangat Sesuai	4
Sesuai	3
Tidak Sesuai	2
Sangat Tidak Sesuai	1

## 2) Wawancara

Metode wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.<sup>76</sup> Metode ini digunakan untuk studi pendahuluan.

<sup>73</sup> Sugiyono, 135

<sup>74</sup> TukiranTaniredja, *PenelitianKuantitatif (SebuahPengantar)* (Bandung: Alfabeta, 2012), 44.

<sup>75</sup> Sugiono, "Metode Penelitian pendidikan", 135.

<sup>76</sup> Sugiyono, 317.

#### 4. 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.

Instrumen 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.<sup>77</sup>

Pada penelitian ini, instrument digunakan untuk mengukur variabel kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat, sedangkan variabel bebasnya adalah lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3). Selanjutnya instrumen tersebut diuji validitas dan reliabilitasnya, validitas instrumen ini antara lain validitas konten atau validitas isi, dilakukan dengan tujuan untuk menjamin kualitas instrumen yang akan digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.



---

<sup>77</sup> Sugiyono., 148.

**Tabel 4.3**  
**Tabel variabel dan kisi-kisi instrument**

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Pernyataan	No Butir
1	Lingkungan Kerja (Sedarmayanti, 2011)	Lingkungan fisik	Sarana dan prasarana lingkungan kerja	Sarana dan prasarana di madrasah saya sudah memadai Semua sarana dan prasarana yang ada di madrasah dapat dioperasikan dengan baik Saya kesulitan memanfaatkan fasilitas yang ada di madrasah	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
			Kondisi lingkungan kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kondisi udara di ruang kerja selalu memberikan kenyamanan saya dalam bekerja</li> <li>2. Tempat kerja saya jauh dari suara kebisingan</li> <li>3. Warna dinding tempat kerja sangat mendukung pikiran saya saat bekerja</li> <li>4. Tubuh saya selalu kebal terhadap suhu apapun yang masuk ke dalam ruangan</li> <li>5. Lingkungan kerja saya sangat nyaman dan mendorong semua guru bekerja dengan baik</li> </ol>	
			Keamanan pada lingkungan kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tempat kerja saya menjamin keamanan semua pegawai dalam bekerja</li> <li>2. Lingkungan kerja saya memiliki sistem pemadam kebakaran yang lengkap dan sudah diuji</li> </ol>	

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Pernyataan	No Butir
				secara berkala untuk memastikan bahwa itu dapat berfungsi dengan baik	
		Lingkungan Non Fisik	Hubungan guru dengan kepala madrasah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya selalu percaya kepada kepala madrasah dalam menangani masalah atau konflik di madrasah secara adil dan dengan solusi yang baik</li> <li>2. Hubungan guru dengan kepala madrasah selalu harmonis</li> </ol>	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
			Hubungan kerja antar sesama guru	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya berhubungan baik dengan semua guru</li> <li>2. Saya berhubungan baik dengan guru tertentu saja</li> </ol>	
			Hubungan kerja guru dengan karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya berhubungan baik dengan seluruh karyawan yang ada di madrasah</li> <li>2. Saya dan karyawan selalu mendukung dan saling memotivasi dalam mencapai visi dan misi madrasah</li> <li>3. Saya selalu terbuka ketika karyawan memberikan umpan balik dan masukan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan operasional di madrasah</li> </ol>	

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Pernyataan	No Butir
			Hubungan guru dengan siswa	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya selalu merasa nyaman ketika belajar dengan siswa</li> <li>2. Saya selalu memberikan perlakuan baik kepada siswa yang rajin maupun tidak</li> <li>3. Saya selalu terbuka dan pengertian dalam memberikan pelajaran kepada siswa</li> </ol>	
2	Motivasi Kerja (Hamzah B. Uno, 2016)	Motivasi internal	Bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas mengajar</li> <li>2. Saya selalu bertanggung jawab dalam mendedikasikan diri saya sebagai guru yang baik dan bijaksana</li> </ol>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
			Memiliki tujuan kerja yang jelas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya memiliki tujuan yang jelas yakni meningkatkan kualitas pengajaran saya dengan cara terus belajar dan mengembangkan keterampilan saya sebagai guru.</li> <li>2. Saya selalu bertujuan untuk membangun lingkungan kelas yang positif dan inklusif</li> </ol>	
			Melakukan persaingan yang sehat	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya berkeinginan menjadi yang terbaik disetiap tugas yang diberikan</li> <li>2. Saya selalu berkomitmen untuk meninggalkan kegiatan yang</li> </ol>	



No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Pernyataan	No Butir
				merugikan guru lain	
			Mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya selalu dapat memberikan pengajaran yang lebih baik kepada siswa.</li> <li>2. Saya selalu mengikuti pelatihan guru agar dapat meningkatkan kualitas kerja saya</li> </ol>	
			Memiliki rasa senang dalam bertugas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya sangat bangga ketika melihat siswa saya berhasil mencapai prestasi yang sesuai dengan apa yang saya ajarkan</li> <li>2. Saya selalu menikmati ketika berinteraksi dengan siswa untuk membantu dalam mencapai potensi terbaik mereka</li> </ol>	
		Motivasi eksternal	Menyelaraskan hak dan kewajiban	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya selalu semangat mengikuti seminar/workshop di luar madrasah, walaupun dengan biaya mandiri</li> <li>2. Saya selalu dapat memenuhi kebutuhan keluarga dengan pendapatan yang didapatkan</li> </ol>	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
			Memperoleh saran	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya sangat menghargai saran dan umpan balik kepala madrasah dalam meningkatkan pengajaran saya.</li> <li>2. Saya selalu meminta saran dari kepala madrasah dalam hal mengelola kelas yang lebih baik</li> </ol>	

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Pernyataan	No Butir
			Meningkatkan prestasi	1. Saya selalu berusaha kerja keras untuk mencapai prestasi terbaik	
			Menunjukkan kedisiplinan	1. Saya selalu hadir tepat waktu ke kelas 2. Saya selalu menaati peraturan yang ada di madrasah 3. Saya selalu membuat kontrak kelas dengan siswa sebelum pelajaran dimulai	
			Berinteraksi sosial dengan baik	1. Saya selalu mendapat dukungan moral dari teman kerja apabila ada masalah pekerjaan 2. Teman kerja saya selalu mendorong untuk bekerja dengan baik	
3	Kepuasan Kerja Sedarmayanti, 2011	Dimensi kepuasan dalam pekerjaan	Mendapatkan peralatan kerja	1. Saya mendapatkan peralatan kerja di madrasah dengan lengkap 2. Peralatan kerja di madrasah sangat dapat menunjang pekerjaan saya	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
			Mengharapkan sikap pemimpin yang dapat diteladani	1. Kepala madrasah selalu bersikap bijaksana dalam membina saya dan semua guru 2. Kepala madrasah memiliki sikap yang ramah kepada saya dan seluruh rekan kerja di madrasah	
			Mendapatkan	1. Kepala madrasah selalu membimbing saya sebagai	

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Pernyataan	No Butir
			pembinaan professional	pendidik dalam mempersiapkan perangkat pembelajaran 2. Kepala madrasah selalu mendiskusikan setiap permasalahan yang berkaitan dengan pemilihan bahan ajar	
			Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	1. Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya jalani 2. Ketika ada pekerjaan tambahan dari kepala madrasah, saya selalu bertanggung jawab ketika pekerjaan tersebut dibebankan kepada saya	
			Mendapatkan pengawasan kinerja	1. Kepala madrasah selalu melakukan evaluasi kerja secara berkala 2. Kepala madrasah akan memanggil guru yang tidak maksimal dalam bekerja	
		Dimensi kepuasan luar pekerjaan	Mendapatkan balas jasa	Saya selalu mendapatkan gaji yang sangat cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18,
			Memberikan penilaian baik pada organisasi	1. Saya selalu menilai organisasi yang saya naungi sesuai dengan nilai-nilai yang dianut 2. Saya selalu mendukung	19, 20

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Pernyataan	No Butir
				program-program yang diciptakan oleh madrasah	
			Mendapatkan fasilitas kesehatan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Secara berkala, saya selalu mendapatkan layanan kesehatan dari madrasah</li> <li>2. Saya selalu mendapatkan izin untuk istirahat di Unit Kesehatan Sekolah (UKS) jika sakit di madrasah</li> </ol>	
			Mendapatkan pengaturan jam kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Madrasah selalu berkomeitmen memberikan jadwal yang adil untuk saya</li> <li>2. Saya selalu pulang ketika jadwal sudah selesai</li> </ol>	
			Bekerja secara profesional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya selalu dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ada di madrasah</li> <li>2. Saya selalu dapat memberikan pendidikan yang terbaik untuk siswa saya</li> </ol>	
			Memperhatikan kondisi fisik saat bekerja	Selama saya bekerja selalu berada dalam kondisi fisik yang sehat	
4	Kinerja Guru (Y) (Pedoman pelaksanaan penilaian kinerja)	Perencanaan pembelajaran	Memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP dengan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya dapat memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP dengan memperhatikan karakter peserta didik</li> <li>2. Setelah memformulasikan tujuan pembelajaran, saya mampu</li> </ol>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Pernyataan	No Butir
	guru, TIM Badan PSDM dan PMP, Tim Direktorat profesi pendidikan Dirjen PMPTK Kementria n Pendidikan dan Kebudayaa n)		memperhati kan karakter peserta didik.	menyusun bahan ajar sesuai dengan kapasitas siswa	
			Menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual dan mutakhir.	1. Saya selalu dapat menyusun bahan ajar secara runtut 2. Saya selalu dapat menyusun bahan ajar yang efektif	
		Pelaksanaan kegiatan pembelajaran	Merencanakan kegiatan pembelajara n yang efektif.	1. Saya selalu dapat merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif 2. Saya selalu dapat merencanakan rencana pembelajaran yang terstruktur	
			Memilih sumber belajar/medi a pembelajara n sesuai materi dan strategi	1. Saya selalu memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai materi pembelajaran 2. Saya selalu dapat memberikan media pembelajaran yang menarik untuk siswa	
			Memulai pembelajara n dengan	1. Saya selalu dapat memastikan bahwa semua siswa berdoa sebelum pembelajaran dimulai	9, 10, 11, 12, 13, 14,

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Pernyataan	No Butir
		yang aktif dan efektif	efektif	2. Saya selalu dapat memastikan siswa menguasai materi pelajaran yang akan disampaikan	15, 16, 17
			Menguasai materi pelajaran	Saya selalu dapat menguasai materi pelajaran dengan baik	
			Menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif.	Saya selalu dapat menerapkan strategi pembelajaran yang efektif	
			Memanfaatkan sumber belajar/media	Saya selalu dapat memanfaatkan sumber belajar/media pembelajaran yang tersedia di madrasah	
			Memotivasi dan memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran.	1. Saya selalu dapat membuat siswa turt aktif dalam proses pembelajaran 2. Saya selalu dapat memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran	
			Menggunakan Bahasa yang benar dan tepat.	Saya selalu menggunakan Bahasa yang benar dan tepat saat berada di kelas	
			Mengakhiri pembelajaran yang	Saya selalu dapat mangakhiri pembelajaran dengan efektif	

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Pernyataan	No Butir
			efektif.		
		Penilaian pembelajaran	Merancang alat evaluasi	Saya selalu merancang evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan peserta didik	18, 19, 20, 21
			Menggunakan berbagai metode dan strategi penilaian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya selalu memastikan bahwa metode penilaian yang saya gunakan sudah cocok dengan karakteristik siswa</li> <li>2. Saya menggunakan berbagai metode penilaian untuk mengetahui kemajuan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sesuai dengan yang tertulis dalam RPP</li> </ol>	
			Hasil penilaian sebagai umpan balik pembelajaran	Saya selalu memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya	

## 5. Uji validitas dan reliabilitas

### a) Uji Validitas

Pengujian validitas diberikan kepada guru MTsN 2 dan 3 Madiun yang akan dilaksanakan sebelum penelitian, dengan tujuan untuk mengetahui jumlah pertanyaan yang dinyatakan valid. Menurut Suharsimi Arikunto, validitas merupakan ukuran yang menunjang tingkat kevalidan dan atau keabsahan suatu instrumen.<sup>78</sup> Suharsimi Arikunto juga menyatakan bahwa suatu instrumen dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang diinginkan.<sup>79</sup>

Validitas isi atau *content validity* mengarah kepada sejauh mana isi sebuah teks atau skala atau instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Biasanya validitas isi ditentukan melalui metode *professional judgement* yaitu pendapat ahli mengenai isi materi tes atau skala tersebut. Koefisien validitas isi dan reliabilitas koefisien homogenitas diusulkan oleh Aiken dalam Saifuddin Anwar yang dapat digunakan untuk mengukur peringkat validitas setiap item. Aiken telah merumuskan formula *Aiken's V* untuk menghitung *content validity coefficient* yang didasarkan pada hasil penelitian dari panel ahli terhadap suatu item dari segi sejauh mana item tersebut mewakili konstruk yang akan diukur.

Salah satu statistik yang menunjukkan validitas isi item adalah sebagaimana yang diusulkan oleh Aiken. Aiken telah merumuskan formula *Aiken's V* untuk menghitung *validity coefficient* yang berdasarkan hasil penilaian dari para ahli sebanyak  $n$  orang terhadap suatu item dari segi sejauh mana item ini mewakili perjanjian yang diukur. Penilaian dilakukan dengan cara memberi angka antara 1-4. Statistik *Aiken's V* dirumuskan sebagai berikut.<sup>80</sup>

$$V = \frac{\sum s}{[n(c-1)]}$$

Keterangan:

$$s = r - l_0$$

$l_0$  = angka penilaian validitas terendah

$c$  = angka penilaian validitas tertinggi

$r$  = angka yang diberikan seorang penilai

Apabila  $V \geq$  tabel Aiken, maka kesimpulannya item kuesioner tersebut valid.

Apabila  $V <$  tabel Aiken, maka kesimpulannya item kuesioner tersebut tidak valid.

<sup>78</sup> Suharsimi Arikunto, "Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik," (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), 208.

<sup>79</sup> Ibid, 208.

<sup>80</sup> Saifudin Azwar, "Reliabilitas dan Validitas", Edisi 4 (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2017): 112-115



**Tabel 4.4**  
**Materi penilaian angket penelitian**

Aspek yang ditelaah	Keterangan
Materi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Batasan pernyataan dan jawaban</li> <li>2. Materi yang diukur sesuai dengan kompetensi</li> <li>3. Isi materi sesuai dengan variable</li> </ol>
Konstruksi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Angket menggunakan pernyataan</li> <li>2. Ada petunjuk mengenai cara pengisian angket</li> <li>3. Rubrik penskoran</li> </ol>
Bahasa	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kalimat angket komunikatif</li> <li>2. Pernyataan tidak mengandung kata yang menyinggung perasaan</li> <li>3. Angket menggunakan Bahasa Indonesia yang baku</li> </ol>

Berikut daftar nama-nama *expert judgement* instrumen penelitian yang memberikan penilaian yakni, sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Nama Expert Judgement Validitas Instrumen penelitian**

No	Nama	Keahlian	Instansi
1	Dr. Mukhibat, M.Ag.	MPI	IAIN Ponorogo
2	Dr. Umi Rohmah, M.Pd.	Metode Penelitian Kuantitatif	IAIN Ponorogo
3	Luthfita Khofimatul Amanah, M.Si.	Statistika	IAIN Ponorogo
4	Ummu Nadhifah, S.Pd	Kepala Sekolah	MTsN 2 Madiun
5	Dra. Ruwiyati Rohmah, M.Pd.	Kepala Sekolah	MTsN 3 Madiun
6	Mustakim, S.Pd.	Wakil Kepala Sekolah	MTsN 2 Madiun
7	Mahaluddin, M.Pd.I	Kepala Sekolah	MI Al-Hidayah Kota Madiun

Setelah *expert judgement* mengisi dan memberikan nilai pada blangko penilaian instrumen penilaian, maka setelah dilaksanakan perhitungan dan menghasilkan indeks

V, dimana suatu item dinilai oleh 7 rater dengan 4 pilihan skala. Sehingga suatu item dikatakan valid jika hasil pengujian didapatkan nilai  $V \geq 0,76$  dengan taraf kesalahan 5%.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan tabel koefisien validitas isi Aiken V maka dapat diketahui bahwa hasil validitas lingkungan kerja yakni sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja**

No Butir	$\Sigma s$	n (c -1)	V	Kesimpulan
1	19	21	0,90	Valid
2	20	21	0,95	Valid
3	18	21	0,86	Valid
4	20	21	0,95	Valid
5	18	21	0,86	Valid
6	17	21	0,81	Valid
7	19	21	0,90	Valid
8	19	21	0,90	Valid
9	20	21	0,95	Valid
10	20	21	0,95	Valid
11	19	21	0,90	Valid
12	19	21	0,90	Valid
13	19	21	0,90	Valid
14	20	21	0,95	Valid
15	19	21	0,90	Valid
16	19	21	0,90	Valid
17	20	21	0,95	Valid
18	19	21	0,90	Valid
19	19	21	0,90	Valid
20	19	21	0,90	Valid

Berdasarkan dari tabel 4.6 dan lampiran 8 dapat diketahui bahwa nilai indeks V pada variabel lingkungan kerja terdiri dari 20 item pernyataan, bahwa indeks  $V \geq 0,76$  dapat diketahui bahwa seluruh item dinyatakan valid sehingga dapat dijadikan sebagai instrumen dalam penelitian.

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja yakni sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil uji validitas variabel motivasi kerja**

No Butir	$\Sigma s$	n (c -1)	V	Kesimpulan
1	16	21	0,76	Valid
2	16	21	0,76	Valid
3	16	21	0,76	Valid
4	18	21	0,86	Valid
5	21	21	1,00	Valid
6	16	21	0,76	Valid
7	19	21	0,90	Valid
8	19	21	0,90	Valid
9	20	21	0,95	Valid
10	20	21	0,95	Valid
11	17	21	0,81	Valid
12	17	21	0,81	Valid
13	19	21	0,90	Valid
14	20	21	0,95	Valid
15	16	21	0,76	Valid
16	17	21	0,81	Valid
17	20	21	0,95	Valid
18	17	21	0,81	Valid
19	17	21	0,81	Valid
20	16	21	0,76	Valid

Berdasarkan dari tabel 4.7 dan lampiran 8 dapat diketahui bahwa nilai indeks V pada variabel motivasi kerja terdiri dari 20 item pernyataan, bahwa indeks  $V \geq 0,76$  dapat diketahui bahwa seluruh item dinyatakan valid sehingga dapat dijadikan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja yakni sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja**

No Butir	$\Sigma s$	n (c -1)	V	Kesimpulan
1	16	21	0,76	Valid
2	17	21	0,81	Valid
3	16	21	0,76	Valid
4	18	21	0,86	Valid
5	16	21	0,76	Valid

No Butir	$\Sigma s$	n (c -1)	V	Kesimpulan
6	16	21	0,76	Valid
7	18	21	0,86	Valid
8	18	21	0,86	Valid
9	18	21	0,86	Valid
10	18	21	0,86	Valid
11	16	21	0,76	Valid
12	17	21	0,81	Valid
13	19	21	0,90	Valid
14	19	21	0,90	Valid
15	17	21	0,81	Valid
16	18	21	0,86	Valid
17	18	21	0,86	Valid
18	17	21	0,81	Valid
19	17	21	0,81	Valid
20	17	21	0,81	valid

Berdasarkan dari tabel 4.8 dan lampiran 8 dapat diketahui bahwa nilai indeks V pada variabel kepuasan kerja terdiri dari 20 item pernyataan, bahwa indeks  $V \geq 0,76$  dapat diketahui bahwa seluruh item dinyatakan valid sehingga dapat dijadikan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

Hasil uji validitas variabel kinerja guru yakni sebagai berikut:

**Tabel 4.9**

**Hasil uji validitas variabel kinerja guru**

No Butir	$\Sigma s$	n (c -1)	V	Kesimpulan
1	18	21	0,86	Valid
2	19	21	0,90	Valid
3	17	21	0,81	Valid
4	16	21	0,76	Valid
5	19	21	0,90	Valid
6	17	21	0,81	Valid
7	20	21	0,95	Valid
8	19	21	0,90	Valid
9	18	21	0,86	Valid
10	20	21	0,95	Valid
11	18	21	0,86	Valid
12	16	21	0,76	Valid
13	19	21	0,90	Valid

No Butir	$\Sigma s$	n (c -1)	V	Kesimpulan
14	19	21	0,90	Valid
15	16	21	0,76	Valid
16	19	21	0,90	Valid
17	19	21	0,90	Valid
18	17	21	0,81	Valid
19	17	21	0,81	Valid
20	17	21	0,81	Valid
21	17	21	0,81	Valid

Berdasarkan dari tabel 4.9 dan lampiran 8 dapat diketahui bahwa nilai indeks V pada variabel kinerja guru terdiri dari 21 item pernyataan, bahwa indeks  $V \geq 0,76$  dapat diketahui bahwa seluruh item dinyatakan valid sehingga dapat dijadikan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

#### b) Uji Keterbacaan

Uji keterbacaan instrumen bertujuan untuk memastikan bahwa responden benar-benar memahami pernyataan dalam kuesioner penelitian sehingga tidak terjadi sebuah kesalahpahaman.<sup>81</sup> Uji keterbacaan ini dilakukan dengan meminta 5 orang guru untuk membantu membaca dan memahami pernyataan dalam angket. Kritik dan saran dari penguji keterbacaan akan dicatat yang kemudian instrumen penelitian akan direvisi redaksinya.

Uji keterbacaan telah dilaksanakan pada tanggal 15 Maret 2023 yaitu Ibu Elma Arma Vidia, S.Pd, Bapak Roihan Mahmudi, S.Pd, Bapak Yasir Rizqi Saputro S.Pd, Bapak Yusuf Aji Saputro, S.E, dan Bapak Moch. Syahrul Utomo Syam, S.E. Hasil uji keterbacaan dapat dilihat pada lampiran 4.

#### c) Uji Reliabilitas Instrumen

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.

Butir pernyataan valid yang telah didapat dari uji uji validitas selanjutnya diuji reliabilitasnya. Reliabilitas berkenaan dengan keajegan hasil instrumen, yang artinya instrumen dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila diberikan pada subyek

<sup>81</sup> Gaol, Khumaedi, dan Masrukan, "Pengembangan Instrumen Penilaian Karakter Percaya Diri Pada Mata Pelajaran Matematika Sekolah Menengah Pertama," *Journal of Research and Educational Research Evaluation* 6, no 1 (8 Agustus 2017): 66, <https://doi.org/10.15294/jrer.v6i1.16209>.

yang sama walaupun dilakukan pada waktu dan tempat berbeda. Uji reliabilitas ini untuk menguatkan apakah instrumen layak atau tidak untuk dipergunakan dalam penelitian. Untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi komputer IBM *SPSS Statistic Version 25*, dan rumus yang digunakan adalah rumus *Alpha Cronbach*, yakni:

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan :

r = koefisien reliabilitas

k = banyaknya butir angket

$S_i^2$  = jumlah varians butir angket ke-i

$S_t^2$  = varians total

Suatu instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel, apabila instrumen tersebut memberikan hasil tetap walaupun dilakukan berulang kali dalam waktu yang berbeda. Jika nilai Cronbach's Alpha  $\geq 0,60$  maka angket atau kuesioner penelitian dinyatakan reliabel atau konsisten. Namun apabila nilai Cronbach's Alpha  $< 0,60$  maka angket atau kuesioner penelitian dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.<sup>82</sup>

Untuk menentukan tingkat reliabilitas instrumen, peneliti berpedoman pada tabel yakni sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Interpretasi nilai r**

Interval Koefisien	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 1,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang

Setelah dilakukan uji reliabilitas pada masing-masing variabel dengan menggunakan bantuan SPSS IBM *SPSS Statistic Version 25* diperoleh data rekapitulasi uji reliabilitas sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Rekapitulasi Uji Reliabilitas Item Instrumen**

Variabel	Nilai Alpha	Angka Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,851	0,60	Reliabel

<sup>82</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan Praktek*, 199.

Variabel	Nilai Alpha	Angka Kritis	Keterangan
Motivasi Kerja	0,871	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,838	0,60	Reliabel
Kinerja Guru	0,713	0,60	Reliabel

Dari tabel 4.11 dan lampiran 9 bahwa rekapitulasi uji reliabilitas instrumen dapat disimpulkan bahwa, instrumen variabel lingkungan kerja memiliki koefisien reliabilitas sebesar  $0,851 > 0,60$  sehingga instrumen dikatakan reliabel atau konsisten dengan tingkat keterandalan sangat tinggi, instrumen variabel motivasi kerja memiliki koefisien reliabilitas sebesar  $0,871 > 0,60$  sehingga instrumen dikatakan reliabel atau konsisten dengan tingkat keterandalan sangat tinggi, instrumen variabel kepuasan kerja memiliki koefisien reliabilitas sebesar  $0,838 > 0,60$  sehingga instrumen dikatakan reliabel atau konsisten dengan tingkat keterandalan sangat tinggi, dan instrumen variabel kinerja guru memiliki koefisien reliabilitas sebesar  $0,713 > 0,60$  sehingga instrumen dikatakan reliabel atau konsisten dengan tingkat keterandalan tinggi.

#### 6. Teknik analisis data

Untuk menjawab rumusan masalah dilakukan :

##### a. Analisis deskriptif.

Statistika deskriptif digunakan dalam menyajikan serta menganalisis data dengan menggambarkan data melalui teknik statistik seperti tabel, distribusi frekuensi, dan diagram atau grafik.<sup>83</sup> Pengerjaan dan perhitungan dalam penelitian ini menggunakan *IBM SPSS Sattistic Version 25* dalam menentukan nilai rerata atau *Mean*, yakni nilai rata-rata yang diperoleh dengan menunjukkan data seluruh individu dalam kelompok tersebut dan membagi total nilai tersebut dengan banyaknya sampel, *standar deviasi (SD)*, *median*, yakni sebuah bilangan pada distribusi yang menjadi batas tengah sebuah distribusi nilai, *modus*, yakni nilai atau skor yang paling sering muncul dalam sebuah distribusi, *Range* atau rata-rata, nilai maksimum (mak.) dan nilai minimum (min.), yang kemudian dapat disajikan dalam bentuk tabel dan diagram.<sup>84</sup>

<sup>83</sup> “Menyusun Penelitian Tindakan Kelas; Peningkatan kemampuan menulis melalui penelitian tindakan kelas (mahasiswa, guru, Dosen) | Perpustakaan Universitas Peradaban,” 177, diakses 26 Februari 2023.

<sup>84</sup> *Ibid*, 52.

## b. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam analisis data dengan menggunakan teknik analisis regresi ganda (*multiple regression*) adalah dengan melakukan uji asumsi terkait dengan linieritas dan normalitas.

### 1) Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan jenis analisis regresi sederhana, maka uji asumsi yang digunakan adalah uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

#### a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya data yang diperoleh. Sedangkan salah satu cara yang dipakai untuk mengetahui dan mengecek normalitas adalah dengan plot probability normal. Normalitas terpenuhi apabila data-data atau titik-titik terkumpul disekitar garis lurus. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikutinya maka memenuhi asumsi normal. Sedangkan apabila menyebar jauh dari garis diagonal maka sebaliknya tidak memenuhi asumsi normal.

Hipotesis yang diajukan adalah:

H<sub>0</sub>: residual berdistribusi normal

H<sub>1</sub>: residual berdistribusi tidak normal

Apabila uji normalitas yang dilakukan menggunakan One-Sampel Kolmogorov-Sminov maka dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari nilai alpha (5%), maka data berasal dari populasi yang mempunyai distribusi yang normal, sebaliknya apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih kecil dari nilai alpha maka data berasal dari populasi yang tidak normal.<sup>85</sup> Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) for Windows 25.

#### b) Uji Linearitas

Uji linieritas pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan masing-masing variabel. Pengujian linieritas dengan menggunakan plot residual terhadap harga-harga prediksi. Linieritas terpenuhi

<sup>85</sup> Andhita Dessy Wulansari, "Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian," Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2016, 55.



apabila grafik antara harga-harga residual tidak membentuk pola tertentu yang dalam hal ini bisa berupa parabola, kubik atau lainnya.

Hipotesis yang diajukan adalah:

H0: garis regresi linier

H1: garis regresi tidak linier

Hal tersebut senada dengan maksud dilakukannya uji linieritas yang dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen mempunyai hubungan linier atau tidak. Apabila tidak linier maka, analisis linier tidak dapat dilanjutkan. Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) for Windows 25. Dua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linier jika nilai signifikan *deviation from linearity* > 0,05.<sup>86</sup> Tes linearitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Durbin- Watson*, tes *Ramsey* atau tes pengali *Lagrange*.

c) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas menggunakan rumus VIF hitung (Variance Inflation Factor). Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut.<sup>87</sup>

$$VIF = \frac{i}{Tolerance}$$

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independennya. Pada uji ini agar terbebas dari gejala multilinearitas maka nilai juga *Variance Inflation Factor* atau  $VIF < 10$  dan nilai tolerance > 0,10.

Hipotesis yang diajukan adalah:

H0: terjadi Multikolinieritas

H1: tidak terjadi Multikolinieritas

d) Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji heteroskedastisitas, diperiksa apakah ada perbedaan yang tidak sama antara satu residu dan pengamatan lain. Salah satu model regresi yang memenuhi persyaratan adalah bahwa ada kesamaan dalam varians antara residu dari satu pengamatan dan lainnya yang disebut *homoscedasticity*.

<sup>86</sup> Nisfiannoor, *Pendekatan statistika Modern untuk Ilmu Sosial*, (Penerbit Salemba, 2009): 92.

<sup>87</sup> Santosa, *Mengolah Data Statistika Secara Profesional* (Yogyakarta: Gramedia, 2000), 281.

Bukti heteroskedastisitas dapat dibuat dengan menggunakan metode scatterplot dengan memplot nilai ZPRED (Nilai Prediktif) dengan SRESID (Nilai Sisa). Model yang baik adalah ketika grafik tidak mengandung pola tertentu, seperti Berkumpul di tengah, menyempit dan memperbesar atau sebaliknya Memperbesar dan memperkecil. Tes Glejser, tes Park atau tes Wei dapat digunakan sebagai tes statistik.<sup>88</sup>

Setelah dilakukan analisis statistika deskriptif untuk menjawab rumusan masalah pertama, maka perlu dilakukan analisis statistika inferensia (uji hipotesis) yaitu dengan metode Analisis Regresi Berganda dengan metode.

Hipotesis yang diuji pada uji heterokedastisitas ini adalah:

H<sub>0</sub>: tidak terjadi gejala heterokedastisitas

H<sub>1</sub>: terjadi gejala Heterokedastisitas

d) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah pengujian dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan variabel itu sendiri, dan salah satu asumsi dari model regresi linier kalsik. Uji ini dipergunakan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara error pada pengukuran satu dengan yang lainnya.

Hipotesis yang diuji adalah:

H<sub>0</sub>: tidak terjadi gejala autokorelasi

H<sub>1</sub>: terjadi gejala autokorelasi

Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak mempunyai masalah autokorelasi, dan apabila terdapat autokorelasi maka data tidak baik digunakan dalam memprediksi. Uji autokorelasi dihitung menggunakan *IBM SPSS Statistic Version 25*, dengan ketentuan tidak terjadi autokorelasi apabila nilai  $DW; d_l < DW < 4-d_u$ .<sup>89</sup>

2) Uji Hipotesis

a) Analisis Regresi Sederhana

Teknik analisis data yang digunakan dalam menjawab pengajuan hipotesis atau rumusan masalah pertama, kedua, dan ketiga adalah teknik analisis linier sederhana. Analisis linier sederhana ini berguna dalam

<sup>88</sup> Gun Mardiatmoko, "Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linear Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda)", (Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan, Vol. 14), 2022, 335.

<sup>89</sup> Ari Setiawan, *Aplikasi dan Statistik Penelitian* (Yogyakarta: Nuha Medika, 2019), 119.

mendapatkan hubungan fungsional antar dua variabel, yakni variabel yang mempengaruhi disebut variabel prediktor.<sup>90</sup>

Hipotesis yang diuji adalah:

H<sub>0</sub> : Variabel X tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y

H<sub>1</sub> : Variabel X berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y

Secara umum rumus persamaan regresi linier sederhana yakni  $Y = a + Bx$ . Dalam penelitian ini, pengujian analisis regresi linier sederhana diolah dengan menggunakan bantuan *IBM SPSS Statistic Version 25*. Untuk menentukan apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak maka nilai signifikan tabel ANOVA dibandingkan dengan nilai sig. probabilitas 0,05 atau dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan adanya ketentuan, apabila nilai sig < 0,05 maka H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan Y. Sebaliknya apabila nilai sig > 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan Y.<sup>91</sup>

#### b) Analisis Regresi Berganda

Dalam menjawab rumusan masalah yang ke empat menggunakan rumus regresi linier ganda. Teknik regresi linier ganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel terikat atau dependen dengan 3 variabel bebas atau independen.

Dalam penelitian ini pengujian analisis regresi linier sederhana diolah dengan bantuan *IBM SPSS Statistic Version 25*. Dalam menentukan apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak maka nilai sig. pada tabel ANOVA dibandingkan dengan nilai sig. probabilitas 0,05 atau dengan cara membandingkan nilai f hitung dengan f tabel dengan adanya ketentuan, jika nilai sig < 0,05 maka H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> terhadap Y. Sebaliknya apabila nilai sig > 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> dengan Y.<sup>92</sup>

Adapun persamaan regresi ganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

<sup>90</sup> Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2002), 244.

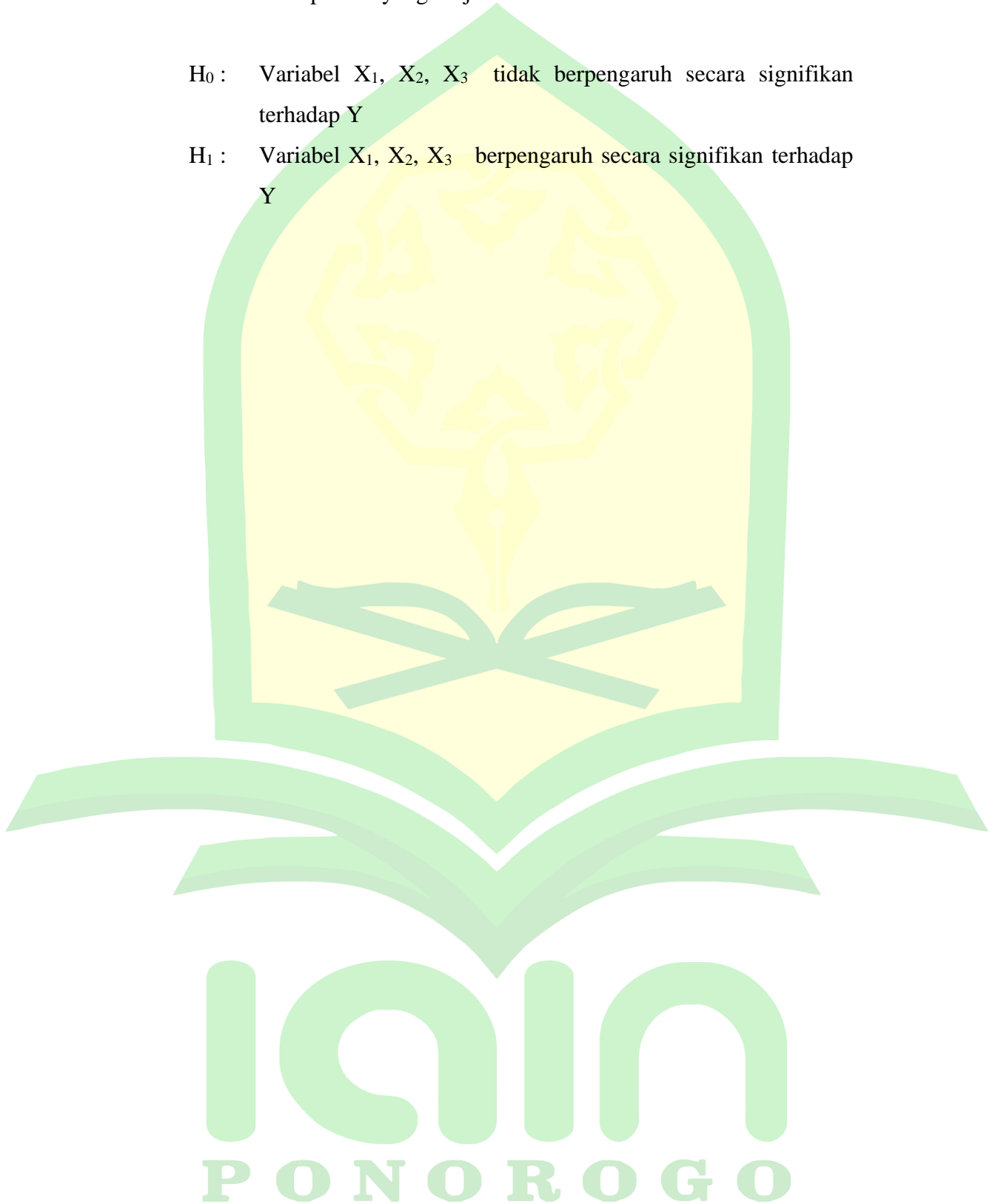
<sup>91</sup> Teguh Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), 223.

<sup>92</sup> Ibid, 278.

Hipotesis yang diuji adalah:

$H_0$  : Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  tidak berpengaruh secara signifikan terhadap  $Y$

$H_1$  : Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  berpengaruh secara signifikan terhadap  $Y$



## BAB V

### ANALISIS HASIL PENELITIAN

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 1. Sejarah Madrasah

###### a. Sejarah MTsN 2 Madiun

Pada tahun 1946 para tokoh mendirikan Madrasah Ibtidaiyah/SR1 di Desa Rejosari dengan bekal tekad dan semangat yang kuat. Madrasah tersebut berdiri dan bertahan. Pada tahun 1960 didirikan Madrasah Mu'alimin yang akhirnya pada tahun 1970, berdasar SK Menteri Agama No. 176 tanggal 9 Agustus berubah menjadi PGAN. Selanjutnya sesuai dengan kebijakan Pemerintah dalam hal ini Departemen Agama, PGAN tersebut diubah menjadi MTsN untuk kelas I, II, dan III sedang MAN untuk kelas IV, V dan VI.

Berdasarkan SK Menteri Agama No. 16 tahun 1978 mulai bulan Juni 1978 berdirilah MTs. Negeri Rejosari Madiun. Sejak resmi berubah menjadi MTsN Rejosari Madiun telah beberapa kali pergantian pimpinan, yang antara lain :

1. Bapak H. Jasin, BA. tahun 1977-1990
2. Bapak H. Tumiran, Bc.Hk. tahun 1990-1997
3. Bapak Samsuri, BA. tahun 1997-1999
4. Bapak Drs. H. Djuwari tahun 1999-2001
5. Bapak H. Sandi Idris, S.Ag. tahun 2001-2002
6. Bapak Drs. H. Rachmad tahun 2002-2003
7. Bapak H. Edy Djuwari, S.Ag. tahun 2003-2006
8. Bapak Drs. Supanut tahun 2008-2008
9. Bapak Drs. Edy Sumbodo, M.Pd. tahun 2008-2015
10. Ibu Dra. Ruwiyati Rohmah, M.Pd tahun 2015-2022
11. Ibu Ummu Nadhifah, S.Pd.I tahun 2023 - sekarang

###### b. Sejarah MTsN 3 Madiun

Pada tahun 1910 M Kyai HASAN MUNADI mendirikan Langgar dengan tujuan untuk tempat sembahyang berjamaah dan beliau mempunyai salah satu putra yang bernama : K.H. MUFTI yang belajar di Pondok Ngarangan Ngawi, Pondok Tuh Buntung Madiun. Setelah tamat K.H. MUFTI pulang ke Kembangawit.

Pada tahun 1932 menantu K.H.MUFTI yang bernama M.BASHORI mendirikan Madrasah Diniyah, kemudian pada tahun 1948 K.H.MUFTI bersama-sama tokoh masyarakat mendirikan Masjid.

Diantara nama-nama tokoh masyarakat yaitu :

1. K.H.Mufti
2. K.H.Ahsani
3. K.M.Bashori
4. H.M. Noor
5. H. Sholeh
6. H. Yasin
7. H. Imam Turmudi
8. Carik Mukayat
9. Imam Mukayat

Dalam pertumbuhan selanjutnya K.H. Mufti, K.H. Ahsani mendirikan Pondok sebagai cikal bakal santrinya mendatangkan 13 orang santri dari Pondok “Gedong Sari” Nglawak, Kertosono, Jawa Timur yang dipimpin oleh seorang santri bernama Munirul Ikhwan yang pada akhirnya menjadi Pondok Pesantren “Subulul Huda” Kembangawit.

Pada tahun 1964 pendidikan yang menganut sistem klasikal di pondok disamakan mengikuti kurikulum pengajaran Departemen Agama RI atau disamakan dengan pendidikan umum P dan K. Setelah 4 tahun berjalan Madrasah mendapat perhatian dari Pemerintah, dan Pemerintah meminta kepada pimpinan pondok agar supaya Madrasah Tsanawiyah di Negerikan. Akhirnya kedua belah pihak antara pimpinan pondok (Kyai) dan pemerintah telah sepakat mulai tanggal 02 Pebruari 1968 Madrasah Tsanawiyah Tsalafiyah Syafiyah Kembangawit menjadi Madrasah Tsanawiyah Agama Islam Negeri (M.Ts.A.I.N). kemudian pada tahun 1985 menjadi Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Kembangawit Kebonsari Madiun.

## 2. Visi dan Misi Madrasah

### a. Visi, Misi dan Tujuan MTsN 2 Madiun

Visi : Terwujudnya manusia yang bertaqwa, beriman, berilmu dan mampu mengaktualisasikan diri dalam kehidupan masyarakat

Misi : 1) Meningkatkan madrasah sebagai lembaga pendidikan yang Islami

2) Meningkatkan kurikulum yang mampu memenuhi kebutuhan anak didik dan masyarakat

3) Meningkatkan tenaga pendidik yang profesional dan memiliki

kompetensi dalam bidangnya

4) Meningkatkan proses pembelajaran yang menghasilkan lulusan yang berkualitas

Tujuan :

- 1) Terwujudnya siswa sebagai seorang muslim yang taat beribadah, memiliki kepedulian sosial yang tinggi
- 2) Terciptanya peserta didik yang berilmu dan berwawasan luas dan berpikir kritis
- 3) Meningkatkan prestasi hasil belajar siswa
- 4) Terwujudnya pegawai yang profesional

**b. Visi dan Misi MTsN 3 Madiun**

Visi : Berkualitas dalam Imtaq, Berilmu, Berakhlaq, dan Berbudaya

Misi : ”Menciptakan Lembaga pendidikan yang Islami dan berkualitas, menghasilkan lulusan madrasah yang berprestasi dalam berbagai bidang, selalu berpartisipasi aktif dalam syiar agama Islam, disiplin dalam kerja, mewujudkan manajemen kekeluargaan, kerjasama, pelayanan prima dengan meningkatkan silaturahmi”

Tujuan :

- 1) Unggul dalam kegiatan keagamaan dan kepedulian sekolah
- 2) Unggul dalam perolehan nilai UAN
- 3) Unggul dalam berbahasa asing yaitu bahasa Arab dan bahasa Inggris
- 4) Unggul dalam persaingan masuk ke jenjang SMAN
- 5) Unggul dalam penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi, terutama pada bidang sains dan matematika
- 6) Unggul dalam kebersihan dan penghijauan sekolah

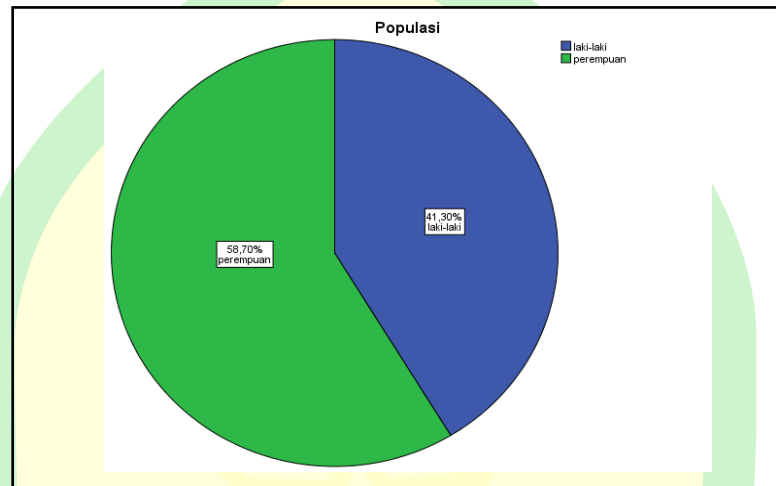
**ICMI**  
**PONOROGO**

## B. Deskripsi Umum Responden

Deskripsi responden pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Gambar 5.1**

**Diagra, Pie Chart Jenis Kelamin Responden Guru**



**Tabel 5.1**

**Distribusi Jenis Kelamin Responden Guru**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	38	43,30%
2	Perempuan	54	58,70%
Jumlah Keseluruhan		92	100%

*Sumber : Hasil penyebaran Kuesioner MTsN Se Kecamatan Kebonsari*

Berdasarkan tabel 5.1 mengenai karakteristik responden menurut jenis kelamin, maka dapat diketahui bahwa jumlah responden guru laki-laki 38 orang dengan persentase 43,30% angka tersebut lebih sedikit pada responden guru perempuan yang berjumlah 54 orang dengan persentase 58,70%.

## C. Deskripsi Penilaian Responden

Pada bagian ini dijelaskan mengenai penilaian responden terhadap variabel-variabel dalam penelitian. Variabel penelitian terdiri dari satu variabel dependen yaitu variabel kinerja guru (Y) dan tiga variabel independen yakni terdiri dari variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), dan variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ).



### 1. Variabel Lingkungan Kerja

Penelitian ini variabel lingkungan kerja diukur melalui 7 indikator yang diuraikan kedalam 20 butir pernyataan. Dan 20 butir tersebut memiliki skor 1-4 dari setiap jawaban yang diberikan responden dengan skor 4 memiliki tingkatan paling tinggi (Sangat Sesuai) dan skor 1 memiliki tingkat paling rendah (Sangat Tidak Sesuai).

### 2. Variabel Motivasi kerja

Penelitian ini variabel motivasi kerja diukur melalui 10 indikator yang diuraikan kedalam 20 butir pernyataan. Dan 20 butir tersebut memiliki skor 1-4 dari setiap jawaban yang diberikan responden dengan skor 4 memiliki tingkatan paling tinggi (Sangat Sesuai) dan skor 1 memiliki tingkat paling rendah (Sangat Tidak Sesuai).

### 3. Variabel Kepuasan kerja

Penelitian ini variabel kepuasan kerja diukur melalui 11 indikator yang diuraikan kedalam 20 butir pernyataan. Dan 20 butir tersebut memiliki skor 1-4 dari setiap jawaban yang diberikan responden dengan skor 4 memiliki tingkatan paling tinggi (Sangat Sesuai) dan skor 1 memiliki tingkat paling rendah (Sangat Tidak Sesuai).

### 4. Variabel Kinerja Guru

Penelitian ini variabel kinerja guru diukur melalui 14 indikator yang diuraikan kedalam 21 butir pernyataan. Dan 21 butir tersebut memiliki skor 1-4 dari setiap jawaban yang diberikan responden dengan skor 4 memiliki tingkatan paling tinggi (Sangat Sesuai) dan skor 1 memiliki tingkat paling rendah (Sangat Tidak Sesuai).

## D. Deskripsi Data Khusus

### 1. Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja

Data yang telah diperoleh mengenai lingkungan kerja didapatkan dari skor angket yang terdiri dari 20 pernyataan, dimana telah diisi oleh responden penelitian dan setiap butir pernyataan mempunyai nilai skor yakni maksimal 4 dan minimal 1.

**Tabel 5.2**

***Statistic Lingkungan Kerja***

N	Valid	92
	Missing	11
	Mean	66,65
	Median	66,00
	Mode	65
	Sum	6171

Berdasarkan tabel 5.2 dan lampiran 14 *Statistic*, dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai *median* 66,00, nilai mode sebesar 65, nilai standar deviasi sebesar 5,017 dan nilai *Mean* 66,65.

Untuk menentukan kategori lingkungan kerja tersebut termasuk baik, cukup baik atau kurang baik, maka dibuat pengelompokan data dengan rumus dan ketentuan:<sup>93</sup>

- Skor lebih dari  $M_{X_1} + 1.SD_{X_1}$  termasuk kategori lingkungan kerja baik.
- Skor antara  $M_{X_1} + 1.SD_{X_1}$  dan  $M_{X_1} - 1.SD_{X_1}$  termasuk kategori lingkungan kerja cukup baik
- Skor antara  $M_{X_1} - 1.SD_{X_1}$  termasuk kategori lingkungan kerja kurang baik.

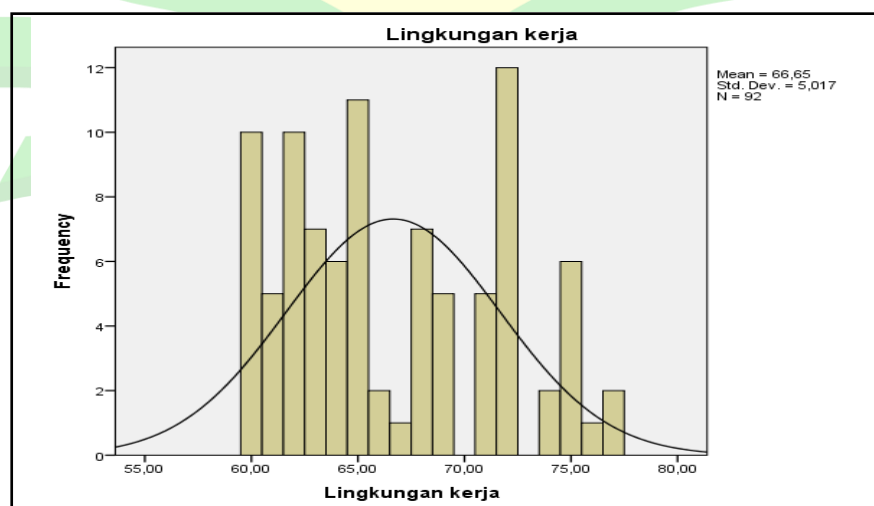
Diperoleh pengkategorian, apabila skor di atas 73 maka lingkungan kerja baik, apabila skor di bawah 62 maka lingkungan kerja cukup baik dan apabila skor diantara 61 dan 72 maka lingkungan kerja kurang baik.

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} &= M_{X_1} + 1.SD_{X_1} \\ &= 66,65 + 1.5,017 \\ &= 71,667 = 72 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor terendah} &= M_{X_1} - 1.SD_{X_1} \\ &= 66,65 - 1.5,017 \\ &= 61,633 = 62 \end{aligned}$$

**Gambar 5.2**

**Histogram kategori lingkungan kerja**



<sup>93</sup> Ari Setiawan, dkk, *Aplikasi Metodologi dan Statistik Penelitian*, (Yogyakarta: Nuha Medika, 2019), 98.

**Tabel 5.3**  
**Kategori Lingkungan Kerja**

No	Nilai	Frekuensi	Prosentase	Kategori
1	>72	13	14,13%	Lingkungan Kerja baik
2	62 -72	73	79,34%	Lingkungan Kerja cukup baik
3	< 62	7	7,6%	Lingkungan Kerja kurang baik

Dari hasil perhitungan pengkategorian tabel 5.3 serta perhitungan dilampiran 14 dapat diketahui bahwa 13 guru mempersepsikan lingkungan kerja tinggi, 73 guru mempersepsikan lingkungan kerja sedang, dan 7 guru mempersepsikan lingkungan kerja rendah. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa guru-guru di MTsN se-Kecamatan Kebonsari dominan dalam mempersepsikan dirinya mempunyai lingkungan kerja cukup baik.

## 2. Statistik Deskriptif Motivasi Kerja

Data yang telah diperoleh mengenai motivasi didapatkan dari skor angket yang terdiri dari 20 pernyataan, dimana telah diisi oleh responden penelitian dan setiap butir pernyataan mempunyai nilai skor yakni maksimal 4 dan minimal 1.

**Tabel 5.4**  
**Statistic Motivasi Kerja**

N	Valid	92
	Missing	11
	Mean	66,39
	Median	65,00
	Mode	65
	Sum	6150

Berdasarkan tabel 5.2 dan lampiran 14 *Statistic*, dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai *median* 65,00, nilai mode sebesar 65, nilai standar deviasi sebesar 5,073 dan nilai *Mean* 66,39.

Untuk menentukan kategori motivasi kerja tersebut termasuk tinggi, sedang atau rendah, maka dibuat pengelompokan data dengan rumus dan ketentuan:<sup>94</sup>

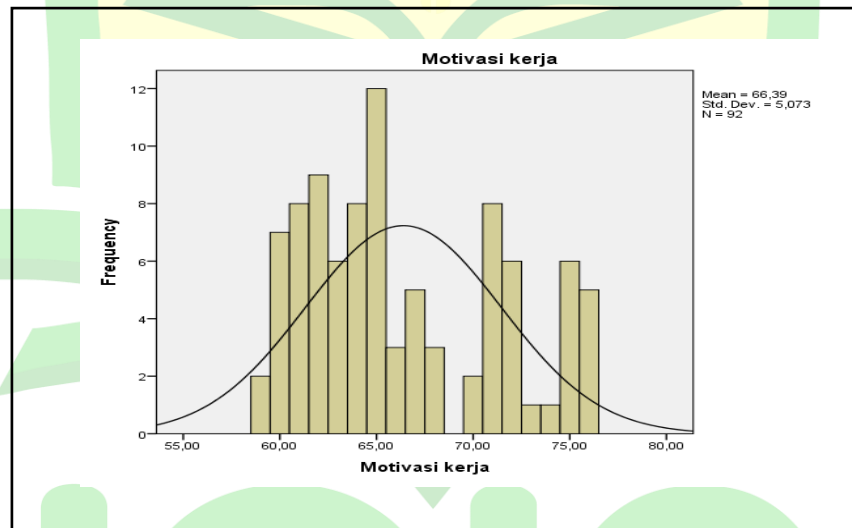
- Skor lebih dari  $M_{x_1} + 1.SD_{x_1}$  termasuk kategori motivasi kerja tinggi.
- Skor antara  $M_{x_1} + 1.SD_{x_1}$  dan  $M_{x_1} - 1.SD_{x_1}$  termasuk kategori motivasi kerja sedang
- Skor antara  $M_{x_1} - 1.SD_{x_1}$  termasuk kategori motivasi kerja rendah.

Diperoleh pengkategorian, apabila skor di atas 73 maka motivasi kerja tinggi, apabila skor di bawah 62 maka motivasi kerja sedang dan apabila skor diantara 61 dan 72 maka motivasi kerja rendah.

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} &= M_{x_2} + 1.SD_{x_2} \\ &= 66,39 + 1.5,073 \\ &= 71,463 = 71 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor terendah} &= M_{x_2} - 1.SD_{x_2} \\ &= 66,39 - 1.5,073 \\ &= 61,317 = 61 \end{aligned}$$

**Gambar 5.3**  
**Histogram kategori motivasi kerja**



<sup>94</sup> Ari Setiawan, dkk, *Aplikasi Metodologi dan Statistik Penelitian*, (Yogyakarta: Nuha Medika, 2019), 98.

**Tabel 5.5**  
**Kategori Motivasi Kerja**

No	Nilai	Frekuensi	Prosentase	Kategori
1	>71	16	17,39%	Motivasi Kerja tinggi
2	61-71	72	78,26%	Motivasi Kerja sedang
3	< 61	4	4,34%	Motivasi Kerja rendah

Dari hasil perhitungan pengkategorian tabel 5.3 serta perhitungan dilampiran 14 dapat diketahui bahwa 16 guru mempersepsikan motivasi kerja tinggi, 72 guru mempersepsikan motivasi kerja sedang, dan 4 guru mempersepsikan motivasi kerja rendah. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa guru-guru di MTsN se-Kecamatan Kebonsari dominan dalam mempersepsikan dirinya mempunyai motivasi kerja sedang.

### 3. Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

Data yang telah diperoleh mengenai kepuasan kerja didapatkan dari skor angket yang terdiri dari 20 pernyataan, dimana telah diisi oleh responden penelitian dan setiap butir pernyataan mempunyai nilai skor yakni maksimal 4 dan minimal 1.

**Tabel 5.6**  
**Statistic Kepuasan Kerja**

N	Valid	92
	Missing	11
Mean		66,49
Median		65,00
Mode		65
Sum		6147

Berdasarkan tabel 5.2 dan lampiran 14 *Statistic*, dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai *median* 65,00, nilai mode sebesar 65, nilai standar deviasi sebesar 5,149 dan nilai *Mean* 66,49.

Untuk menentukan kategori kepuasan kerja tersebut termasuk tinggi, sedang atau rendah, maka dibuat pengelompokan data dengan rumus dan ketentuan:<sup>95</sup>

- Skor lebih dari  $Mx_1 + 1.SDx_1$  termasuk kategori kepuasan kerja tinggi.
- Skor antara  $Mx_1 + 1.SDx_1$  dan  $Mx_1 - 1.SDx_1$  termasuk kategori kepuasan kerja sedang
- Skor antara  $Mx_1 - 1.SDx_1$  termasuk kategori kepuasan kerja rendah.

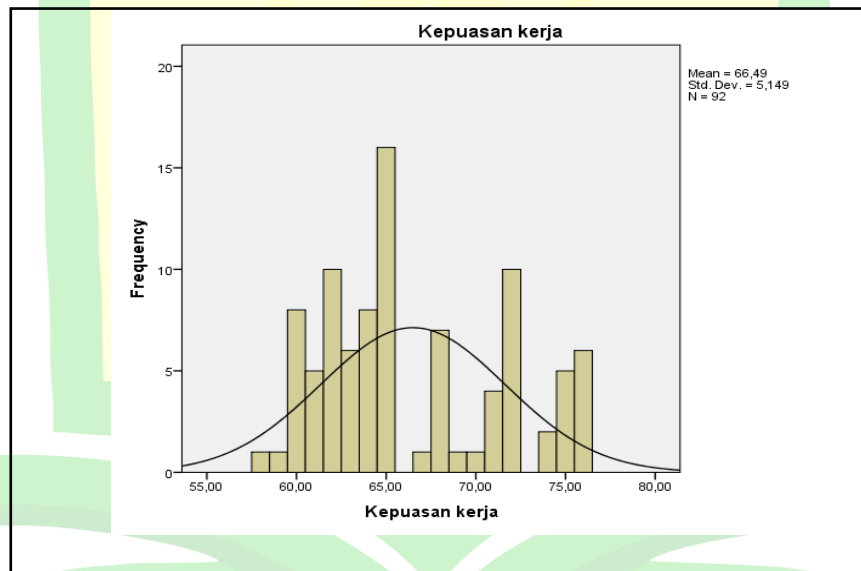
<sup>95</sup> Ari Setiawan, dkk, *Aplikasi Metodologi dan Statistik Penelitian*, (Yogyakarta: Nuha Medika, 2019), 98.

Diperoleh pengkategorian, apabila skor di atas 73 maka kepuasan kerja tinggi, apabila skor di bawah 62 maka kepuasan kerja sedang dan apabila skor diantara 61 dan 72 maka kepuasan kerja rendah.

$$\begin{aligned}\text{Skor tertinggi} &= M_{x3} + 1.SD_{x3} \\ &= 66,49 + 1.5,149 \\ &= 71,639 = 72\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor terendah} &= M_{x3} - 1.SD_{x3} \\ &= 66,49 - 1.5,149 \\ &= 61,341 = 61\end{aligned}$$

**Gambar 5.4**  
**Histogram kategori kepuasan kerja**



**Tabel 5.7**

**Kategori Kepuasan Kerja**

No	Nilai	Frekuensi	Prosentase	Kategori
1	>72	13	14,13%	Kepuasan Kerja tinggi
2	61 -72	74	80,43%	Kepuasan Kerja sedang
3	< 61	5	5,43%	Kepuasan Kerja rendah

Dari hasil perhitungan pengkategorian tabel 5.3 serta perhitungan dilampiran 14 dapat diketahui bahwa 13 guru mempersepsikan kepuasan kerja tinggi, 74 guru mempersepsikan kepuasan kerja sedang, dan 5 guru mempersepsikan kepuasan kerja

rendah. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa guru-guru di MTsN se-Kecamatan Kebonsari dominan dalam mempersepsikan dirinya mempunyai kepuasan kerja sedang.

#### 4. Statistik Deskriptif Kinerja Guru

Data yang telah diperoleh mengenai kinerja guru didapatkan dari skor angket yang terdiri dari 21 pernyataan, dimana telah diisi oleh responden penelitian dan setiap butir pernyataan mempunyai nilai skor yakni maksimal 4 dan minimal 1.

**Tabel 5.8**  
**Statistic Kinerja Guru**

N	Valid	92
	Missing	11
	Mean	70,00
	Median	68,50
	Mode	68
	Sum	6424

Berdasarkan tabel 5.2 dan lampiran 14 *Statistic*, dapat diketahui bahwa variabel kinerja guru ( $X_1$ ) memiliki nilai *median* 68,50, nilai mode sebesar 68, nilai standar deviasi sebesar 5,06 dan nilai *Mean* 70,00.

Untuk menentukan kategori kinerja guru tersebut termasuk baik, cukup baik, dan kurang baik, maka dibuat pengelompokan data dengan rumus dan ketentuan:<sup>96</sup>

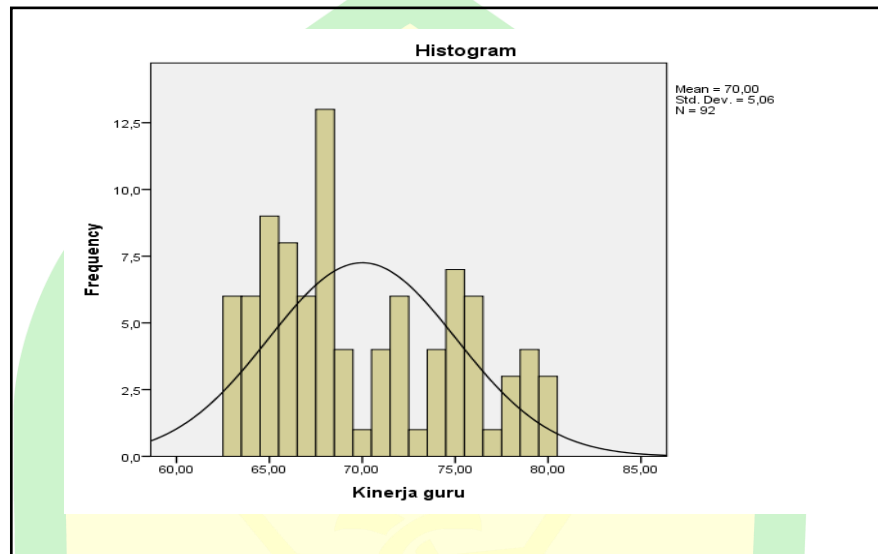
- Skor lebih dari  $M_{X_1} + 1.SD_{X_1}$  termasuk kategori kinerja guru baik.
- Skor antara  $M_{X_1} + 1.SD_{X_1}$  dan  $M_{X_1} - 1.SD_{X_1}$  termasuk kategori kinerja guru cukup baik
- Skor antara  $M_{X_1} - 1.SD_{X_1}$  termasuk kategori kinerja guru kurang baik.

Diperoleh pengkategorian, apabila skor di atas 73 maka kinerja guru baik, apabila skor di bawah 62 maka kinerja guru cukup baik dan apabila skor diantara 61 dan 72 maka kinerja guru kurang baik.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor tertinggi} &= M_y + 1.SD_y \\
 &= 70 + 1.5,06 \\
 &= 75,06 = 75 \\
 \text{Skor terendah} &= M_y - 1.SD_y \\
 &= 70 - 1.5,06 \\
 &= 64,94 = 65
 \end{aligned}$$

<sup>96</sup> Ari Setiawan, dkk, *Aplikasi Metodologi dan Statistik Penelitian*, (Yogyakarta: Nuha Medika, 2019), 98.

**Gambar 5.5**  
**Histogram kategori kinerja guru**



**Tabel 5.9**  
**Kategori Kinerja Guru**

No	Nilai	Frekuensi	Prosentase	Kategori
1	>75	28	34,43%	Kinerja Guru baik
2	65-75	62	67,39%	Kinerja Guru cukup baik
3	< 65	2	2,17%	Kinerja Guru kurang baik

Dari hasil perhitungan pengkategorian tabel 5.3 serta perhitungan dilampiran 14 dapat diketahui bahwa 28 guru mempersepsikan kinerja guru baik, 62 guru mempersepsikan kinerja guru cukup baik, dan ada 2 guru yang mempersepsikan kinerja guru kurang baik. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa guru-guru di MTsN se-Kecamatan Kebonsari dominan dalam mempersepsikan dirinya untuk memiliki kinerja yang cukup baik.

#### **E. Uji Statistik**

Sebelum data dianalisis, maka data perlu diuji terlebih dahulu sebagai syarat pemenuhan dalam pengujian regresi. Syarat uji asumsi klasik untuk regresi meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.



## 1. Uji asumsi klasik untuk regresi sederhana dan regresi berganda

## a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan rumus *Kolmogorov Smirnov* dengan menggunakan bantuan *software IBM SPSS Statistic Version 25*. Apabila jumlah perhitungan  $\geq 0,05$  maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal, sebaliknya apabila jumlah perhitungan  $< 0,05$  maka dapat dinyatakan data berdistribusi tidak normal.

**Tabel 5.10**  
**Uji Normalitas Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1,39685419
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.064
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is normal.		
b. Calculated from data		

Dari hasil pengujian statistik *one sample kolmogorov-smirnov test* seperti tabel 5.10 diatas dan lampiran 18, menunjukkan bahwa bagian signifikan niali P value (sig,) 0,200, yang artinya nilai tersebut  $> 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal dan memenuhi syarat uji normalitas.

## b. Uji Linieritas

Uji linieritas penelitian ini menggunakan bantuan *software IBM SPSS Statistic Version 26*. Pengambilan keputusan melihat kriteria apabila P- value  $> \alpha$  (0,05) maka  $H_1$  diterima sehingga dinyatakan linier, namun sebaliknya apabila P- value  $< \alpha$  (0,05) maka  $H_1$  ditolak sehingga dinyatakan tidak linier.

P O N O R O G O

**Tabel 5.11**  
**Hail Uji Linieritas Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja guru * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	393,173	17	23.128	.953	.518
		Linearity	9,637	1	9,637	.397	.531
		Deviation from Linearity	383,536	16	24,271	.988	.479
	Within Groups		1796,045	74	32.859		
	Total		2189,217	91			

**Tabel 5.12**  
**Hasil Uji Linieritas Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	957,715	17	56,336	3,385	.000
		Linearity	360,197	1	360,197	21.644	.000
		Deviation from Linearity	597,519	16	37.341	2,244	.010
	Within Groups		1231,502	74	16,642		
	Total		2189,217	91			

**Tabel 5.13**  
**Hasil Uji Linieritas Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	2033,657	15	135,577	66,237	.000
		Linearity	1993,841	1	1993,841	974,105	.000
		Deviation from Linearity	39,816	14	2,844	1.389	.179
	Within Groups		155,560	76	2,047		
	Total		2189,217	91			

Berdasarkan tabel 5.11, tabel 5.12, tabel 5.13 dan lampiran 19, perhitungan ANOVA diketahui bahwa  $P\text{ value } X_1$  terhadap  $Y = 0,479 > 0,05$ ,  $P\text{ value } X_2$  terhadap  $Y = 0,010 > 0,05$ ,  $P\text{ value } X_3$  terhadap  $Y = 0,179 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

c. Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian ini, uji multikolinieritas dengan menggunakan bantuan IBM SPSS Statistic Version 25. Hasil dapat dilihat pada tabel *Coefficients* pada bagian  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  Tolerance dan VIF. Dimana apabila nilai tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$  maka tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi. Namun sebaliknya apabila apabila nilai tolerance  $< 0,10$  dan VIF  $> 10$  maka terdapat multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

**Tabel 5.14**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9,037	2,980		3,032	.003		
Lingkungan Kerja	.021	.031	.021	,676	.501	.990	1.010
Motivasi Kerja	-,103	.035	-.104	-2,941	.004	.740	1.353
Kepuasan Kerja	.992	.035	1,006	28,597	.000	.745	1.341

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Berdasarkan tabel 5.14 diatas dan lampiran 20 diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dengan nilai *Tolerance*  $0.990 > 0.10$ , dan nilai VIF  $1.010 < 10$ , variabel motivasi kerja dengan nilai *Tolerance*  $0.740 > 0.10$ , dan nilai VIF  $1.353 < 10$ , variabel kepuasan kerja dengan nilai *Tolerance*  $0.745 > 0.10$ , dan nilai VIF  $1.341 < 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yakni lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja tidak terdapat gejala multikolinieritas.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan bantuan IBM SPSS Statistic Version 25. Dalam menguji heterokedastisitas ini menggunakan uji koefisien  $< 0,05$  (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heterokedastisitas, dan sebaliknya apabila nilai korelasi  $\geq 0,05$  maka tidak mengandung heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dengan metode glesjer yaitu dengan cara mengkorelasikan seluruh variabel independen terhadap nilai residual.

Dengan ketentuan apabila variabel independen memiliki nilai sig. > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.<sup>97</sup>

**Tabel 5.15**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,616	1,914		-,844	,401
	Lingkungan Kerja	,004	,020	,022	,213	,832
	Motivasi Kerja	,022	,023	,121	,988	,326
	Kepuasan Kerja	,013	,022	,073	,600	,550

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Berdasarkan hasil *output* uji heterokedastisitas tabel 5.15 dan lampiran 21, diketahui bahwa nilai *P value* (sig.) variabel lingkungan kerja 0,832 > 0,05, variabel motivasi kerja 0,326 > 0,05, variabel kepuasan kerja 0,550 > 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heterokedastisitas sehingga apabila data diperbesar tidak akan menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar.

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan variabel itu sendiri, dan salah satu asumsi dari model regresi linier klasik. Uji ini digunakan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara error pada pengukuran satu dengan yang lainnya. Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi, dan apabila terdapat autokorelasi maka data tidak baik digunakan dalam memprediksi. Dalam penelitian ini, uji autokorelasi menggunakan uji *Durbin watson* yang diolah menggunakan bantuan IBM *SPSS Statistic Version 25*. Adapun hasilnya sebagai berikut:

<sup>97</sup> Suliyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2011), hlm.

**Tabel 5.16**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.959 <sup>a</sup>	.919	.916	1.420	1.599
a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Motivasi kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja guru					

Berdasarkan hasil *output* tabel 5.16 dan lampiran 22, didapatkan nilai uji *Durbin watson* 1.599. Nilai uji *Durbin watson* 1.599. Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan  $d_1$  dan  $d_u$  yang mana dapat dilihat pada tabel *Durbin watson* dengan taraf sig. 5%. Maka ditemukan nilai  $d_1 = 1,589$ , dan nilai  $d_u = 1,728$ , dengan  $K=3$  dan  $n=92$ . Dengan demikian nilai *Durbin watson* berada diantara  $d_1$  dan  $4-d_u$ , yakni  $1,589 < 1,599 < 2,272$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dan asumsi terpenuhi.

## 2. Uji hipotesis

Uji hipotesis merupakan dugaan sementara atas rumusan masalah, dan memerlukan pengujian tentang kebenaran empirik dari suatu hipotesis itu sendiri. Adapun hasil dari pengujiannya adalah sebagai berikut:

### a. Pengujian hipotesis 1

Pengujian hipotesis 1 digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel  $X_1$  yaitu lingkungan kerja terhadap variabel Y yakni kinerja guru MTsN se kecamatan Kebonsari. Pengujian hipotesis 1 menggunakan analisis regresi linier sederhana. Data diolah dengan program IBM *SPSS Statistic Version 25*. Berikut ini tabel hasil analisis regresi sederhana antara  $X_1$  terhadap Y di MTsN se kecamatan Kebonsari:

**Tabel 5.17**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana  $X_1$  Terhadap Y**

Model Summary <sup>b</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	65,313	7.173		9,105	.000
	Lingkungan Kerja	.067	.107	.066	,631	.530
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						

Dari hasil *output* tabel 5.17 dan lampiran 23 *coefficients*, diketahui nilai *Pvalue* (sig) sebesar 0,530 dan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yakni  $0,631 < 1,986$  (nilai  $t_{tabel}$  ini dicari dalam tabel t dengan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05 dan nilai  $\alpha$  dibagi dua menjadi 0,025 karena menggunakan hipotesis dua arah, dan  $n = 92$ , dimana  $n$  merupakan jumlah sampel dan  $k = 2$ , dimana  $k$  merupakan jumlah seluruh variabel sehingga diperoleh  $df$  adalah  $(N-k) = 92 - 2 = 90$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

b. Pengujian hipotesis 2

Pengujian hipotesis 2 digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel  $X_2$  yaitu motivasi terhadap variabel  $Y$  yakni kinerja guru MTsN se kecamatan Kebonsari. Pengujian hipotesis 2 menggunakan analisis regresi linier sederhana. Data diolah dengan program IBM *SPSS Statistic Version 25*. Berikut ini tabel hasil analisis regresi sederhana antara  $X_2$  terhadap  $Y$  di MTsN se kecamatan Kebonsari:

**Tabel 5.18**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana  $X_2$  Terhadap  $Y$**

Model Summary <sup>b</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42,789	6,439		6,645	.000
	Motivasi kerja	.404	.096	.406	4,210	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari hasil *output* tabel 5.17 dan lampiran 23 *coefficients*, diketahui nilai *Pvalue* (sig) sebesar 0,000 dan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yakni  $4,210 < 1,986$  (nilai  $t_{tabel}$  ini dicari dalam tabel t dengan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05 dan nilai  $\alpha$  dibagi dua menjadi 0,025 karena menggunakan hipotesis dua arah, dan  $n = 92$ , dimana  $n$  merupakan jumlah sampel dan  $k = 2$ , dimana  $k$  merupakan jumlah seluruh variabel sehingga diperoleh  $df$  adalah  $(N-k) = 92 - 2 = 90$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

**Tabel 5.19**  
**Model Summary<sup>h</sup>**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.406 <sup>a</sup>	.165	.155	4,508
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Hasil *output* 5.18 dan lampiran 23 *model summary* diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,165. Nilai ini mengandung arti bahwa kontribusi atau sumbangsih pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 16,5% dan sisanya 83,5% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan sebesar 16,5% terhadap kinerja guru di MTsN se Kecamatan Kebonsari.

c. Pengujian hipotesis 3

Pengujian hipotesis 3 digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel  $X_3$  yaitu kepuasan kerja terhadap variabel  $Y$  yakni kinerja guru MTsN se kecamatan Kebonsari. Pengujian hipotesis 3 menggunakan analisis regresi linier sederhana. Data diolah dengan program IBM *SPSS Statistic Version 25*. Berikut ini tabel hasil analisis regresi sederhana antara  $X_3$  terhadap  $Y$  di MTsN se kecamatan Kebonsari:

**Tabel 5.20**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana  $X_3$  Terhadap  $Y$**

Model Summary <sup>b</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,899	2,082		3,314	.001
	Motivasi kerja	.942	.031	.954	30,306	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						

Dari hasil *output* tabel 5.17 dan lampiran 23 *coefficients*, diketahui nilai *Pvalue* (sig) sebesar 0,000 dan nilai  $T_{hitung} < T_{tabel}$  yakni  $30,306 < 1,986$  (nilai  $t_{tabel}$  ini dicari dalam tabel t dengan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05 dan nilai  $\alpha$  dibagi dua menjadi 0,025 karena menggunakan hipotesis dua arah, dan  $n = 92$ , dimana  $n$  merupakan jumlah

sampel dan  $k = 2$ , dimana  $k$  merupakan jumlah seluruh variabel sehingga diperoleh  $df$  adalah  $(N-k) = 92 - 2 = 90$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

**Tabel 5.21**  
**Model Summary<sup>h</sup>**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 <sup>a</sup>	.911	.910	1,473
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja				

Hasil *output* 5.18 dan lampiran 23 *model summary* diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,911. Nilai ini mengandung arti bahwa kontribusi atau sumbangsih pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 91,1% dan sisanya 8,9% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan sebesar 91,1% terhadap kinerja guru di MTsN se Kecamatan Kebonsari. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan yang memiliki skor banyak yang termuat pada angket kepuasan kerja yang tercantum pada pernyataan nomor 10 dan 16.

#### d. Pengujian hipotesis 4

Pengujian hipotesis 4 digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel  $X_1$  lingkungan kerja,  $X_2$  motivasi,  $X_3$  kepuasan kerja terhadap variabel  $Y$  kinerja guru di MTsN se kecamatan Kebonsari. Pengujian hipotesis 4 menggunakan analisis regresi linier berganda dengan mengolah data pada program IBM SPSS Statistic Version 25. Berdasarkan hasil pengolahan data maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:



**Tabel 5.22**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2011,658	3	670,553	332,332	.000 <sup>b</sup>
	Residual	177,599	88	2,018		
	Total	2189,217	91			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja						

Sesuai tabel ANOVA 5.23 dan lampiran 26 diketahui bahwa nilai *Pvalue* (sig)  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $332,332 > 2,71$  (nilai *f* tabel ini dicari dalam tabel *f* pada taraf signifikansi 5% atau 0,05 dan  $df = (4-1);(92-4) = 3; 88$ ). Sehingga disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya lingkungan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru MTsN se Kecamatan Kebonsari.

**Tabel 5.23**  
**Model Summary**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 <sup>a</sup>	.919	.916	1,420
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja				

Hasil perhitungan IBM SPSS Statistis Version 25 untuk koefisien Determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,919. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap mutu pembelajaran (Y) sebesar 91,9%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 91,9\% = 8,1\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan sebesar 91,9% terhadap kinerja guru. Variabel yang memiliki pengaruh banyak pada kinerja yaitu variabel kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian secara parsial antara  $X_3$

(Kepuasan kerja) dengan Y (Kinerja Guru) dengan kontribusi pengaruh sebesar 91,1%.



## BAB VI PEMBAHASAN

### A. Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bab ini membahas tentang interpretasi penelitian dari hasil pengujian dan perhitungan statistik yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya. Adapun pembahasannya yakni pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru MTsN se Kecamatan Kebonsari, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MTsN se Kecamatan Kebonsari, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru MTsN se Kecamatan Kebonsari, pengaruh, lingkungan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru MTsN se Kecamatan Kebonsari.

### B. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MTsN se-Kecamatan Kebonsari

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 diketahui bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ) di MTsN se kecamatan Kebonsari. Dimana nilai  $P$  value (sig) sebesar  $0,530 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $0,631 < 1,986$  Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $X_1$  tidak berpengaruh signifikan terhadap  $Y$ .

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti, menurut bapak Mustakim selaku waka MTsN 2 Madiun “lingkungan kerja di madrasah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, dikarenakan semua guru juga tidak begitu ahli dalam pemanfaatan sarana dan prasarana yang disediakan oleh madrasah dan hanya sebatas mampu menggunakan saja”. “Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru yakni salah satunya adalah iklim kerja, bahwasannya suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku para guru, sehingga hal tersebut sebagai hasil tindakan para guru dan interaksi antara guru yang di madrasah”.<sup>98</sup>

Menurut Sedarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti meja, kursi, komputer dan sebagainya, yang kedua lingkungan perantara atau lingkungan umum seperti rumah, kantor, pabrik, sekolah dan lain-lain.<sup>99</sup>

Menurut Agustini dalam wirawan menyatakan “Iklim kerja didefinisikan sebagai suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai

<sup>98</sup> Mustakim, Waka MTsN 2 Madiun, “Hasil Penelitian hasil pengaruh  $X_1$  dengan  $Y$ ”, *Wawancara*, di Madrasah, Rejosari Kebonsari Madiun, 13 April 2023, Pukul 10:00 WIB

<sup>99</sup> Sedarmayanti, “*Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*”, (Bandung: Mandar Maju, 2011), 26.

hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi. Selanjutnya, menurut Sugiono dalam buku Agustini menyatakan bahwa “Iklim kerja adalah lingkungan dari organisasi atau perusahaan yang dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan buruk bagi para karyawan.”<sup>100</sup>

### C. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTsN se-Kecamatan Kebonsari

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 diketahui bahwa motivasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ) di MTsN se kecamatan Kebonsari. Dimana nilai  $P$  value (sig) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $4,210 > 1,986$  Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $X_2$  berpengaruh signifikan terhadap  $Y$ .

Adapun nilai *coefficient* determinasi (*R Square*) sebesar 0,165, yang menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja guru sebesar 16,5% sementara sisanya 83,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Menurut Sedarmayanti “motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja”.<sup>101</sup> Selanjutnya, menurut Hasiubuan motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.<sup>102</sup>

Hasil penelitian serupa juga dilakukan oleh Ahmad Syafi Saragi dengan judul “Pengaruh Budaya Sekolah, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Binjai” bahwa terdapat pengaruh langsung positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi  $\rho_{43}=0,16$  dengan sumbangan pengaruhnya sebesar 2,56%. Maka motivasi kerja merupakan salah satu aspek dalam peningkatan kinerja guru.

### D. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTsN se-Kecamatan Kebonsari

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3 diketahui bahwa kepuasan kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ) di MTsN se kecamatan Kebonsari. Dimana nilai  $P$  value (sig) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $30,306 > 1,986$  Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $X_3$  berpengaruh signifikan terhadap  $Y$ .

<sup>100</sup> Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), 27

<sup>101</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2017), 32.

<sup>102</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2021), 17.

Adapun nilai *coefficient* determinasi (*R Square*) sebesar 0,911, yang menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 91,1% sementara sisanya 8,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.<sup>103</sup> Senada namun sedikit berbeda sudut pandang, menurut Afandi sikap kerja atau *job satisfaction* adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan perbandingan antara kontribusi dan imbalan yang ia dapatkan berdasarkan pendapat subjektif dari karyawan sendiri.<sup>104</sup> Selanjutnya, menurut Handoko kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan.<sup>105</sup>

Hasil penelitian serupa juga dilakukan oleh Finder Franciscus, Caska dan Azhar dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Ujung batu” hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 22,063 + 0,629X_2$ , dengan kontribusi pengaruh sebesar 19% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### **E. Pengaruh lingkungan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTsN se-Kecamatan Kebonsari**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 4 diketahui bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ) di MTsN se kecamatan Kebonsari. Dimana nilai *P value* (*sig*) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yakni  $332,332 > 2,71$  Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap  $Y$ . Adapun nilai *coefficient* determinasi (*R Square*) sebesar 0,919, yang menunjukkan bahwa sumbangsih atau kontribusi lingkungan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru

<sup>103</sup> Sutrisno, “*Manajemen Sumber Daya Manusia: dari Teori ke Praktik*” (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019),

<sup>104</sup> Afandi, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Yogyakarta: Zanafa Publishing, 2018), 73.

<sup>105</sup> Handoko, “*Manajemen*” (Yogyakarta: BPFE, 2020), 193.

sebesar 91,9% sementara sisanya 8,1% dipengaruhi oleh kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan, motivasi, dan kepuasan kerja yang dilaksanakan oleh guru mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru.

Menurut Mangkunegara kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>106</sup> Dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah penampilan kerja mereka sebagai *output* kemampuan kerja yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan motivasi dalam mewujudkan suatu hasil 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.<sup>107</sup>

#### **F. Temuan empiris**

Temuan empiris merupakan hasil penelitian, berupa observasi atau percobaan terdahulu yang mengemukakan beberapa konsep yang relevan dan terkait dengan penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan beberapa temuan empiris yang dijadikan panduan dalam menyelesaikan permasalahan. Khususnya permasalahan yang berkaitan dengan peningkatan mutu pembelajaran dalam hal lingkungan kerja, motivasi kerja, serta kepuasan kerja guru. Beberapa poin yang telah peneliti temukan dalam temuan empiris antara lain:

1. Pentingnya peningkatan kinerja guru agar meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam skill mengajar.
2. Peran penting lingkungan kerja dalam sebuah pekerjaan.
3. Peran penting motivasi kerja yang baik dalam peningkatan kinerja guru.
4. Peran penting kepuasan kerja yang dimiliki seorang pendidik dalam tercapainya tujuan pekerjaan.
5. Usaha keberlanjutan yang dapat dilakukan agar kinerja guru agar tetap terjaga dan dapat terus melakukan perbaikan-perbaikan yang diperlukan.

<sup>106</sup> Bernawi, Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*. 12.

<sup>107</sup> Rifa Elfita et al., "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Mts Negeri Sentajo Filial Kabupaten Kuantan Singingi", *Jurnal Al-Hikmah*,. 45.

## BAB VII

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil analisis data melalui perhitungan pembuktian hipotesis dalam tesis yang berjudul pengaruh lingkungan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru MTsN se-kecamatan Kebonsari Madiun tahun ajaran 2022/2023 maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial Lingkungan kerja ( $X_1$ ) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ) di MTsN se kecamatan Kebonsari. Dimana nilai  $P$  value (sig) sebesar  $0,530 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yakni  $0,631 < 1,986$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $X_1$  tidak berpengaruh signifikan terhadap  $Y$ .
2. Secara parsial Motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ) di MTsN se kecamatan Kebonsari. Dimana nilai  $P$  value (sig) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $4,210 > 1,986$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $X_2$  berpengaruh signifikan terhadap  $Y$ . Adapun nilai *coefficient* determinasi (*R Square*) sebesar  $0,165$ , yang menunjukkan bahwa sumbangsih atau kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar  $16,5\%$  sementara sisanya  $83,5\%$  dipengaruhi oleh kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Secara parsial Kepuasan kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ) di MTsN se kecamatan Kebonsari. Dimana nilai  $P$  value (sig) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $30,306 > 1,986$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $X_3$  berpengaruh signifikan terhadap  $Y$ . Adapun nilai *coefficient* determinasi (*R Square*) sebesar  $0,911$ , yang menunjukkan bahwa sumbangsih atau kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar  $91,1\%$  sementara sisanya  $8,9\%$  dipengaruhi oleh kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Secara simultan Lingkungan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ) di MTsN se kecamatan Kebonsari. Dimana nilai  $P$  value (sig) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yakni  $332,332 > 2,71$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap  $Y$ . Adapun nilai *coefficient* determinasi (*R Square*) sebesar  $0,919$ , yang menunjukkan bahwa sumbangsih atau kontribusi lingkungan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru sebesar  $91,9\%$  sementara sisanya  $8,1\%$  dipengaruhi oleh kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja

( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) yang diterapkan oleh guru mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil analisis, maka penulis memberikan beberapa saran yakni sebagai berikut:

### **1. Bagi pihak sekolah**

Seperti yang telah dipaparkan peneliti, para kepala sekolah MTsN negeri di kecamatan Kebonsari agar mengkaji serta memperhatikan lingkungan kerja guru, motivasi kerja guru, dan kepuasan kerja gurun dalam aktivitas guru untuk bekerja. Untuk meningkatkan kinerja guru dapat mengadakan workshop ataupun pelatihan dalam rangka peningkatan kinerja guru. Sehingga dapat terwujud guru yang profesional, tujuan pembelajaran serta tujuan lembaga pendidikan secara optimal. Dan untuk bapak ibu guru MTsN di kecamatan Kebonsari agar meningkatkan solidaritas antar guru supaya membentuk lingkungan kerja yang baik. Seluruh guru juga senantiasa untuk mendisiplinkan diri dan menyesuaikan tugas dengan tanggung jawab di sekolah.

### **2. Bagi peneliti selanjutnya**

Adapun saran bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti mengenai kinerja guru dapat mencoba dengan variabel lain untuk diteliti, seperti manajemen dan kepemimpinan, kurikulum, iklim kerja, produktivitas kerja, dana operasional, kemampuan guru. Kemudian peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengkaji lebih banyak sumber atau referensi terkait mutu pembelajaran sehingga hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lengkap.

## **C. Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, bahwa terdapat beberapa keterbatasan yang didapatkan serta dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti di masa yang akan datang dalam menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini tentu memiliki kekurangan yang perlu untuk terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Jumlah responden yang hanya 92 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya,
2. Objek penelitian hanya di fokuskan pada kinerja guru yang mana hanya satu dari banyak persoalan di dalam bidang pendidikan yang perlu diperhatikan.



3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat atau keadaan responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena terkadang perbedaan pemikiran, adanya anggapan dan pemahaman yang berbeda setiap responden, juga adanya faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.



## DAFTAR KEPUSTAKAAN

### Buku:

- Afandi, "Manajemen Sumber Daya Manusia" Yogyakarta: Zanafa Publishing, 2018.
- Anas Sudjono, Pengantar Statistik Pendidikan, Jakarta : PT Grafindo Persada, 2008.
- Andhita Dessy Wulansari, "Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian," Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2016
- Andi Ibrahim, Metodologi Penelitian, Makasar : Gunadarma Ilmu, 2018.
- Anoraga dan Pandji, Psikologi Kerja. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009.
- Aqib Zainal, Profesionalisme Guru dalam Pembelajaran, Surabaya: Insan, 2002
- Ari Setiawan, Aplikasi dan Statistik Peneltian, Yogyakarta: Nuha Medika, 2019.
- Badeni, Kepemimpinan & Perilaku Organisasi, Bandung: Alfabeta 2017.
- Bernawi, Mohammad Arifin, Kinerja Guru Profesional, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, Cetakan II, 2017.
- D. Gujarat. Pengantar Statistik. Jakarta: Bumi Aksara, 1999.
- Deni Darmawan, Metode Penelitian Kuantitatif Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014.
- Handoko, "Manajemen"Yogyakarta: BPFE, 2020.
- Hardani Dkk, Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Yogyakarta:CV. Pustaka Ilmu, 2020.
- Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta: Bumi Aksara, 2021
- Muhaimin, Wacana Pengembangan Pendidikan Islam, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003.
- Muhammad Nisfiannoor, Pendekatan statististika Modern untuk Ilmu Sosial Penerbit Salemba, 2009.
- Saefullah, Manajemen pendidikan Islam Bandung: CV Pustaka Setia 2010.
- Sedarmayanti, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", Jakarta: Ghalia Indonesia, 2017
- Sedarmayanti, "Tata Kerja dan Produktivitas Kerja", Bandung: Mandar Maju, 2011
- Sugiyono, Statistika untuk Penelitian Bandung: Alfabeta, 2002.
- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta, 2011.
- Suharsimi Arikunto, "Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik," Jakarta: Rineka Cipta, 2013.

Sukardi, "Metodologi Penelitian Pendidikan : Kompetensi dan Praktiknya, Yogyakarta: PT Bumi Aksara, 2004.

Suliyanto, Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2011.

Sutrisno, "Manajemen Sumber Daya Manusia: dari Teori ke Praktik" Jakarta: Prenadamedia Group, 2019

Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah, "Penelitian Kuantitatif (sebuah pengantar)," Bandung: Alfabeta, 2011.

Tukiran Taniredja, Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar) Bandung: Alfabeta, 2012.

Uno, Hamzah B. Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.

Viethzal Rivai dan Deddy Mulyadi, Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.

Wibowo, Perilaku Dalam Organisasi Depok: Rajawali Pers 2017.

Wirawan, Budaya dan Iklim Organisasi, Jakarta: Salemba Empat, 2008

#### **Tesis/Desertasi:**

Aji Munandar, "Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja,dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru" IAIN Purwokerto: Tesis, 2019

Azizatur Rosyida, "Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Kerja, dan Perilaku Pemimpin terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Ponorogo dan Kementerian Agama Ponorogo", Ponorogo: Tesis, 2021.

Henni Yulia, "Pengaruh Supervisi Akademik, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap peningkatan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Malang", Malang: tesis, 2021

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.

Nurul Ansyary, "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawe", Sumatera Utara: Tesis, 2021.

#### **Jurnal Ilmiah:**

Ahmad Syafi Saragi, "Pengaruh Budaya Sekolah, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Guru SMA di Kota Binjai", Jurnal Pendidikan dan Kepengawasan, Vol 2 No. 2, 2014.

- Bambang Swasto Sunuharyo, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 61, no. 2 2018.
- Budairi Dan Rohmah, "Strategi Kepala Madrasah Dalam Mendayagunakan Tenaga Pendidik Di Madrasah Diniyyah Al-Bazariyyah Tempursari Wungu Madiun." *Excelencia: Journal Of Islamic Education & Management* 1, No. 01 (2021): 105, <https://doi.org/10.21154/excelencia.v1i01.207>
- E Susanti, N Ahyani, and M Missriani, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 5 : 1443-1444, <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/1117>, 2021.
- Eliyanto. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen", *Jurnal Pendidikan Madrasah* 3, no.1 2018.
- 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.
- Fitriani dan Ali, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Di Kebonsari Madiun." *Excelencia: Journal Of Islamic Education & Management* 2, No. 02 (2022): 4, <https://doi.org/10.21154/excelencia.v2i01.515>
- Fitriani Dan Harjali, "Manajemen Peningkatan Mutu Sarana Dan Prasarana Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah Wahid Hasyim Badegan Ponorogo." *Excelencia: Journal Of Islamic Education & Management* 1, No. 01 (2021): 11, <https://doi.org/10.21154/excelencia.v1i01.89>
- Fimas Maulana Al-Jufri, Isa Anshori, dan Eni FariyatulFahyuni, *Menjadi Guru yang Well being di Masa Pandemi Covid 19*, Sidoarjo: UMSIDA Press 2021.
- Finder Franciscus et.al., "Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Ujungbatu", *Jurnal Pendidikan Tambusai* Vol. 5 No. 2 2021.
- Firmawati, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru", *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* 5, no. 3, 2017.
- Getrulda Carolina Naomi dan Darmin Hasbullah, "Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas Motivasi Kerja, Iklim Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN", *Jurnal Sipatokkong*, Vol. 1 No. 1 2020.

- Gun Mardiatmoko, “Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linear Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda)”, (Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan, Vol. 14), 2022.
- Heru Mei Giantoro et.al., “Pengaruh Kmpetensi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Guru, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Purbalingga”, Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA) Vol. 21 No. 02 2019.
- Kiki Elvoira Vrismatia et.al., “Pengaruh Kompetensi Pedagogik, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar”Jurnal JUMPED (jurnal manajemen pendidikan) Vol. 7 No. 1, Juni 2019.
- 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.
- Moh Ali Syaifudin Zuhri, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember, vol. 6, 2018.
- Mohamad Sodik, “Pengaruh Kinerja Guru Dalam Pelaksanaan Pembelajaran Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran” 7, no. 1 2019.
- Muh. Arif et.al., “Pengaruh Kompetensi Profesional, Sarana Prasarana, dan Motivasi Berprestasi terhadap kinerja dosen”, Pusaka: Journal of Tourism, Hospitality, Travel and Busines Event, Vol. 3, No.1 2021.
- Nela Pima Rahmawanti et.al, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) 8, no. 2 2014.
- Paltiman Lumban Gaol, Muhammad Khumaedi, dan Masrukan Masrukan, “Pengembangan Instrumen Penilaian Karakter Percaya Diri Pada Mata Pelajaran Matematika Sekolah Menengah Pertama, Journal of Research and Educational Research Evaluation 6, no. 1 8 Agustus 2017. <https://doi.org/10.15294/jrer.v6i1.16209>.
- 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.
- 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.

Rifa Elfita et al., “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Mts Negeri Sentajo Filial Kabupaten Kuantan Singingi”, Jurnal Al-Hikmah, 1, no. 1 2019

Rumimpunu dan R. Clif Joune, “Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulu,” Jurnal EMBA Vol.3, No., no. 3 2015.

Rusydiati, “Kepuasan Kerja Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah”, Studia Didaktika 11, no.1, 2017.

Sahlan Lubis, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan”, Jurnal EduTech Vol. 6 No. 1 2020.

Soleh Sofyan, Dodi Prasada, and Irfan Rizka Akbar, “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah Cabang Sawangan,” Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis 11, no. 2a 2020.

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.

**Internet:**

“Menyusun Penelitian Tindakan Kelas; Peningkatan kemampuan menulis melalui penelitian tindakan kelas (mahasiswa, guru, Dosen) | Perpustakaan Universitas Peradaban,” 177, diakses 26 Februari 2023.

**Lain-Lain/Peraturan Pendidikan:**

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

Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2016 Tentang Standar Proses Pendidikan Dasar Dan Menengah. Bab IV Tentang Perencanaan Pembelajaran, 2016.

