

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA, TERHADAP
KEPUASAN KERJA GURU DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA GURU
MADRASAH ALIYAH DI PULAU BAWEAN**

TESIS

OLEH:

**MOH. NASIR
NIM: 16710016**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2018**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA
GURU MADRASAH ALIYAH DI PULAU BAWEAN**

TESIS

Diajukan Kepada :

**Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Beban Studi Pada
Program Magister Manajemen Pendidikan Islam**

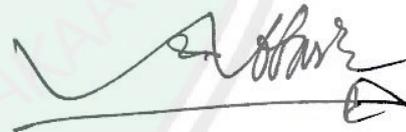
**Oleh:
MOH. NASIR
NIM. 16710016**

Pembimbing I



**Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag
NIP.19720420 200212 1 003**

Pembimbing II



**Dr. H. Abdul Bashith, M.Si
NIP.19761002 200312 1 003**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Nama : Moh. Nasir

NIM : 16710016

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Tesis : Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Dan Dampaknya Pada Kinerja Guru Madrasah Aliyah Di Pulau Bawean

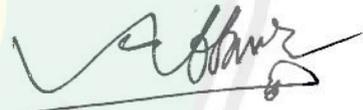
Setelah diperiksa dan dilakukan perbaikan seperlunya, Tesis dengan judul sebagaimana di atas disetujui untuk diajukan ke sidang Ujian Tesis.

Pembimbing I



Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag
NIP.19720420 200212 1 003

Pembimbing II



Dr. H. Abdul Bashith, M.Si
NIP.19761002 200312 1 003

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Magister Manajemen Pendidikan Islam



Dr. H. Wahid Murni, M.Pd. Ak
NIP. 19690303 200003 1 002

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

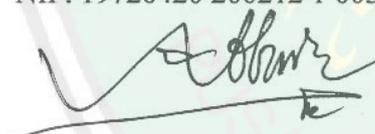
Tesis dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Dan Dampaknya Pada Kinerja Guru Madrasah Aliyah Di Pulau Bawean" ini telah diuji dan dipertahankan di depan sidang dewan penguji pada tanggal 24 September 2018.

Dewan Penguji,


Dr. Hj. Suti'ah, M.Pd, Ketua
NIP. 196510061 199303 2 003


Dr. H. Wahid Murni, M.Pd. Ak, Penguji Utama
NIP. 19690303 200003 1 002


Dr. H. Munirul Abidin, M. Ag. Anggota
NIP. 19720420 200212 1 003


Dr. H. Abdul Bashith, M. Si. Anggota
NIP. 19761002 200312 1 003

Megetahui

Direktur Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Maulanan Malik Ibrahim



Prof. Dr. H. Mulyadi, M.Pd. I.
NIP. 19550717 198203 1 005

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Moh. Nasir

NIM : 16710016

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Guru Madrasah Aliyah Di Pulau Bawean

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa hasil penelitian saya ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat oleh orang lain, kecuali yang tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur jiplakan maka saya bersedia untuk mempertanggung jawabkan, serta diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Batu, 03 September 2018

Hormat Saya,



Moh. Nasir
16710016

HALAMAN MOTTO

أَلَمْ تَرَوْا أَنَّ اللَّهَ سَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ وَأَسْبَغَ عَلَيْكُمْ
نِعْمَهُ ظَاهِرَةً وَبَاطِنَةً وَمِنَ النَّاسِ مَن يُجَادِلُ فِي اللَّهِ بِغَيْرِ عِلْمٍ وَلَا هُدًى وَلَا
كِتَابٍ مُّنبِئٍ ۚ [سورة لقمان: ٢٠]

Tidakkah kamu perhatikan sesungguhnya Allah telah menundukkan untuk (kepentingan)mu apa yang di langit dan apa yang di bumi dan menyempurnakan untukmu nikmat-Nya lahir dan batin. Dan di antara manusia ada yang membantah tentang (keesaan) Allah tanpa ilmu pengetahuan atau petunjuk dan tanpa Kitab yang memberi penerangan. (Qs. Luqman: 20).¹

“work hard in silence, let success make the noise”

¹ Departemen agama Republik Indonesia, Al Qur'an Terjemah, Bandung: CV Penerbit

Diponegoro, 2009

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim..

Ya Allah.....

Terimah kasih atas nikmat dan rahmat-Mu yang agung ini, hari ini hamba bahagia, sebuah perjalanan yang panjang dan gelap ini perlahan-lahan telah engkau berikan secercah cahaya terang. Walaupun hari esok masih penuh dengan teka-teki dan tanda tanya yang cukup besar, bahkan hamba sendiripun belum tahu jawabannya. Namun hamba tidak takut, ataupun menyerah, hamba akan terus berusaha dan berdoa pada-Mu.

Syukur Alhamdulillah...

Kini hamba tersenyum dalam iradat-Mu Kini hamba mengerti arti kesabaran dalam penantian, Kau menyimpan sejuta makna dan rahasia, sungguh berarti rahmat dan hikmah yang Kau beri.

Dengan kerendahan hati, beserta ridho Allah Swt, kupersembahkan salah satu karya terbesarku ini kepada.....

“Kakek dan Almarhumah nenek (H. Anwar & Hj. Ainamah (Alm))”

Terima kasih atas do’a, bimbingan dan motivasi, kasih sayang selama ini yang tak pernah putus. Kerendahan hatinya dalam membimbingku, ketulusannya mengingatkan ku dalam kebaikan, Segalanya yang tak mungkin cukup ku ungkapkan hanya dalam tulisan sederhana ini”.

“Bapak dan Mamak (Maidi & Nasiyah)”

inilah kata-kata yang mewakili seluruh rasa, tiada yang dapat kuberi kan agar setara dengan pengorbananmu padaku, kasih sayangmu tak pernah bertepi, cintamu tiada berujung.

Kini..... sambutlah aku anakmu ini di depan pintu tempat dimana dulu anakmu mencium tanganmu dan terimalah keberhasilan berwujud gelar persembahanku ini sebagai bukti cinta dan tanda baktiku.....”

"Adik-adikku (Moh. Rifki & Khairul Anam)"

Terimah kasih atas dukungan, do’a, dan semangatnya yang tiada putus”

“Haslinda, Hasan, Hajri, Umi, Nafi, Habib, Liya, Bayu, Nindya, Najib, Nizara, Hadi,dan Ilul ”

Terima kasih atas sumbangsih kalian selama proses penulisan Tesis ini”.

Irfan S.Si, Zainal S.Si, Jauhar S.Farm, Bagus S.T, Iqbal S.Si,Muslim S.Kom Yusuf, serta teman-teman MPI angkatan 2016 dan teman-teman kos Nur Farma.

Terima kasih telah menjadi sahabat sekaligus keluarga keduaku selama menuntut ilmu di kota ini

KATA PENGANTAR



Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karuniaNya kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan penulisan tesis dengan judul “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Dan Dampaknya Pada Kinerja Guru Madrasah Aliyah Di Pulau Bawean*”.

Shalawat serta salam semoga tercurah kepada Nabi Agung Muhammad SAW yang telah membimbing umatnya dari gelapnya kekufuran menuju cahaya Islam yang terang benderang.

Selanjutnya, penulis ungkapkan rasa terima kasih dan penghargaan yang tak terhingga kepada orang tua ,adik dan segenap keluarga yang senantiasa mengiringi setiap jengkal langkah kaki penulis dengan untaian doa.

Penulis menyadari keterbatasan pengetahuan yang penulis miliki, karena itu tanpa keterlibatan dan sumbangsih dari berbagai pihak, sulit bagi penulis untuk menyelesaikan Tesis ini. Maka dari itu dengan segenap kerendahan hati penulis ucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang selalu memberikan pengetahuan dan pengalaman yang berharga.
2. Prof. Dr. H Mulyadi, M.Pd.I selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dan para Asisten Direktur atas segala layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama penulis menempuh studi

3. Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Bapak Dr. H. Wahid Murni, M.Pd.Ak dan Dr. Isti'annah Abubakar, M.Ag selaku sekretaris Program Studi atas motivasi, koreksi dan kemudahan pelayanan selama studi.
4. Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan, memberi masukan, kemudahan serta memberikan kepercayaan kepada penulis dalam pengerjaan tesis.
5. Dr. H. Abdul Basith, M.Si selaku dosen pembimbing II yang selalu memberikan masukan, bimbingan dan memberi kemudahan dan melancarkan proses penyelesaian tesis ini..
6. Semua staff pengajar atau dosen dan semua staff TU Sekolah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan bimbingan, mengalirkan ilmu, pengetahuan, pengalaman dan wawasan sebagai pedoman dan kemudahan-kemudahan selama menyelesaikan studi.
7. Bapak kepala sekolah, Seluruh dewan guru dan para pegawai lainnya di Madrasah Aliyah Hasan Jufri, Madrasah Aliyah Mambaul Falah, Madrasah Aliyah Umar Mas'ud, Madrasah Aliyah DarusSalam, Madrasah Aliyah Miftahul Huda yang telah memberikan dukungan, serta partisipasinya selama penulis menyelesaikan tesis sehingga penelitian tesis ini berjalan dengan lancar.
8. rekan dan rekanita senasib seperjuangan di program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) angkatan 2016. Sahabat-sahabat Kos Nur Farma

Sebagai penutup, penulis menyadari dalam tesis ini masih banyak kekurangan dan jauh dari sempurna. Semoga apa yang menjadi kekurangan bisa disempurnakan oleh peneliti selanjutnya. Harapan penulis, semoga karya ini bermanfaat dan menambah khasanah ilmu pengetahuan bagi kita semua, Amin.

Malang, 2018

Penulis



DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Judul.....	ii
Lembar Persetujuan.....	iii
Lembar Pengesahan	iv
Lembar pernyataan.....	v
Motto	vi
Persembahan	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi.....	xi
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar.....	xiv
Daftar Lampiran	xv
Abstrak	xvi
BAB I Pendahuluan	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
E. Hipotesis Penelitian.....	12
F. Asumsi Penelitian	14
G. Ruang Lingkup penelitian	15
H. Originalitas Penelitian	15
I. Definisi Operasional.....	22
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Lingkungan kerja	26
1. Pengertian lingkungan kerja.....	26
2. Jenis – jenis lingkungan kerja	28
3. Cara mengukur lingkungan kerja	29
4. Lingkungan kerja dalam perspektif Islam.....	30
B. Motivasi kerja.....	31
1. Pengertian motivasi kerja	31
2. Teori kebutuhan Mc clelland	32
3. Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja.....	34
4. Cara mengukur motivasi kerja	35
5. Motivasi kerja dalam perspektif Islam	36
C. Kepuasan kerja guru.....	37
1. Pengertian kepuasan kerja guru	37
2. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	39
3. Cara mengukur kepuasan kerja	41
4. Kepuasan kerja dalam perspektif Islam	42
D. Kinerja guru	43
1. Pengertian kinerja guru	43
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru	46
3. Cara mengukur kinerja guru.....	47
4. kinerja dalam perspektif Islam	48
E. Pengaruh antar variabel.....	49

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	58
B. Variabel penelitian	59
C. Populasi dan Sampel	59
D. Pengumpulan Data	60
E. Instrumen penelitian	60
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	65
G. Analisis Data	70

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Analisis Statistik Deskriptif	75
B. Uji Prasyarat Regresi	92
C. Uji Hipotesis	95

BAB V PEMBAHASAN

A. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	116
B. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	118
C. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru	119
D. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	121
E. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	122
F. Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja	124
G. Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja.....	126

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan	128
B. Implikasi Teoritis dan praktik	129

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Orisinilitas Penelitian	20
Tabel 2.1 Cara Mengukur Kinerja	47
Tabel 3.1 Alternatif jawaban	59
Tabel 3.2 Variabel Dan Indikator	62
Tabel 3.3 Hasil Uji Coba Validitas Angket Lingkungan Kerja (X_1)	66
Tabel 3.4 Hasil Uji Coba Validitas Angket Motivasi Kerja (X_2)	66
Tabel 3.5 Hasil Uji Coba Validitas Angket Kepuasan Kerja Guru (Z)	67
Tabel 3.6 Hasil Uji Coba Validitas Angket Kinerja Guru (Y)	67
Tabel 3.7 Hasil Uji Coba Reliabilitas Instrumen	69
Tabel 4.1 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel X_1	75
Tabel 4.2 Tabulasi Hasil Jawaban Kuesioner Variabel X_1	76
Tabel 4.3 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel X_2	78
Tabel 4.4 Tabulasi Hasil Jawaban Kuesioner Variabel X_2	79
Tabel 4.5 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Z	83
Tabel 4.6 Tabulasi Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Z	84
Tabel 4.7 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y	86
Tabel 4.8 Tabulasi Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Y	87
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	91
Tabel 4.10 Hasil Uji Lineiritas	92
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolineiritas	93
Tabel 4.12 Hasil Uji Linier Parsial	96
Tabel 4.10 Hasil Uji Linier Secara Simultan	107

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Konsep Penelitian.....	58
Gambar 4.1	Diagram Lingkungan Kerja.....	76
Gambar 4.2	Diagram Motivasi Kerja.....	79
Gambar 4.3	Diagram Kepuasan Kerja Guru.....	84
Gambar 4.4	Diagram Kinerja Guru.....	87
Gambar 4.5	Diagram jalur 1.....	112
Gambar 4.6	Diagram jalur 2.....	113



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Angket Penelitian
- Lampiran 2 Data Uji Coba Angket
- Lampiran 3 Uji Normalitas Dan Lineiritas Angket
- Lampiran 4 Uji validitas dan reliabilitas Angket
- Lampiran 5 Data Penelitian
- Lampiran 6 Uji Normalitas Data Penelitian
- Lampiran 7 Uji Linieritas Data Penelitian
- Lampiran 8 Uji Regresi Data Penelitian
- Lampiran 9 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian



ABSTRAK

Nasir, Moh. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Dan Dampaknya Pada Kinerja Guru Madrasah aliyah Di Pulau Bawean*. Tesis Program Pascasarjana. Program Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang. Pembimbing: (I) Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag. (II) Dr. H. Abdul Basith, M.Si.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru

Guru merupakan salah satu pilar yang menentukan keberhasilan aktivitas pendidikan di sekolah. Keberadaan guru harus senantiasa diberikan perhatian yang serius, mengingat keberhasilan proses pembelajaran sangat sulit tercapai apabila peran guru tidak maksimal. Sebagai komponen yang mendukung keberhasilan proses pembelajaran, kinerja seorang guru harus senantiasa dipelihara dan ditingkatkan. Namun realita yang ada di lapangan guru kurang memperhatikan kinerjanya, kebanyakan para guru bekerja hanya sekedar melaksanakan tugas dan kewajiban sehari-hari. Kinerja guru dapat dipengaruhi lingkungan kerja, Motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean (2) Menjelaskan pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean (3) Menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean (4) menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean (5) Menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean (6) menjelaskan pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru (7) Menjelaskan pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jumlah sample sebanyak 100 orang guru, sedangkan analisis data pada penelitian ini dengan menggunakan tehnik analisis jalur (*Path Analysis*) dengan bantuan software spss.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean, (2) Ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean, (3) Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean, (4) Ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi kerja dengan kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean. (5) Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja guru dengan kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean (6) Ada pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja dengan kinerja guru melalui Kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean. (7) Ada pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja dengan kinerja guru melalui Kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean.

ABSTRACT

Nasir, Moh. 2018. *Analysis of the Effect of Work Environment and Work Motivation on Teacher Job Satisfaction and Its Impact on Teacher Performance in Islamic Senior High School on Bawean Island*. Thesis Graduate program. Master of Management Program in Islamic Education, State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim, Malang. Advisors: (I) Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag. (II) Dr. H. Abdul Basith, M.Si.

Key Words: Work Environment, Work Motivation, Work Satisfaction, Teacher Performance

The teacher is one of the pillars that determine the success of educational activities in schools. The existence of teachers must always be given serious attention, given the success of the learning process is very difficult to achieve if the teacher's role is not optimal. As a component that supports the success of the learning process, the performance of a teacher must always be maintained and improved. But the reality that is in the field of the teacher is not paying attention to its performance, most teachers work only to carry out their daily tasks and obligations. Teacher performance can be influenced by the work environment, work motivation, and job satisfaction.

The purpose of this study are: (1) Explain the influence of the work environment on the job satisfaction of Islamic Senior High School teachers on Bawean Island (2) Explain the effect of work motivation on job satisfaction of Islamic Senior High School teachers on Bawean Island (3) Explain the influence of the work environment on the performance of Islamic Senior High School in Bawean Island (4) explain the effect of work motivation on the performance of Islamic Senior High School teachers in Bawean Island (5) Explain the effect of job satisfaction on the performance of Islamic Senior High School teachers on Bawean Island (6) explain the indirect effect between work environment on teacher performance through teacher job satisfaction (7) Explain the indirect effect of work motivation on teacher performance through teacher job satisfaction. This study uses a quantitative approach, and path analysis techniques using multiple regression analysis techniques.

The results of this study indicate that: (1) There is a positive and significant influence between the work environment and job satisfaction of Islamic Senior High School teachers on Bawean Island, (2) There is a positive and significant influence between work motivation and job satisfaction of Islamic Senior High School teachers on Bawean Island, (3) There is a positive and significant influence between the work environment and the performance of Islamic Senior High School teachers on Bawean Island, (4) There is a positive and significant influence between work motivation and the performance of Madrasah Aliyah teachers on Bawean Island. (5) There is a positive and significant influence between teacher job satisfaction and the performance of Islamic Senior High School teachers on Bawean Island (6) There is an indirect influence between the work environment and teacher performance through job satisfaction of Islamic Senior High School teachers on Bawean Island. (7) There is an indirect influence between the work environment and the teacher's performance through job satisfaction of Islamic Senior High School teachers in Bawean Island.

مستخلص البحث

ناصر، محمد ٢٠١٨. تحليل تأثير بيئة العمل ودافع العمل على اكتفاء عمل المدرسين وأسبابها على تحقيق مدرسي المدارس الثانوية في جزيرة باوين. رسالة الماجستير كلية الدراسات العليا قسم إدارة التربية الإسلامية جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرف الأول: د. الحاج منير العابدين، المشرف الثاني: د. الحاج عبد البسيط.

الكلمات الأساسية: بيئة العمل، دافع العمل، اكتفاء العمل و تحقيق العمل.

المدرس هو واحد من الركائز التي تحدد نجاح الأنشطة التعليمية في المدرسة. يجب أن يولي وجود المعلم اهتماما جديا حيث أن نجاح عملية التعليم صعب في تحقيقها إذا كان دور المدرس لم يكمل. المدرس كعنصر في نجاح عملية التعليم، يجب على تحقيق المدرس أن يحفظ ويزيد في تحقيقها. والواقع أن المدرس لم يهتم تحقيقه. ومعظم المدرسين يعملون مجردا بالواجبات والتزامات اليومية. تحقيق المدرس المؤثر على بيئة العمل ودافعه واكتفاؤه.

ويهدف هذا البحث إلى: ١. البيان في تأثير بيئة العمل على اكتفاء عمل المدرسين في المدارس الثانوية بجزيرة وايان، ٢. البيان في تأثير دافع العمل على اكتفاء المدرسين في المدارس الثانوية بجزيرة وايان، ٣. البيان في تأثير بيئة العمل على تحقيق المدرسين في المدارس الثانوية بجزيرة وايان، ٤. البيان في تأثير دافع العمل على تحقيق المدرسين في المدارس الثانوية بجزيرة وايان، ٥. البيان في تأثير اكتفاء العمل على تحقيق المدرسين في المدارس الثانوية بجزيرة وايان، ٦. البيان في التأثير غير المباشر بين بيئة العمل على تحقيق المدرسين باكتفاء عمل المدرسين، ٧. البيان في التأثير غير المباشر بين دافع العمل على تحقيق المدرسين باكتفاء عمل المدرسين. ومدخل هذا البحث هو المدخل الكمي وطريقة تحليل البيانات هي باستخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression).

نتائج هذا البحث تدل على: ١. وجود التأثير الإيجابي بين بيئة العمل واكتفاء عمل المدرسين بالمدارس الثانوية في جزيرة باويان، ٢. وجود التأثير الإيجابي بين دافع العمل واكتفاء عمل المدرسين بالمدارس الثانوية في جزيرة باويان، ٣. وجود التأثير الإيجابي بين بيئة العمل وتحقيق المدرسين في المدارس الثانوية بجزيرة وايان، ٤. وجود التأثير الإيجابي بين دافع العمل وتحقيق عمل المدرسين في المدارس الثانوية بجزيرة وايان، ٥. وجود التأثير الإيجابي بين اكتفاء عمل المدرسين وتحقيق المدرسين في المدارس الثانوية بجزيرة وايان، ٦. وجود التأثير غير المباشر بين بيئة العمل وتحقيق المدرسين على اكتفاء عمل المدرسين في المدارس الثانوية بجزيرة وايان، ٧. وجود التأثير غير المباشر بين بيئة العمل وتحقيق المدرسين باكتفاء عمل المدرسين في المدارس الثانوية بجزيرة وايان.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang berada di dalamnya. Oleh karena itu, peran SDM yang mumpuni sangat diperlukan untuk kemajuan teknologi dan perkembangan informasi, dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang mumpuni, maka akan mempermudah organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu komponen SDM yang ada di organisasi pendidikan adalah guru.

Guru merupakan salah satu pilar yang menentukan keberhasilan aktivitas pendidikan di sekolah. Keberadaan guru harus senantiasa diberikan perhatian yang serius, mengingat keberhasilan proses pembelajaran sangat sulit tercapai apabila peran guru tidak maksimal. Sebagai komponen yang mendukung keberhasilan proses pembelajaran, kinerja seorang guru harus senantiasa dipelihara dan ditingkatkan. Tujuan pendidikan akan sulit tercapai apabila kinerja guru rendah.

Agar menciptakan guru yang profesional, pemerintah telah membuat aturan persyaratan untuk menjadi guru. Dalam pasal 8 undang-undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

UU No.14 Tahun 2005 Bab IV pasal 20 (a) tentang guru dan dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas

keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.²

Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah. Profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral di pundaknya semua akan tampak pada kepatuhan dan loyalitasnya dalam menjalankan tugasnya sebagai guru di dalam kelas maupun di luar kelas.

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.³

² Undang-undang Tentang Guru dan Dosen (Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 serta UU No.20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS), (Bandung: Penerbit Citra Umbara, 2006), Hlm.. 26

³ Muhaimin, *Wacana Pengembangan Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), hlm.217

Untuk menjadikan guru yang profesional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, dan menjadikan guru sebagai tenaga kerja yang perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. Untuk membuat mereka menjadi profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi, namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik.

Namun realita yang ada di lapangan guru kurang dalam memperhatikan kinerjanya, kebanyakan para guru bekerja hanya sekedar melaksanakan tugas dan kewajiban sehari-hari. Keadaan ini akan menyebabkan etos kerja para guru menjadi rendah, dengan begitu akan berdampak pada mutu pendidikan dan sumberdaya manusia yang rendah pula. Hal ini sejalan dengan laporan yang dikeluarkan oleh *The United Nations Development Programme* (UNDP) pada tahun 2011-2012, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) atau Human Development Indeks (HDI) peringkat 124 di tahun 2011 dan ke 121 di tahun 2012. Pada tahun yang sama, *The United Nations Educational, Scientific And Cultural Organization* (UNESCO) merilis laporan hasil survei *Education For All Development Indeks* (EDI), yang menempatkan Indonesia berada di peringkat ke 64 dari 120 negara yang disurvei, dengan nilai EDI sebesar 0,938 dari skala 1,000; nilai kemampuan baca dan literasi pada usia 15 tahun ke atas

sebesar 0,926 dari skala 1,000. Ironisnya dengan skala sebesar itu kualitas pendidikan Indonesia dikategorikan dalam kategori menengah dan setara dengan negara berkembang yang ada di benua Afrika.⁴

Kinerja dan kompetensi guru yang rendah di Indonesia pernah disampaikan oleh menteri pendidikan dan kebudayaan, Muhammad Nuh, yang di buktikan dengan nilai hasil UKG di seluruh Indonesia, dengan nilai rata-rata sebesar 4,25 dari skala 10.

“Nilai rata-rata uji kompetensi awal guru di 337 kabupaten/kota di bawah rata-rata nasional 42,25. Hanya 154 kabupaten / kota yang nilai rata-ratanya di atas rata-rata nasional. Nilai tertinggi 97,0 dan terendah 1,0 menunjukkan kesenjangan kualitas guru antar daerah amat lebar. Provinsi dengan nilai rata-rata tertinggi diperoleh Yogyakarta, DKI Jakarta, Bali, Jawa Timur, dan Jawa Tengah. Nilai rata-rata terendah di Maluku, Maluku Utara, Kalimantan Barat, Kalimantan Barat, Kalimantan Tengah, dan Jambi. Untuk tingkat kabupaten/kota, nilai rata-rata uji kompetensi awal (UKA) tertinggi di Blitar, Sukabumi, Gresik, Malang, dan Jember. Nilai rata-rata terendah di kabupaten Mentawai, Dogiyai, Barito Utara, Morotai, dan Lampung Barat. Hasil UKA guru itu dipaparkan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Mohammad Nuh, Jumat (16/13), di Jakarta.”⁵

Hasil uji kompetensi tersebut merupakan cerminan dari rendahnya kinerja guru di Indonesia dan tentunya sangat berkaitan dengan IMP dan EDI Indonesia yang rendah berdasarkan riset UNDP dan UNESCO. Kinerja guru yang rendah dapat di pengaruhi oleh banyak hal, salah satu diantaranya adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) guru dan karyawan merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen sebagai upaya memelihara

⁴ The United Nations educational, Scientific and cultural organization, education development indeks, (UNESCO, 2013)

⁵ Kompas.com Oline. Rata-rata Hasil Uji Kompetensi guru Masih Rendah, (Jumat, 12 Maret 2012) di akses pada tanggal 12 Desember 2017. Tersedia

tingkat kinerja guru dan karyawan yang diinginkan. Salah satu trend manajemen sumber daya manusia era global ini adalah kemampuan manajer dalam membangun komitmen karyawan dengan mendapatkan lebih banyak orang yang terlibat dan senang dengan pekerjaannya.⁶

Menurut Sinambela dalam Barnawi dan Mohammad arifin, mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Kepuasan kerja guru dapat meningkatkan produktivitas kerja dan disiplin kerja, selain itu, kepuasan kerja dapat menekan tingkat keluarnya guru dan banyaknya respon ketidakpuasan. Guru yang terpuaskan ia akan memiliki semangat kerja dan disiplin kerja yang tinggi, dan tentunya akan berdampak pada tingginya kinerja. Sebaliknya jika kepuasan kerja tidak terpenuhi maka akan banyak melahirkan respon-respon negatif yang berakibat pada terhambatnya upaya pencapaian tujuan organisasi.⁷

Handoko dalam Sutrisno mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.⁸

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku

⁶ Dessler Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Prenhallindo, 1997), Hlm. 28.

⁷Barnawi & Mohammad Arifin, *Kinerja guru profesional* (Yogyakarta, Ar-Ruzz media:2012)Hlm.133-134.

⁸ Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*(Jakarta: Kencana Prenata Media Group: 2008.) Hlm.79

negatif dan pada gilirannya akan menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja⁹

Penelitian yang dilakukan oleh Riduan Zain, dkk, menunjukkan ada korelasi positif antara kepuasan kerja dengan kinerja dosen, sekalipun tingkat hubungan kedua variabel tersebut adalah sedang.¹⁰ Penelitian yang sama dilakukan oleh Rosita Restiana yang menemukan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam penentuan kinerja guru di SMP Negeri 1 Rantau selatan.¹¹ Dari kedua penelitian di atas menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, hasil penelitian Didik Adi mengatakan bahwa kepuasan kerja pegawai perlu diperhatikan karena pegawai yang merasakan puas dalam bekerja akan mempunyai kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang merasakan ketidakpuasan di dalam bekerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor di antaranya adalah kompensasi, lingkungan kerja, kondisi kerja. Sedangkan beberapa penelitian lainnya menemukan bahwa gaji, lingkungan kerja dan fasilitas kerja mempengaruhi kepuasan kerja.¹² As'ad menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh

⁹ Ibid Hlm.. 79

¹⁰ Riduan Zain, *pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan uin sunan kalijaga yogyakarta. Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Volume 2, Nomor 1, Mei 2017/1438

¹¹ Bestiana, Rsita (2012) *hubungan kepuasan kerja, motivasi dan komitmen normatif dengan kinerja guru smpn 1 rantau selatan - labuhan batu. jurnal tabularasa*, 9 (2)

¹²Farid Firmansyah. *Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan, terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan di SMA Wachid Hasyim Surabaya, Tadris. 94 Volume 3. Nomor 1. 2008 Hlm.. 95*

faktor individu, sosial, fisik dan finansial. Sedangkan Winarno mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi¹³

Kepuasan kerja akan bisa dicapai dengan adanya motivasi kerja yang baik. Motivasi kerja merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual. Dorongan atau keinginan tiap individu berbeda-beda, hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dari luar. Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang adalah minat/perhatian terhadap pekerjaan, upah/gaji, status sosial dari pekerjaan, pekerjaan yang mengandung pengabdian dan faktor suasana kerja serta hubungan kemanusiaan yang baik. Tinggi rendahnya motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat dicapai karyawan. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong semangat kerja karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Penelitian yang dilakukan Edi Siregar, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.¹⁴ Hasil penelitian Brahmasari menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikansi motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan staf pada kinerja

¹³ As'ad, Moh., *Psikologi Industri* (Yogyakarta: Liberty, 1999), Hlm.. 195.

¹⁴ Edi Siregar , *kinerja individual dan sistem kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja*, Jurnal Pendidikan Penabur - No.16/Tahun ke-10/Juni 2011. Hlm.. 90

perusahaan.¹⁵ Dari penelitian di atas bisa diambil kesimpulan bahwa motivasi mempunyai hubungan terhadap kepuasan kerja

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yaitu tempat di mana para pegawai melaksanakan pekerjaan sehari-hari meliputi keadaan penerangan, pewarnaan, suara, udara, kebersihan, keamanan, serta tata ruang.¹⁶ Kenyamanan tempat kerja secara fisik dan non fisik (psikis) merupakan harapan bagi tiap karyawan. Upaya mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan, warna dinding dan perabotan kantor, suara dan tata ruang serta yang berkaitan dengan kondisi psikis. Hal ini memberikan rasa nyaman pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pada akhirnya kondisi kerja akan lebih baik dan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan.

Pegawai selalu menuntut adanya lingkungan tempat mereka bekerja lebih nyaman sehingga optimalisasi kerja pegawai dapat tercapai dengan baik. Pegawai tidak akan bekerja secara optimal apabila kondisi lingkungan tempat ia bekerja seperti penerangan tidak terpenuhi, suara gaduh, suhu udara terlalu lembap, panas. Selain itu juga perlu diperhatikan tata ruang yaitu penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan ruang, tentang penggunaan secara terperinci dari ruang ini untuk menyiapkan susunan yang praktis dari faktor fisik

¹⁵ Ida Ayu Brahmasari, *pengaruh variabel budaya perusahaan terhadap komitmen karyawan dan kinerja perusahaan kelompok penerbitan Pers jawa pos*, disertasi (surabaya: Universitas Airlangga Surabaya, 2004)

¹⁶Moekijat.. *Tata Laksana Kantor.*(Bandung : Alumni. 1995). Hlm.. 155

yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak.¹⁷

Dari penelitian yang dilakukan oleh Fajar Maya Sari dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena pada dasarnya lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang dibutuhkan untuk mencapai kondisi yang nyaman dalam bekerja.¹⁸

Berdasarkan beberapa uraian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti berkeinginan untuk meneliti lebih jauh konsep-konsep kinerja guru di Madrasah Aliyah, yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi serta kepuasan kerja guru dan dampaknya terhadap kinerja guru yang ada di Madrasah Aliyah di Pulau Bawean. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Dampaknya Pada Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan yang diperoleh sebagai berikut:

¹⁷ The Liang Gie. *Efisiensi Kerja Bagi Pembangunan Negara.* (Jakarta :Erlangga. 1992). Hlm.. 186

¹⁸ Fajar Maya Sari, *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto.* DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen April 2013, Vol. 9 No.2. Hlm. 150

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean ?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean ?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean ?
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean ?
5. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean ?
6. Apakah ada pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru ?
7. Apakah ada pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini, adalah:

1. Untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean
2. Untuk menjelaskan pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean
3. Untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean

4. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean
5. Untuk menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean
6. Untuk menjelaskan pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru
7. Untuk menjelaskan pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan bermanfaat baik secara teoritis dan praktis bagi berbagai pihak antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam implementasi teoritis peningkatan kepuasan kerja dan kinerja guru.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi sekolah

Penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai bahan informasi bagi lembaga pendidikan sekolah, mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru.

- b. Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi guru agar selalu berupaya komitmen dalam melaksanakan

tugas dan kewajibannya sebagai pendidik dan pengajar, serta menambah wawasan dan pengetahuan guru tentang bagaimana mengoptimalkan kinerja dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah perbendaharaan dan memperkaya informasi empiris dalam hal lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja sehingga bermanfaat bagi peningkatan kinerja guru yang dapat dipakai sebagai data banding atau rujukan dengan mengubah atau menambah variabel lain sekaligus dapat menyempurnakan penelitian ini.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini berdasarkan kajian teori yang mengupas tentang lingkungan kerja motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja guru. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini merupakan rangkuman dari kesimpulan teori-teori tersebut.

Hipotesis merupakan dugaan sementara terkait dengan hasil dari penelitian yang akan dilaksanakan. Secara umum hipotesis di bagi menjadi dua bagian yaitu hipotesis alternatif dan hipotesis nol. Suatu hipotesis sangat diperlukan mengingat keberadaannya yang akan dapat mengarahkan penelitian. Dalam hal ini, peneliti akan berupaya melakukan pembuktian terhadap suatu hipotesis

untuk di uji kebenarannya.¹⁹ Berdasarkan pembagian hipotesis tersebut maka hipotesis alternatif dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean
2. Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean
3. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean
4. Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean
5. Ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean
6. Ada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja dengan kinerja guru melalui kepuasan kerja guru
7. Ada pengaruh tidak langsung motivasi kerja dengan kinerja guru melalui kepuasan kerja guru

Sedangkan hipotesis nol dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean

¹⁹ Muhammad Nisfiannoor, *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial* (Jakarta: Salemba Humanika, 2009), Hlm.. 8.

2. Tidak ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean
3. Tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean
4. Tidak ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean
5. Tidak ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean
6. Tidak ada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja dengan kinerja guru melalui kepuasan kerja guru
7. Tidak ada pengaruh tidak langsung motivasi kerja dengan kinerja guru melalui kepuasan kerja guru

F. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian merupakan anggapan dasar yang dijadikan sebagai kerangka berpikir pada penelitian yang sedang dilakukan. Asumsi yang pada umumnya dipegang atau dipercaya tentang hubungan sebab akibat harus juga diperhitungkan. Untuk mengetahui asumsi penelitian yang dilakukan ini, dapat dijabarkan dengan beberapa kerangka yang akan dikemukakan diantaranya:

1. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja guru diluar variabel penelitian dianggap konstan
2. Gambaran tentang lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru pada obyek penelitian merupakan kondisi yang dapat diamati, dialami dan dirasakan guru pada lokasi penelitian. Dengan demikian

responden mampu memberikan jawaban yang obyektif terhadap situasi dan kondisi yang ada di tempat kerjanya sehingga hasil penelitian ini bisa menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

3. Pada saat pengisian angket atau kuesioner para responden dalam keadaan tidak ada perasaan tertekan sehingga obyektif dalam pengisian angket.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini dapat dilakukan secara maksimal dan terfokus, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada: (1) lokasi penelitian, (2) variabel penelitian.

1. Penelitian ini dilaksanakan di 5 Madrasah Aliyah yang ada di Bawean, yaitu: MA Hasan Jufri, MA Umar Mas'ud, MA Mambaul Falah, MA Darussalam, dan MA Miftahul Huda
2. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas, satu variabel intervening dan satu variabel terikat. variabel bebas terdiri dari: lingkungan kerja dengan sub variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja dengan sub variabel kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi. Sedangkan variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dengan sub variabel upah, pekerjaan, kesempatan promosi dan rekan kerja. Untuk variabel bebasnya dalam penelitian ini yaitu: kinerja guru dengan sub variabel perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian pembelajaran.

H. Originalitas Penelitian

Pada bagian ini, peneliti menyajikan perbedaan dan persamaan bidang kajian yang diteliti antara peneliti dengan peneliti-peneliti sebelumnya. Hal ini perlu peneliti kemukakan untuk menghindari adanya pengulangan kajian terhadap hal-hal sama. Dengan demikian akan diketahui sisi-sisi apa yang membedakan antara penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu. Penelitian-penelitian ini adalah:

Dalam penelitiannya Anita Anggreini Batubara yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen terhadap kinerja guru MAN di Medan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Penelitian ini bertujuan untuk (1) menjelaskan tingkat lingkungan kerja, kompensasi, komitmen, dan kinerja guru, (2) menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, (3) menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja (4) menjelaskan komitmen terhadap kinerja guru, dan (5) menjelaskan pengaruh secara bersama-sama lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen terhadap kinerja guru MAN di Kota Medan. Penelitian ini dirancang dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, rancangan berjenis korelasi. Pengumpulan data menggunakan empat jenis angket tentang lingkungan kerja, kompensasi, komitmen, dan kinerja guru. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 89 orang. Data dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan teknik analisis regresi linear berganda.

Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa (1) lingkungan kerja dan kompensasi tergolong kategori tinggi, sedangkan gambaran komitmen dan kinerja guru tergolong sangat tinggi. (2) ada pengaruh positif dan signifikan

lingkungan kerja terhadap kinerja guru. (3) ada pengaruh positif dan signifikansi kompensasi terhadap kinerja guru, (4) ada pengaruh positif dan signifikansi komitmen terhadap kinerja guru, (5) ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen terhadap kinerja guru MAN di Kota Medan.²⁰

Penelitian lain berkaitan dengan kinerja guru dilakukan juga dalam penelitian Fayruzah El-Faradis yang berjudul Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Tarbiyatul Muallimin Al-Islamiyah (TMI) Putri Al-Amien Prenduan Sumenep Madura. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan: (1) menjelaskan pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru pada TMI Putri Al-Amien Prenduan, (2) menjelaskan pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada TMI Putri Al-Amien Prenduan, (3) menjelaskan pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada TMI Putri Al-Amien Prenduan.

Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket yang terdiri dari variabel kompetensi manajerial kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 85 orang. Sementara untuk uji hipotesis digunakan teknik analisis jalur

²⁰ Anita Angreini Batubara, *pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen terhadap kinerja guru MAN di medan* (Malang: PPS Universitas Islam Negeri Malang 2016): Tesis tidak diterbitkan

(*path analysis*) dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda (*multiple regression*).

Hasil analisis data membuktikan bahwa (1) ada pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja guru, 2) ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, (3) ada pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.²¹

Penelitian lain berkaitan dengan kinerja guru dilakukan juga dalam penelitian Fajar Maya Sari yang berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Gondang Mojokerto.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di 23 SDN yang ada di Kecamatan Gondang, yang berjumlah 182 orang. Alat untuk instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah daftar pertanyaan atau kuisioner. penelitian ini menggunakan teknik analisis SEM (*Structural Equation Modelling*). Metode Persamaan Struktural (*Structural Equation Modelling* = SEM). Hasil penelitian (1) Kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Gondang, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar dari pada kompetensi. (2) Kompetensi mempunyai pengaruh yang

²¹ Fayruzah El-Faradis, *Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Tarbiyatul Muallimin Al-Islamiyah (TMI) Putri Al-Amien Prenduan Sumenep Madura*. (Malang: PPS Universitas Islam Negeri Malang 2016): Tesis tidak diterbitkan

tidak signifikan dan positif terhadap kinerja guru SD Neger di Kecamatan Gondang.(3)Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gondang. (4) Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gondang.²²

Penelitian tentang kepuasan kerja dan kinerja guru juga dilakukan oleh M. Kharis Fadillah, membuktikan ada pengaruh antara motivasi kerja guru dengan kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas kinerja guru.²³

Dengan adanya dorongan dalam diri guru untuk berprestasi membuat guru dapat menggerak kan siswa untuk belajar dan kepuasan kerja akan memberikan rasa kesesuaian akan pekerjaan dengan kepribadian guru yang membuat guru akan senang dalam bekerja dan tentunya hal tersebut akan berdampak pada meningkatnya kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Ayu Dewi Adnyani tentang Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan

²² Fajar Maya Sari. *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto*. DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen April 2013, Vol. 9 No.2

²³ M. Kharis Fadillah, *Pengaruh Keefektifan kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Di Malang Raya*. (Malang: PPS Universitas Islam Negeri Malang 2016): Disertasi tidak diterbitkan

signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.²⁴

Dari penelitian I Gusti Ayu Dewi Adnyani dapat diambil kesimpulan bahwa semakin baik kompensasi dan motivasi yang diterima oleh karyawan maka kepuasan kerja akan meningkat, dan tentunya akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan

Tabel 1.1 perbedaan dan persamaan antara peneliti dengan peneliti sebelumnya

No	Nama peneliti, judul dan tahun penelitian	Persamaan	Perbedaan	Originalitas
1	Anita Anggreini Batubara, Tesis (2016) pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen terhadap kinerja guru MAN di medan.	-Meneliti Lingkungan kerja, kompensasi sebagai variabel bebas -Kinerja guru sebagai variabel terikat	-pengaruh komitmen sebagai variabel bebas	- menggunakan kepuasan kerja sebagai penghubung -Analisis data menggunakan metode SEM (<i>Structural Equation Modelling</i>) -Lokasi penelitian Madrasah Aliyah di Pulau Bawean
2	Fayruzah El-Faradis Tesis (2016) Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	-Meneliti motivasi kerja sebagai variabel bebas	-Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah	- menggunakan kepuasan kerja sebagai penghubung

²⁴ I Gusti Ayu Dewi Adnyani, *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. E Jurnal Manajemen Unud, 5, 2016. ISSN 2302-8912

	di Tarbiyatul Muallimin Al-Islamiah (TMI) Putri Al-Amien Prenduan Sumenep Madura	-Kinerja guru sebagai variabel terikat		- tiga variabel independen yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi guru. Penggunaan satu variabel dependen yaitu kinerja guru - Lokasi penelitian Madrasah Aliyah di Pulau Bawean
3	Fajar Maya Sari, Jurnal (2013) Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto.	-Meneliti Lingkungan kerja, sebagai variabel bebas -Kinerja guru sebagai variabel terikat -kepuasan kerja sebagai variabel penghubung	-kompetensi sebagai variabel bebas	- tiga variabel independen yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi guru. Penggunaan satu variabel dependen yaitu kinerja guru - Lokasi penelitian Madrasah Aliyah di Pulau Bawean
4.	M. Kharis Fadlillah, Disertasi, (2016) Pengaruh Keefektifan kepemimpinan, Budaya	Meneliti Motivasi kerja, sebagai	Keefektifan kepemimpinan, Budaya Organisasi	- tiga variabel independen yaitu lingkungan

	Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Di Malang Raya	variabel bebas -Kinerja guru sebagai variabel terikat -kepuasan kerja sebagai variabel penghubung	sebagai variabel bebas	kerja, motivasi kerja, dan kompensasi guru. - Lokasi penelitian Madrasah Aliyah di Pulau Bawean
5	I Gusti Ayu Dewi Adnyani, Kinerja (2016) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.	-Meneliti Motivasi kerja, dan kompensasi sebagai variabel bebas -Kinerja guru sebagai variabel terikat -kepuasan kerja sebagai variabel penghubung	-Memakai dua variabel bebas -Sample karyawan pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali	- tiga variabel independen yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi guru. - Lokasi penelitian Madrasah Aliyah di Pulau Bawean

I. Definisi Operasional

Agar memudahkan pemahaman tentang variabel yang akan dikaji dalam penelitian ini, berikut dirumuskan definisi operasional dari variabel penelitian ini, yaitu:

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar guru dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai guru.

Dalam penelitian ini lingkungan kerja diukur melalui indikator:

a. Lingkungan kerja fisik

- Sarana dan prasarana
- Kondisi lingkungan
- Keamanan

b. Lingkungan kerja non fisik

- Hubungan kerja dengan atasan
- Hubungan kerja dengan sesama guru
- Hubungan kerja dengan karyawan madrasah

2. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal ataupun eksternal yang menambah semangat kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. dalam penelitian ini motivasi kerja diukur melalui:

a. Kebutuhan akan berprestasi

- Mengatur tugas dengan baik
- Meiliki figur
- Menjaga citra
- Berpikir realistis untuk mencapai tujuan

b. Kebutuhan akan kekuasaan

- Mempunyai pengaruh

- Mengendalikan orang lain
- Suka memberi saran

c. Kebutuhan akan afiliasi

- Ingin diterima orang lain
- Menjaga persahabatan
- Bekerja sama

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan nyaman dan senang dari guru yang ditunjukkan dalam sikap atau pola perilaku positif yang timbul dari pemenuhan kebutuhan dan pekerjaan yang diharapkan oleh guru. Indikator kepuasan kerja yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

- Upah / gaji
 - Wajar dan proporsional
- Pekerjaan
 - Menarik atau menyenangkan
- Kesempatan promosi
 - Kesempatan untuk maju
- Rekan kerja
 - Bersahabat dan mendorong untuk maju

4. Kinerja Guru

kinerja guru (*performance teacher*) ialah keberhasilan guru dalam proses pembelajaran dengan menampilkan kompetensi-kompetensi dimana guru sebagai pendidik dan sekaligus sebagai pengajar. Dalam penelitian ini kinerja

guru diukur menggunakan instrumen penilaian kinerja guru yang telah ditetapkan.

a. Perencanaan pembelajaran

- Memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP dengan memperhatikan karakter peserta didik
- Menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir
- Merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif
- Memilih sumber belajar/ media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi

b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif

- Memulai pembelajaran dengan efektif
- Menguasai materi pelajaran
- Menerapkan strategi pembelajaran yang efektif
- Memanfaatkan sumber belajar/media
- Memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran
- Menggunakan bahasa yang benar dan tepat
- Mengakhiri pembelajaran dengan efektif

c. Penilaian pembelajaran

- Merancang alat evaluasi
- Menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian
- Memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Kerja adalah aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan²⁵. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan²⁶.

Menurut Serdamayati lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.²⁷ Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai jika manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal ,sehat dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung adanya sistem kerja yang efisien.

²⁵ Moh As'ad. *Psikologi Industri*. (Liberty : Yogyakarta 1995) Hlm. 47

²⁶ Niti Seminto, S. Alex. 1992. *Manajemen Personalia*. (Jakarta : Ghalia Indonesia) Hlm. 183

²⁷ Agni Prasetya, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung*. Universitas Komputer Indonesia, Hlm. 3

Pendapat lain mengatakan lingkungan kerja adalah keadaan fisik dimana seseorang melakukan tugas kewajiban sehari-hari termasuk kondisi ruang yaitu baik dari kantor maupun pabrik.²⁸

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.²⁹

Berdasarkan pengertian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa, lingkungan kerja adalah keadaan fisik seseorang dalam suatu pekerjaannya dapat mempengaruhi pegawai saat menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktivitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniyah, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan.\z

²⁸ Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Jaya, 2002). Hlm. 15

²⁹ Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalialia*, (Jakarta: Ghalaila Indonesia.2002)

2. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besarnya, jenis lingkungan kerja terbagi 2 yaitu: lingkungan kerja fisik dan, lingkungan kerja non fisik.³⁰

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik, adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi 2 kategori yaitu :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (kursi, meja, dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi pekerja, misal; temperatur, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, keamanan, dan sebagainya

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja Non Fisik, adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

³⁰ Sedarmayanti, Sumberdaya Manusia dan Produktivitas kerja. (Jakarta: Ilham Jaya, 2001),Hlm.54

Kedua lingkungan kerja tersebut sangat menentukan kinerja dari para karyawan/ karyawan/ guru dan dapat meningkatkan kinerja mereka.. lingkungan fisik terdapat dalam ruangan kerja guru ataupun fasilitas yang di berikan kepada guru dalam mengajar, sedangkan non fisik yaitu lingkungan dengan kerabat guru atau rekan guru dalam mengajar.

3. Cara Mengukur Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan yang baik akan menunjang manusia untuk melaksanakan tugas dengan baik pula sehingga dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Dampak dari ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang relatif lama. Keadaan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan akan berdampak pada sistem kerja yang tidak efektif dan tidak efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah: Penerangan/cahaya di tempat kerja, Temperatur/suhu udara di tempat kerja, Kelembaban di tempat kerja, Sirkulasi udara di tempat kerja, Kebisingan di tempat kerja, Getaran mekanis di tempat kerja, Bau tidak sedap di tempat kerja, Tata warna di

tempat kerja, Dekorasi di tempat kerja, Musik di tempat kerja, Keamanan di tempat kerja.³¹

Sedangkan indikator-indikator yang bisa digunakan dalam mengukur lingkungan kerja menurut Sedarmayanti, adalah: Penerangan, Suhu udara, Suara bising, Penggunaan warna, Ruang gerak yang diperlukan, Keamanan kerja dan hubungan karyawan.³²

4. Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam

Islam memandang bahwa fasilitas kerja merupakan pemenuhan hak-hak dan kebutuhan yang diberikan pemimpin untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerjanya. Dengan adanya fasilitas memungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien. Hal tersebut merupakan bentuk penghargaan dan penempatan posisi manusia dalam kemuliaan yang melebihi makhluk yang lainnya. Allah SWT. Berfirman dalam surat Al-Israa' ayat 70:

﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ

كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ۝٧٠﴾

Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan

³¹ Sedarmayanti, Sumberdaya Manusia dan Produktivitas kerja. (Jakarta: Ilham Jaya, 2001), Hlm.21

³² Sedarmayanti,Hlm.46

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah SWT sudah memberi kehidupan pada manusia dengan lingkungan yang indah. Begitu pula bagi para guru, hendaknya di beri fasilitas yang mendukung kinerjanya.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Gito Sudarmo dalam Sutrisno menjelaskan, motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, oleh karena itu motivasi sering disebut juga sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.³³

Hasibuan dalam Sutrisno juga menjelaskan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja bagi seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.³⁴

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. oleh sebab itu , motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja.³⁵

Menurut motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama bekerja

³³Sutrisno, Edy, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: Kencana,2009)Hlm. 115

³⁴ Ibid Hlm. 117

³⁵ Pandji. Anoraga, *Psikologi Kerja*. (Jakarta.: Rineka Cipta1998) Hlm 35.

secara efektif dan terintegrasi dan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.³⁶

Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki kebutuhan, perasaan, pikiran dan motivasi. setiap manusia yang melakukan sesuatu pada dasarnya didorong oleh suatu motivasi. Adanya berbagai kebutuhan akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berusaha memenuhi berbagai kebutuhan tersebut dengan bekerja.

Motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang atau pegawai untuk melaksanakan usaha atau kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual. Dengan demikian disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menyebabkan ia melakukan sesuatu tindakan tertentu untuk memenuhi kebutuhannya. Jadi motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong pekerja yang melakukan usaha menghasilkan barang atau jasa sehingga dapat tercapai suatu tujuan.

2. Teori Kebutuhan McClelland

Teori motivasi yang dikemukakan oleh McClelland memfokuskan pada tiga kebutuhan dasar manusia, yaitu: (1) kebutuhan akan prestasi, adalah dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses, (2) kebutuhan akan kekuasaan, adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang

³⁶ ,Moh As'ad. *Psikologi Industri*. (Liberty : Yogyakarta 1995) Hlm. 45

orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian, (3) kebutuhan afiliasi, adalah hasrat untuk berinteraksi antar pribadi yang ramah dan akrab.³⁷Pembahasan tentang motivasi kerja guru kiranya lebih tepat bila menggunakan teori kebutuhan yang dikembangkan oleh McClelland

Dari riset mengenai kebutuhan akan prestasi, McClelland mendapatkan bahwa peraih prestasi tinggi membedakan diri mereka dari orang lain oleh hasrat mereka untuk menyelesaikan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari situasi di mana mereka dapat mencapai tanggung jawab pribadi untuk menemukan pemecahan terhadap problem-problem, di mana mereka dapat menerima umpan balik yang cepat atas kinerja mereka sehingga mereka dapat mengetahui dengan mudah apakah mereka menjadi lebih baik atau tidak, dan di mana mereka dapat menentukan tujuan-tujuan yang cukup menantang³⁸

Kebutuhan akan kekuasaan (*nPow* – *need for power*) adalah hasrat untuk mempunyai dampak, berpengaruh, dan mengendalikan orang lain. Individu-individu dengan *nPow* yang tinggi menikmati untuk dibebani, berusaha untuk dapat mempengaruhi orang lain, lebih menyukai ditempatkan di dalam situasi kompetitif dan berorientasi status, dan cenderung lebih peduli akan prestise (gengsi) dan memperoleh pengaruh terhadap orang lain daripada kinerja yang efektif. Lebih lanjut Robbins menjelaskan tentang kebutuhan yang ketiga dari teori McClelland, yaitu

³⁷ D.C. Mc Clelland, *The Achieving Society*, (New Jersey: Princeton, D Van Nostrand, 1961), Hlm.. 26.

³⁸ Robbins, P. Stephen, "*Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*", Jilid 1, Edisi Kedelapan, (Jakarta, :PT Prenhallindo, 2001) Hlm. 173

kebutuhan akan pertalian atau afiliasi (*nAff – need for affiliation*) bahwa individu dengan motif afiliasi yang tinggi berjuang keras untuk persahabatan, lebih menyukai situasi kooperatif daripada situasi kompetitif, dan sangat menginginkan hubungan yang melibatkan derajat pemahaman timbal-balik yang tinggi.³⁹

McClelland mengemukakan teori motivasi berhubungan erat dengan konsep belajar. Ia berpendapat bahwa banyak kebutuhan diperoleh dari kebudayaan. Menurutnya, terdapat tiga jenis kebutuhan yaitu: kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berkuasa, kebutuhan untuk berafiliasi. Kebutuhan akan prestasi, membuat orang mempunyai dorongan yang kuat untuk berhasil. Berprestasi bukan untuk ganjaran.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Motivasi Kerja

Dalam kegiatan administrasi pendidikan motivasi kerja yang tinggi dari setiap personal yang terlibat di dalamnya merupakan faktor yang memuaskan bagi tercapainya tujuan-tujuan pendidikan diantaranya:

- a. Minat atau perhatian terhadap pekerjaan berpengaruh terhadap motivasi seseorang merasa bahwa minat atau perhatiannya sesuai dengan jelas sifat dan pekerjaan yang dilakukan maka akan meningkatkan motivasi kerjanya.
- b. Faktor upah / gaji yang tinggi dipandang sebagai faktor yang dapat mempertinggi motivasi kerja.

³⁹ Robbins, P. Stephen, "*Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*", Jilid 1, Edisi Kedelapan, (Jakarta, :PT Prenhallindo, 2001) Hlm. 174

- c. Faktor status sosial dari pekerjaan dapat mempengaruhi motivasi kerja. Pekerjaan yang mendapat status sosial/posisi yang tinggi atau baik.
- d. Faktor suasana kerja dan hubungan kemanusiaan yang lebih sehingga setiap orang merasa diterima dan dihargai dalam kelompoknya dapat mempertinggi motivasi kerja.

4. Cara Mengukur Motivasi kerja

Cara-cara pengukuran motivasi kerja telah banyak dikembangkan, diantaranya oleh McClelland yang mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi yang bisa dijadikan indikator dalam mengukur motivasi kerja, yaitu : (1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, (2) Berani mengambil dan memikul resiko, (3) Memiliki tujuan realistik, (4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan, (5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan, dan (6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.⁴⁰

Sedangkan Edward Murray berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut: (1) Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya, (2) Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan, (3) Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan

⁴⁰ Anwar Prabu Mangkunegara.. *Evaluasi Kinerja*. (Bandung : Refika Aditama,2005) Hlm 67

usaha dan keterampilan, (4) Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu, (5) Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan, (6) Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti, dan (7) Melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain.⁴¹

5. Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam

Dorongan yang ada pada diri seseorang untuk berprestasi akan menjadikan diri seorang guru untuk mengerjakan tugas dengan baik, dan menjadikan dirinya teladan bagi guru-guru yang lain. Dorongan ini akan memberikan kepuasan bagi diri seorang guru, sehingga guru tersebut dapat merasakan keserasian antara apa yang telah dia kerjakan dengan apa yang telah diharapkan. Dalam Al-Quran disebutkan dalam surah Al-Ankabut ayat 6:

وَمَنْ جَاهَدَ فَإِنَّمَا يُجَاهِدُ لِنَفْسِهِ إِنَّ اللَّهَ لَغَنِيٌّ عَنِ الْعَالَمِينَ

Dan barangsiapa yang berjihad, maka sesungguhnya jihatnya itu adalah untuk dirinya sendiri. Sesungguhnya Allah benar-benar Maha Kaya (tidak memerlukan sesuatu) dari semesta alam

Motivasi dalam diri seorang guru akan menguntungkan guru tersebut dalam melaksanakan tugasnya. Ketika guru termotivasi maka guru akan semakin dekat dengan target pembelajaran, dan tentunya guru akan mampu menggerakkan dan memotivasi siswa dalam belajar. dan hal ini akan menuntun pada terpenuhinya kepuasan guru yang akan berdampak pada

⁴¹ Anwar Prabu Mangkunegara....., Hlm 68

meningkatnya kinerja guru dalam mewujudkan pembelajaran yang efektif.

Dalam Al-Quran disebutkan dalam surah An-Najm ayat 53:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ۚ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ۚ

dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya)

C. Kepuasan Kerja Guru

1. Pengertian Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga seseorang mempunyai tingkat kepuasan berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut. Maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan begitu pula sebaliknya.

Biasanya seseorang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dilakukan, apabila apa yang dikerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuan seseorang tersebut bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu maka itu berarti seseorang tersebut memiliki suatu harapan dan dengan demikian ia termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut, maka seseorang tersebut akan merasa puas.

Pendapat Wexley dan Yuki mendefinisikan kepuasan kerja *is the way an employee feels about his or her job* artinya kurang lebih cara pegawai

merasakan dirinya atau pekerjaannya.⁴² Berdasarkan pendapat Keith Davis, Wekley dan Yuki tersebut di atas, kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisinya.

Menurut Gibson, et. al. kepuasan ,Kepuasan kerja adalah sikap yang dikembangkan para karyawan sepanjang waktu mengenai berbagai segi pekerjaannya, seperti upah, pekerjaan, kesempatan promosi dan rekan kerja.⁴³

Menurut Kumar, kepuasan kerja guru merupakan gejala kompleks yang memiliki berbagai faktor yang berhubungan, yaitu personal, sosial, budaya dan ekonomi.⁴⁴ Kepuasan kerja guru juga merupakan hasil dari berbagai sikap seorang guru terhadap pekerjaannya dan terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh sekolah. Kepuasan kerja guru ditunjukkan oleh sikapnya dalam bekerja atau mengajar. Jika guru puas akan keadaan yang mempengaruhi dia, maka dia akan bekerja atau mengajar dengan baik

Kepuasan kerja guru merupakan kondisi emosional guru terhadap aspek-aspek pekerjaannya, yang mana terjadi atau tidak titik temu antara batas jasa guru dengan tingkat nilai balas jasa, baik finansial maupun non

⁴² Moh As'ad. *Psikologi Industri*. (Liberty : Yogyakarta 1995) Hlm. 45

⁴³ Gibson, James L, et. all., "*Organisasi: Perilaku Struktur Proses*", Jilid 1, Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta, 1985. Hlm. 67

⁴⁴ Kumar, Jalaja., Rao, B. D. (2007). *Job Satisfaction of Teacher*. New Delhi Sachin Printers.

finansial. Kondisi emosional ini dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dan diwujudkan dalam sikap dan perilaku terhadap pekerjaannya.⁴⁵

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya dan sejauh mana penerimaan dan nilai-nilai seorang guru terhadap aspek-aspek yang ada dalam suatu pekerjaan, dan dapat diambil suatu batasan yang sederhana tentang kepuasan kerja yaitu perasaan seorang karyawan atau guru terhadap pekerjaan. Apabila kepuasan diperoleh melalui pekerjaannya semakin tinggi kepuasan yang dirasakannya, sehingga diharapkan ia akan meningkatkan kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaannya.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang dapat menentukan kepuasan kerja menurut Harold E. Burt:⁴⁶

- a. Faktor hubungan antara karyawan antara lain
 - 1) Hubungan langsung antara pimpinan dan karyawan
 - 2) Faktor psikis dan kondisi kerja
 - 3) Hubungan sosial diantara karyawan
 - 4) Sugesti dari teman bekerja
 - 5) Emosi dan situasi kerja

⁴⁵ Barnawi.... Hlm. 136

⁴⁶ Pandji.Anoraga, *Psikologi Kerja*. (Jakarta: Rineka Cipta1998) Hlm. 82

- b. Faktor-faktor individual yaitu yang berhubungan dengan
- 1) Sikap orang terhadap pekerjaannya
 - 2) Umur atau usia pada saat bekerja
 - 3) Jenis kelamin
- c. Faktor-faktor dari luar (ekstern) yaitu hal-hal yang berhubungan dengan
- 1) Keadaan keluarga karyawan
 - 2) Rekreasi
 - 3) Pendidikan

Sedangkan menurut pendapat Gilmer tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ⁴⁷ adalah sebagai berikut:

a. Kesempatan untuk maju

Dalam masalah ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

b. Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan laki-laki maupun perempuan keadaan yang sama sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

c. Gaji

Gaji atau bisa disebut dengan upah lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang

⁴⁷ Moh As'ad. *Psikologi Industri*. (Liberty : Yogyakarta 1995) Hlm. 144

mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan jumlah uang yang diperoleh.

d. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

e. Pengawasan (Supervisi)

Bagi bawahan pimpinan dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakhir obsesi dan furnofer .

Sedangkan menurut Celluci, Anthony J dan David L. De Vries dalam Mas'ud yang meliputi antara lain:

- 1) Kepuasan terhadap gaji, yaitu senang atau tidak senang karyawan akan gaji yang diterima.
- 2) Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan promosi yang dilakukan perusahaan.
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerjanya.
- 4) Kepuasan terhadap supervisor, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan perlakuan dari pimpinan

3. Cara Mengukur Kepuasan Kerja

Terdapat berbagai metode dalam pengukuran kepuasan kerja. bisa melalui tanya jawab secara perorangan, dengan angket ataupun dengan

pertemuan suatu kelompok kerja. Apabila menggunakan tanya jawab sebagai alatnya, maka guru diminta untuk merumuskan tentang perasaannya terhadap aspek-aspek pekerjaan. Cara lain adalah dengan mengamati sikap dan tingkah laku orang tersebut. Apabila metode yang menggunakan metode kuesioner atau angket, maka guru diminta untuk mengisi kuesioner yang berhubungan dengan masalah kepuasan kerja yang meliputi faktor finansial, faktor fisik, faktor sosial dan faktor psikologi, yang dijawab atau diisi sesuai keadaan yang sebenarnya.⁴⁸

Menurut Gibson, terdapat lima hal yang penting berkaitan dengan pengukuran kepuasan kerja yaitu: (1) pembayaran: suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari pembayaran; (2) pekerjaan: sampai sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan untuk menerima tanggung jawab; (3) kesempatan promosi: adanya kesempatan untuk maju; (4) penyelia: kemampuan penyelia untuk memperlihatkan ketertarikan dan perhatian kepada pekerja.; (5) rekan sekerja: sampai sejauh mana rekan sekerja bersahabat, kompeten dan mendukung.⁴⁹

4. Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam

Dalam Islam bekerja merupakan salah satu hal yang sangat dianjurkan, karena bekerja merupakan hal mulia dalam pandangan Allah

⁴⁸ Moh. As'ad . *Psikologi Industri*. (Liberty : Yogyakarta 1995) Hlm. 111

⁴⁹ Gibson, James,L. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3.(Penerbit Erlangga: Jakarta. 2000) Hlm 110

SWT. Dalam Al-Quran terdapat banyak ayat yang menganjurkan untuk bekerja yang merupakan dari sumber rezeki untuk dirinya dan keluarga.

Keserasian antara kepribadian dan pekerjaan akan menimbulkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja tersebut akan menumbuhkan semangat kerja guru dalam menjalankan tugasnya.

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۚ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۚ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۚ

Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain

ketika pekerjaan yang kita lakukan dengan baik maka akan menimbulkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dalam Islam menekankan pada keseimbangan antara kepuasan jasmani dan rohani.

D. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan individu dalam melakukan suatu pekerjaan atau dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Banyak batasan yang diberikan oleh para ahli mengenai istilah kinerja. Secara prinsip para ahli sepakat bahwa kinerja mengarah pada suatu upaya dalam rangka mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Maier sebagaimana dikutip oleh As'ad menjelaskan bahwa

kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.⁵⁰

Galton dan Simon mengartikan kinerja atau *performance* sebagai hasil interaksi atau berfungsinya unsur-unsur motivasi (m), kemampuan (k), dan persepsi (p) pada diri seseorang. Pengertian kinerja ini cenderung melihat kinerja dari sudut pandang faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi memiliki sifat perbandingan lurus dalam bentuk perkalian, yaitu antara motivasi, kemampuan dan persepsi. Oleh karena itu, secara matematik semakin besar nilai faktor-faktor yang mempengaruhi, maka semakin tinggi kinerja.⁵¹

Suprihanto juga menyatakan hal yang sama bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. Menurut pandangan ini, kinerja dilihat sebagai hasil kerja dan menghubungkannya dengan standar-standar yang berlaku. Jadi, sebagai tolok ukur kinerja adalah standar kinerja, sehingga kinerja dikatakan baik apabila hasil kerja yang dihasilkan minimal sama atau lebih besar dari standar kinerja yang ditetapkan.⁵²

⁵⁰ Muhammad As'ad, *Psikologi Industri* (Yogyakarta: Liberty, 1995), Hlm.. 47

⁵¹ Galton, Maurice dan Brian Simon, *Progress and Performance in The Primary Classroom*, (London: Roulledge dan Kegan Paul, 1994), Hlm. 15

⁵² Suprihanto, John, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2003).Hlm. 33

Menurut Rashidpoor dalam Digzah et al, *Job Performance is a set of behavior wich person show in relation to his job or, in other word, amount of efficiency gained due to the person job type (training, producing or servicing)* yang artinya kinerja adalah serangkaian sikap yang ditunjukkan seseorang berkaitan dengan pekerjaannya, atau dengan kata lain kinerja adalah sejumlah efisiensi yang diperoleh karena tipe pekerjaan seseorang (latihan, memproduksi atau melayani).⁵³ Demikian ini menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah dan menggambarkan adanya suatu pembuatan yang di tampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.⁵⁴

Menurut Muwahid Sulhan kinerja guru ialah rasa tanggungjawab yang dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas yang diembannya dan juga rasa tanggungjawab moral di pundaknya. Hal tersebut dapat dilihat dari kepatuhan dan loyalitas dalam menjalankan tugasnya baik dikelas maupun di luar kelas. Sikap itu diiringi juga dengan rasa tanggung jawabnya mempersiapkan perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses belajar mengajar, memikirkan strategi dan metodologi yang tepat untuk

⁵³ Morad Razaiei Dizgah. et al, *Realetionship between job satisfaction and empoyee job performance in guilan Public sector*, Jurnal of Basic and Applied Scientific Research 2(2) 1735- 1741, ISSN 2090-4304, 2012

⁵⁴ Kompri, *Manajemen Pendidikan: Komponen-komponen elementer Kemajuan Sekolah*.(Yogyakarta:Ar-Ruzz Media,2015), Hlm..131

digunakan dalam proses belajar mengajar, termasuk juga pemanfaatan media pendidikan serta alat penilaian yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi pembelajaran.⁵⁵

Dapat diambil kesimpulan, kinerja guru (performance teacher) ialah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh tanggung jawab baik di dalam maupun di luar kelas. Kinerja guru akan baik jika guru melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, dan kedisiplinan dalam mengajar.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor tertentu, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal adalah faktor yang datang dari dalam diri seorang guru, misalnya kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan dan latar belakang keluarga. Faktor eksternal adalah faktor yang datang dari luar, misalnya gaji, sarana prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan.⁵⁶

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Surya tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru.⁵⁷ “faktor mendasar yang terkait erat dengan

⁵⁵ Muwahid Shulhan, *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, (Disertasi UIN MALANG.2012), Hlm..102

⁵⁶ Barnawi & Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & penilaian Kinerja Guru Profesional*, (Bandung: Alfabeta, 2011), Hlm..179

⁵⁷ Surya, M. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. (Bandung, Pustaka Bani Quraisy: 2004),Hlm.. 10

kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilatar belakangi oleh faktor-faktor. (1) imbalan, jasa (2) rasa aman, (3) hubungan antar pribadi (4) kondisi lingkungan kerja (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.”

Berdasarkan faktor-faktor tersebut di atas, faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dapat berasal dari dalam individu itu sendiri maupun dari luar individu itu sendiri, seperti kemampuan, kepuasan kerja, motivasi lingkungan kerja dan gaji.

3. Cara Mengukur Kinerja

Penilaian kinerja guru dilaksanakan dengan mengacu kepada tugas utama guru yang meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai termasuk di dalamnya menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian. Berdasarkan tugas utama di atas kemudian dibuat indikator-indikator penilaian kinerja yang dapat terukur sebagai bentuk unjuk kerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya tersebut.⁵⁸

Berdasarkan peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2007 tentang standar dan kualifikasi akademik dan kompetensi guru, terdapat 4 (empat) kompetensi yang dinilai dalam penilaian kinerja guru yaitu, kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional dengan 14

⁵⁸ Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP), *pedoman pelaksanaan penilaian kinerja guru*, (kementerian dan kebudayaan RI, 2012) hlm 5

(empat belas) subkompetensi sebagaimana yang telah dirumuskan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP). Berikut ini adalah kisi-kisi penilaian guru yang dikeluarkan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP)⁵⁹:

No.	DIMENSI TUGAS UTAMA / INDIKATOR KINERJA GURU
I	PERENCANAAN PEMBELAJARAN
1.	Guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik.
2.	Guru menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir
3.	Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif
4.	Guru memilih sumber belajar/ media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran
II	PELAKSANAAN KEGIATAN PEMBELAJARAN YANG AKTIF DAN EFEKTIF
A. Kegiatan Pendahuluan	
5.	Guru memulai pembelajaran dengan efektif
B. Kegiatan Inti	
6.	Guru menguasai materi pelajaran.
7.	Guru menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif
8.	Guru memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran.
9.	Guru memicu dan/atau memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran
10.	Guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran

⁵⁹ Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP),..... hlm 6

C. Kegiatan Penutup	
11.	Guru mengakhiri pembelajaran dengan efektif
III	PENILAIAN PEMBELAJARAN
12.	Guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik
13.	Guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sebagaimana yang tertulis dalam RPP
14.	Guru memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya.

4. Kinerja Dalam Perspektif Islam

Makna kinerja ditinjau dari perspektif Islam, memiliki arti kemauan dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Dalam Al-Quran terdapat ayat dan surah yang bisa dijadikan sebagai rujukan atau dalil bagi seorang guru dalam melakukan kinerjanya, salah satunya dalam Al-Quran surah At-Taubah ayat 105, Allah SWT berfirman:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

*Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan"*⁶⁰

Selanjutnya dalam surah al-Maidah ayat 35 dijelaskan:

⁶⁰ Departemen Agama RI, *Al-Hidayah: Al-Quran Tafsir Per kata Tajwid Kode Angka* (Banten:Kalim)

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَابْتَعُوا إِلَيْهِ الْوَسِيلَةَ وَجَاهِدُوا فِي سَبِيلِهِ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan carilah jalan yang mendekatkan diri kepada-Nya, dan berjihadlah pada jalan-Nya, supaya kamu mendapat keberuntungan

Berdasarkan dua ayat di atas hendaklah guru dalam bekerja dengan ikhlas dan mendidik siswa sesuai dengan kemampuannya. Dalam Islam dianjurkan dalam bekerja untuk bersungguh-sungguh, dan kesungguhan itu dinilai sebagai jihad. Balasan dari kesungguhan ini tidak hanya padangan dan penilaian dari manusia saja namun Allah SWT juga memberikan apresiasi tinggi sebagai orang yang mulia atas kinerjanya dan akan dibalas dengan kemuliaan. Kinerja guru yang baik juga bisa tergambar dari penampilan dan kompetensi yang baik juga.

E. Pengaruh Antar Variabel

1. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Selain kompensasi dan motivasi, lingkungan juga menjadi salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Samdal dan kawan-kawan dalam Fajar Mayasari juga telah mengidentifikasi tiga aspek lingkungan psikososial organisasi yang menentukan kinerja pegawai. Ketiga aspek tersebut adalah tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja, terhadap keinginan pegawai, serta hubungan yang baik dengan sesama pegawai. Mereka juga menyarankan bahwa intervensi organisasi yang meningkatkan rasa kepuasan organisasi akan dapat meningkatkan kinerja organisasi.⁶¹

⁶¹ Fajar mayasari, Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto, DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen April 2013, Vol. 9 No.2. hal. 137 - 153

Penelitian yang dilakukan oleh Fajar Mayasari menyatakan bahwa ada pengaruh antar variabel dengan hasil estimasi parameter variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja berdasarkan indikator – indikatornya menunjukkan hasil yang signifikan⁶²

H₁ = Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru madrasah aliyah di pulau Bawean

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Menurut Radig, dalam Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, mengatakan bahwa salah satu bentuk motivasi adalah pemberian dorongan, hal itu perlu dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang diharapkan . Pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.⁶³

Penelitian yang dilakukan oleh Sorni Paskah Daeli tentang hubungan kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja menyatakan bahwa Pengaruh kepemimpinan dan motivasi, baik secara parsial maupun secara jamak turut memberikan kontribusi bagi terbentuknya kepuasan kerja pegawai. Dengan kata lain, ada pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kepuasan

⁶² Fajar mayasari, Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto, DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen April 2013, Vol. 9 No.2. hal. 137 - 153

⁶³ Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia) jurnal manajemen dan kewirausahaan, vol.10, no. 2, september 2008: 124-135

kerja pegawai, demikian juga ada pengaruh positif dari pemberian motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.⁶⁴

Hasil penelitian Brahmasari menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikansi motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan staf pada kinerja perusahaan.⁶⁵

H₂ = Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru madrasah aliyah di pulau Bawean

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Barry Render & Jay Heizer menjelaskan bahwa, lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik yang berhubungan dengan tempat karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan membuat karyawan bekerja secara optimal yang akan berdampak pada kinerja pegawai akan tinggi.⁶⁶

Penelitian Fajar Maya Sari yang berjudul pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru juga telah mengidentifikasi tiga aspek lingkungan psikososial organisasi yang menentukan kinerja pegawai. Ketiga aspek tersebut adalah tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja, terhadap keinginan pegawai, serta hubungan yang baik

⁶⁴ Sornih paskah daeli , hubungan kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Badan penelitian dan pengembangan kementerian dalam negeri

⁶⁵ Ida Ayu Brahmasari, pengaruh variabel budaya perusahaan terhadap komitmen karyawan dan kinerja perusahaan kelompok penerbitan Pers jawa pos , disertai (surabaya: Universitas Airlangga Surabaya,2004)

⁶⁶ Barry, Render dan Jay Heizer. *Prinsip-prinsip Manajemen Operasi :Operations Management*. (Jakarta : Salemba Empat. 2001.) hlm 239

dengan sesama pegawai. Mereka juga menyarankan bahwa intervensi organisasi yang meningkatkan rasa kepuasan organisasi akan dapat meningkatkan kinerja organisasi.⁶⁷

Seperti telah diuraikan di atas bahwa lingkungan kerja sebagai tempat bekerja yang merupakan segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja/karyawan/ pegawai pada saat mereka bekerja tentulah sangat berpengaruh kepada kinerja mereka. Lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik seperti lingkungan yang langsung kepada guru (kursi, meja, dan sebagainya) dan lingkungan perantara (temperatur, sirkulasi udara, kebisingan, tata warna, bau, keamanan, dan sebagainya), maupun lingkungan yang non fisik atau semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja atau hubungan kerja dengan bawahan, sangat menentukan kinerja.

H₃ = Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru madrasah aliyah di pulau bawean

4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Sujuk dalam Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno,, menjelaskan bahwa motivasi bisa berasal dari dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan sekitar, yang akan berdampak pada peningkatan kinerja. Dalam hal ini seorang manajer perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan iklim organisasi yang baik melalui pembentukan budaya kerja

⁶⁷ Fajar Maya Sari, *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru DIE*, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen. Vol. 9 No.2.

yang baik, sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi.⁶⁸

Penelitian tentang motivasi berprestasi dengan kinerja yang dilakukan oleh Kristian terhadap dosen IKIP Negeri menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang berarti terhadap sikap mengajar.⁶⁹

Motivasi kerja mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja, hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan Maslow dalam Patricia Buhler, bahwa individu yang mempunyai motivasi yang tinggi akan melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal, dan hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kinerjanya tinggi sehingga mempengaruhi hasil yang ingin dituju.⁷⁰

Seorang guru yang memiliki motivasi kerja akan mampu mempengaruhi siswa sebagaimana yang diungkap oleh Elliot dalam M. Kharis Fadillah yang menjelaskan bahwa seorang guru yang berperilaku positif cenderung mempunyai siswa yang berprestasi tinggi dan memiliki keterampilan yang positif dalam mengerjakan tugas.⁷¹

H₄ = Ada pengaruh signifikan Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru madrasah aliyah di pulau Bawean

⁶⁸ Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia) *jurnal manajemen dan kewirausahaan*, vol.10, no. 2, september 2008: 124-135

⁶⁹ Kristian, *Pengaruh Metode Mengajar dan Motivasi Berprestasi terhadap Perolehan Ilmu Ukur Tanah Mahasiswa FPTK IKIP*. (Malang: PPs IKIP Malang, 1995), tesis tidak dipublikasikan, hlm 173.

⁷⁰ Patricia Bahler, *Alpha Teach Your Self; Management skills dalam 24 jam*. Penerjemah Sugeng Haryanto dkk, (Jakarta: Prenada media gruop, 2004), hlm. 192

⁷¹ M. Kharis Fadillah, *Pengaruh Keefektifan kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Di Malang Raya*. (Malang: PPS Universitas Islam Negeri Malang 2016): Disertasi tidak diterbitkan

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Menurut Gibson, terdapat dua sisi dalam hubungan timbal balik antara kepuasan dan kinerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja bisa menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Pada sisi yang lain kepuasan kerja dapat terjadi karena disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.⁷²

Kepuasan kerja dengan kinerja mempunyai hubungan yang empiris, dalam kinerja secara organisasional bukan kinerja secara individual,. Meskipun kinerja secara individual dapat meningkatkan kinerja organisasional, tidak menutup kemungkinan keduanya bertentangan.⁷³Sementara penelitian yang dilakukan Masrukhin dan Waridin menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.⁷⁴

Penelitian yang dilakukan oleh Rinduan Zain, dkk yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga” . adapun Hasil dari analisis korelasi bivariat, variabel kepuasan kerja berkorelasi secara signifikan terhadap kinerja dosen pada angka kepercayaan 95%, maka ada korelasi positif antara kepuasan kerja dengan kinerja dosen, sekalipun tingkat hubungan kedua

⁷² Gibson, James,L. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3.(Penerbit Erlangga: Jakarta. 2000) Hlm 110

⁷³ C. Ostroff, The relationship between satisfaction, attitudes, and performance: an organizational level analysis *journal of applied psychology*,77(6): 1992) hlm 963-974

⁷⁴ Masrukhin dan Waridin, *pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai*, jurnal ekonomi & bisnis , vol 7, No.2,(2006)

variabel tersebut adalah sedang. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja dosen maka semakin tinggi pula kinerja dosen.⁷⁵

H₅= Ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru madrasah aliyah di pulau Bawean

6. Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Guru

Menurut Samdal dan kawan-kawan, dalam Fajar Mayasari, menjelaskan bahwa ada tiga aspek lingkungan psikososial organisasi yang menentukan kinerja pegawai. Ketiga aspek tersebut adalah tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja, terhadap keinginan pegawai, serta hubungan yang baik dengan sesama pegawai. Mereka juga menyarankan bahwa intervensi organisasi yang meningkatkan rasa kepuasan organisasi akan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Hasil penelitian Hesti Ruscahyono menunjukkan ada pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, relatif kecil jika dibandingkan dengan hubungan langsung antar kedua variabel tersebut.⁷⁶

H₆= Ada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru madrasah aliyah di pulau Bawean

⁷⁵ Riduan, zain. *pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan uin sunan kalijaga yogyakarta*. Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Volume 2, Nomor 1, Mei 2017/1438

⁷⁶ Hesthi Ruscahyono, *pengaruh locus of control dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru smkn 4 klaten dengan kepuasan kerja sebagai intervening*, Aktual edisi Pebruari 2014. Vol.1. No.2

7. Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Guru

Menciptakan kepuasan kerja karyawan bukanlah perkara mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja dilakukan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan. Gibson dalam Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, mengatakan bahwa kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi.⁷⁷

Hasil penelitian Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno menjelaskan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, namun tidak signifikan

H₇= ada pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru madrasah aliyah di pulau bawean

⁷⁷ Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia) JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN, VOL.10, NO. 2, SEPTEMBER 2008: 124-135*

BAB III

METODE PENELITIAN

H. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan proses menemukan pengetahuan menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisa dan bertujuan untuk menyusun ilmu pengetahuan dan hukum-hukum dari generalisasinya⁷⁸.

Sifat penelitian ini adalah bersifat korelasi yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa ada tambahan atau manipulasi terhadap data yang telah ada.⁷⁹

Tujuan teknik korelasional ini adalah: (1) mencari bukti sesuai hasil pengumpulan data, terdapat pengaruh antar variabel atau tidak, (2) menjawab pertanyaan apakah pengaruh antar variabel kuat, sedang atau lemah, dan (3) untuk memperoleh kepastian secara matematis apakah pengaruh antar variabel signifikan atau tidak.⁸⁰

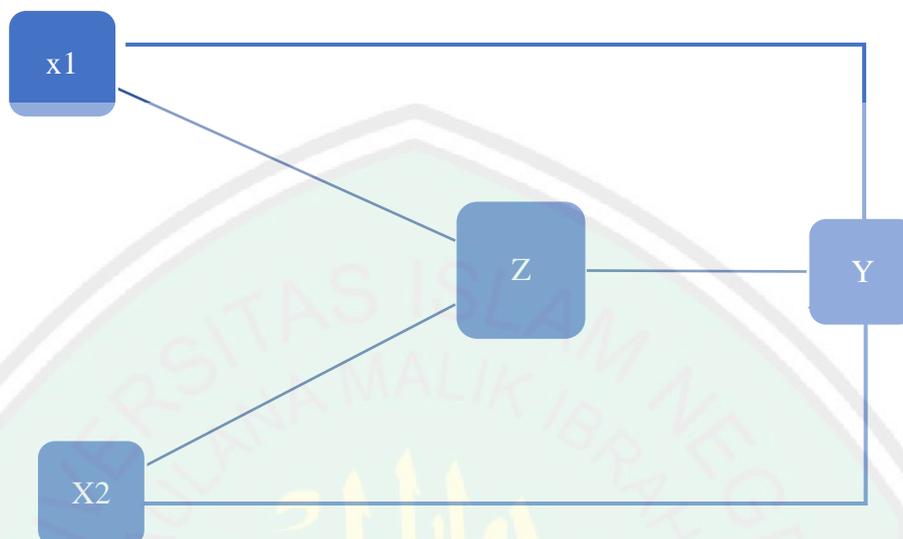
Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kepuasan kerja (Z) serta dampaknya terhadap kinerja guru (Y), keempat variabel tersebut selanjutnya dijabarkan dalam beberapa sub variabel dan dari sub variabel dijabarkan berapa indikator berdasarkan teori yang

⁷⁸ Moh. Kasiram , *Metodelogi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif* (Malang: Uin Malang Press,2008),Hlm 149

⁷⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka cipta 2006),Hlm 11

⁸⁰ Anas Sudijono , *pengantar statistik Pendidikan,*(Jakarta : Raja Grafindo Persada:2004) Hlm 188

dikemukakan para ahli. Secara ringkas, model konseptual yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3.1 berikut ini:



Gambar 3.1 konsep penelitian

I. Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari empat variabel, dengan rincian: dua variabel independent (X), satu variabel dependent (Y), dan satu variabel intervening (Z). Dari keempat variabel tersebut selanjutnya dijabarkan dalam beberapa sub variabel dan dijabarkan dalam beberapa indikator sesuai dengan teori yang dikemukakan para ahli.

J. Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru madrasah aliyah yang ada di Pulau Bawean, sehingga bisa dikatakan subjek penelitian seluruh guru MA di Pulau Bawean.

Agar mempermudah dalam pengambilan data maka sampel yang akan kita ambil nanti berasal dari lima madrasah aliyah yang merupakan sekolah-sekolah

unggulan di Pulau Bawean. jumlah sampel yang akan diambil oleh peneliti di sini berjumlah 100 sampel.

K. Pengumpulan Data

Data yang akan diambil dalam penelitian ini adalah berupa data primer sedangkan metode pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner yang diberikan kepada responden secara langsung. Penyebaran angket selaras dengan tujuan mencari informasi yang detail mengenai suatu masalah dari responden, tanpa adanya rasa khawatir apabila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pernyataan.⁸¹

Pengumpulan data ini menggunakan angket dengan skala likert berupa butir-butir pernyataan positif dan negatif. Pengumpulan data berupa daftar pernyataan yang disodorkan kepada penulis.⁸²

L. Instrumen penelitian

Instrumen penelitian ini berupa angket yang diberikan langsung kepada responden untuk dijawab sesuai karakteristik dirinya, sedangkan pengambilan data dilakukan dengan memilih salah satu dari lima alternatif jawaban:

Tabel 3.1: Alternatif jawaban

No.	Alternatif jawaban	Nilai
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3

⁸¹ Riduwan, *skala pengukuran variabel-variabel penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2008), hal 25

⁸² Moh. Kasiram , *Metodelogi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif* (Malang: Uin Malang Press,2008),Hlm 149

4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Adapun langkah penyusunan angket dilakukan sebagai berikut:

1. Penyusunan kisi-kisi angket

Kisi-kisi disusun dalam bentuk matrik yang di dalamnya terdapat konsep lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja guru. Konsep tersebut dijabarkan melalui variabel dan indikator. Masing-masing indikator terwakili oleh item-item angket sebagai alat ukur. Setelah kisi-kisi dibuat barulah menyusun item-item angket .

2. Penyusunan item angket

Item angket disusun berdasarkan kisi-kisi yang telah dibuat mengacu pada lima variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja.

Cara yang digunakan untuk menentukan skor dalam penelitian ini dengan menggunakan skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Jawaban dari setiap item instrumen memiliki gradasi dari positif sampai negatif. Yang berupa kata-kata seperti: selalu, sering, kadang-kadang, jarang, dan tidak pernah dalam skala satu sampai lima.

Adapun pengembangan instrumen untuk masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Angket tentang variabel lingkungan kerja, sub variabel yaitu: (1) lingkungan fisik, (2) lingkungan non fisik

- b. Angket tentang variabel motivasi, sub variabel (1)kebutuhan akan berprestasi (2) kebutuhan akan kekuasaan, (3) kebutuhan akan afiliasi
- c. Angket tentang variabel kepuasan kerja, sub variabelnya sebagai berikut:
(1)Upah ,(2) Pekerjaan (3)kesempatan kerja(4)rekan kerja
- d. Angket tentang variabel kinerja guru sub variabel yaitu:(1) perencanaan pembelajaran, (2) pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif, (3) penilaian pembelajaran

3. Pemberian skor

Pemberian skor angket diawali dengan pemberian kode terhadap jawaban responden. Pemberian kode atas jawaban responden dengan menggunakan kriteria berikut: selalu, sering, jarang, kadang-kadang, dan tidak pernah. Besar skor masing-masing adalah selalu dengan nilai 5, sering dengan nilai 4, kadang-kadang dengan nilai 3, jarang dengan nilai 2, dan tidak pernah dengan nilai 1. Dalam menentukan pilihannya responden dengan alternatif jawaban terhadap item yang bersangkutan yaitu: (1) selalu, artinya pernyataan yang digambarkan selalu terjadi dengan presentase 100% terjadi, (2) sering, artinya pernyataan yang digambarkan sering terjadi dengan presentase 75% terjadi, (3) kadang-kadang, artinya pernyataan yang digambarkan kadang-kadang terjadi dengan presentase 50% terjadi, (4) jarang, artinya pernyataan yang digambarkan jarang terjadi dengan presentase 25% terjadi, (5) tidak pernah, artinya pernyataan yang digambarkan jarang terjadi dengan presentase 0% terjadi.

Instrumen yang digunakan untuk mengambil data penelitian ini harus memenuhi dua syarat yaitu valid dan reliabel. Oleh karena itu, sebelum instrumen tersebut digunakan untuk mengambil data maka terlebih dahulu instrumen harus diuji coba. Uji coba ini bertujuan untuk menentukan validitas dan realibilitasnya serta mengetahui tingkat pemahaman responden.

Tabel 3.2: Variabel dan indikator

No	Variabel	Sub variabel	indikator	No. butir instrumen	Jumlah
1	Lingkungan kerja (sedarmayanti, 2001)	Lingkungan Fisik	- Sarana prasarana - Kondisi lingkungan - Keamanan	1,2,3	3
		Lingkungan non fisik	- Hubungan kerja dengan atasan - Hubungan kerja dengan sesama guru - Hubungan kerja dengan karyawan	4,5,6	3
2	Motivasi kerja (McClelland, 1961)	Kebutuhan akan prestasi	-Mengatur tugas dengan baik - Memiliki figur - Menjaga citra -Berpikir realistis untuk mencapai tujuan	7,8,9,10	4
		Kebutuhan akan kekuasaan	-Mempunyai pengaruh -Mengendalikan orang lain - Suka memberi saran	11,12,13	3
		Kebutuhan akan afiliasi	-Ingin diterima orang lain -Menjaga persahabatan	14,15,16	3

			- Bekerjasama		
3	Kepuasan kerja (Gibson,et al, 1985)	Upah	-wajar dan proporsional	17	1
		Pekerjaan	-menarik atau menyenangkan	18	1
		Kesempatan Promosi	-Kesempatan maju	19	1
		Rekan kerja	-bersahabat dan mendorong	20	1
4	Kinerja (Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (Tim Badan PSDMP dan PMP, Tim Direktorat Profesi Pendidik Dirjen PMPTK Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2012))	Perencanaan pembelajaran	- memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP dengan memperhatikan karakter peserta didik -Menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual dan mutakhir -Merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif -Memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai dengan	21,22,23,24	4
		Pelaksanaan kegiatan pembelajaran	-Memulai pembelajaran dengan efektif -Menguasai materi pelajaran -Menerapkan strategi pembelajaran yang efektif	25,26,27,28,29,30,31	7

			<p>-pemanfaatan sumber belajar/medi</p> <p>-Memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran</p> <p>-Menggunakan bahasa yang benar dan tepat</p> <p>-Mengakhiri pembelajaran dengan efektif</p>		
		Penilaian pembelajaran	<p>-Merancang alat evaluasi</p> <p>-Menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian</p> <p>-memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya</p>	32,33,34	3

M. Uji Validitas dan Reliabilitas

Setelah variabel instrumen terkait dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi dan kinerja guru disusun maka instrumen tersebut terlebih dahulu diuji cobakan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitasnya.

1. Validitas

Instrumen yang telah disusun dalam penelitian ini disusun berdasarkan teori tentang variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Oleh karenanya, sebuah instrumen harus memenuhi syarat validitas. Maka, sebelum digunakan untuk mengambil data penelitian maka instrumen tersebut harus diujicoba

terlebih dahulu. Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengungkap secara tepat data atau informasi dari suatu variabel yang akan diteliti dan mampu mengukur sebagaimana yang diinginkan.⁸³

Dalam penelitian ini, uji coba dilakukan kepada guru selain sampel penelitian yang termasuk dalam populasi penelitian. Angket diuji cobakan kepada 30 responden guru Madrasah Aliyah. Jika hasil perhitungan terjadi t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka butir soal dinyatakan valid. Tetapi bila sebaliknya maka butir soal tersebut dinyatakan drop dan selanjutnya tidak digunakan dalam instrument penelitian.

Selanjutnya mengukur validitas instrument ini digunakan korelasi *product moment* correlation pada taraf signifikan dengan nilai probabilitas yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Penggunaan perhitungan *product moment* karena skala data dalam penelitian ini termasuk interval dan pengukuran statistiknya adalah mean, deviasi standar, koefisien korelasi pearson (*product moment*).

Adapun rumus Product moment yang digunakan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{N\sum Y^2 - \sum Y\}^2}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Korelasi product moment

N : Jumlah responden atau sampel

X : Jumlah jawaban variabel X

⁸³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), Hlm. 145.

Y : Jumlah jawaban variabel Y

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS(Statistical Product and Service Solutions) for Windows 23.0. Kriteria validitas adalah dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas sebagaimana yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Item dalam angket dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} yang merupakan nilai dari Corrected item-total Correlation besar dari ($>$) r_{tabel} .

Berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan peneliti terhadap 30 responden guru, maka diketahui bahwa kuesioner skala lingkungan kerja yang disebarakan oleh peneliti yang berjumlah total 6 item yang dinyatakan valid 6 item. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji coba instrumen lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 : Ringkasan Hasil Uji Coba Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Status	Keterangan
Item 1	0,367	0,721	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 2		0,472	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 3		0,681	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 4		0,384	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 5		0,688	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 6		0,443	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$

Sedangkan hasil uji coba untuk variabel motivasi kerja yang telah dilakukan kepada 30 responden diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 3.4: Ringkasan Hasil Uji Coba Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Status	Keterangan
Item 1	0,367	0,712	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 2		0,636	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 3		0,732	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$

Item 4		0,705	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 5	0,367	0,648	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 6		0,533	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 7		0,671	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 8		0,533	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 9		0,614	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 10		0,463	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$

Berdasarkan hasil uji coba angket di atas, maka diketahui bahwa kuesioner skala Motivasi kerja yang disebarakan oleh peneliti yang berjumlah total 10 item yang dinyatakan valid 10 item.

Sedangkan hasil uji coba kuesioner item kepuasan kerja yang disebarakan oleh peneliti yang berjumlah total 4 item, dinyatakan valid 4 item. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji coba instrumen lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5: Ringkasan Hasil Uji Coba Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Status	Keterangan
Item 1	0,367	0,725	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 2		0,850	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 3		0,826	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 4		0,546	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$

Sedangkan hasil uji coba kuesioner item kinerja yang disebarakan oleh peneliti yang berjumlah total 14 item, dinyatakan valid 14 item. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji coba instrumen lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6: Ringkasan Hasil Uji Coba Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Status	Keterangan
Item 1	0,367	0,644	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$
Item 2		0,778	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel}$

Item 3	0,367	0,597	Valid	r hitung > r tabel
Item 4		0,451	Valid	r hitung > r tabel
Item 5		0,727	Valid	r hitung > r tabel
Item 6		0,578	Valid	r hitung > r tabel
Item 7		0,904	Valid	r hitung > r tabel
Item 8		0,792	Valid	r hitung > r tabel
Item 9		0,823	Valid	r hitung > r tabel
Item 10		0,766	Valid	r hitung > r tabel
Item 11		0,731	Valid	r hitung > r tabel
Item 12		0,737	Valid	r hitung > r tabel
Item 13		0,735	Valid	r hitung > r tabel
Item 14		0,880	Valid	r hitung > r tabel

2. Reliabilitas

Reliabilitas pada suatu instrumen merujuk pada adanya kepercayaan pada instrumen untuk bisa digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen sudah dinyatakan sudah baik. Sebagaimana yang diungkap oleh Arikunto bahwa instrumen yang dinyatakan baik dan reliabel dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.⁸⁴

Koefisien reliabilitas digunakan untuk melihat konsistensi jawaban yang diberikan responden. Reliabilitas instrumen supervisi dengan *skala kiraan frekuensi verbal* menggunakan rumus Alpha Cronbach. Koefisien reliabilitas instrumen yang dihasilkan merupakan nilai tingkatan reliabilitas instrumen penelitian tersebut, atau disebut presentase tingkat keterhandalan instrumen. Adapun rumus perhitungan dengan menggunakan koefisien Alpha Cronbach adalah sebagai berikut:

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

⁸⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*, Hlm. 178.

Keterangan :

r : Reliabilitas Instrumen

k : Jumlah item kuesioner

σ_t^2 : Varian total

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian item

Pengujian reliabilitas angket yang dilakukan secara bersama-sama dengan validitas melalui SPSS versi 23.0 dengan metode Alpha Cronbachs. Berikut ini besaran alpha cronbachs yang diperoleh dari uji coba instrumen

Tabel 3.6: Ringkasan Hasil Uji Coba Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel	Cronbach Alpha
1	Lingkungan Kerja	0,582
2	Motivasi kerja	0,825
3	Kepuasan Kerja	0,734
4	Kinerja Guru	0,926

Berdasarkan hasil uji coba instrumen di atas diperoleh nilai r alpha yang dihasilkan bernilai positif dan lebih besar dari r tabel (0,367) sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen variabel mempunyai tingkat keterhandalan dan bisa digunakan sebagai alat ukur.

N. Analisis Data

Analisis data merupakan langkah yang sangat penting dalam penelitian karena peranannya untuk menjawab hipotesis yang telah dirumuskan. Analisis

data adalah proses pengorganisasian dan mengurutkan data dalam pola, kategori, dan satuan dasar agar dapat menjawab hipotesis yang sesuai dengan data.⁸⁵

Untuk mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan kuesioner kepada responden. Kepada setiap jawaban diberi skor dengan tingkat pengukuran ordinal. Nilai yang digunakan adalah dari lima sampai satu, dengan catatan bahwa pernyataan bersifat positif, dan pemberian nilai dari satu sampai dengan lima apabila pernyataan-pernyataan yang terdapat di dalam kuesioner bersifat negatif.

Data-data yang diperoleh dari penelitian ini kemudian diolah dan dianalisa untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang telah dirancang. Diharapkan dengan dilakukannya analisis statistik dapat memberikan keputusan untuk menerima atau menolak suatu hipotesis. Langkah selanjutnya adalah menyajikan hasil analisis dalam bentuk angka yang kemudian dijelaskan dan dipresentasikan

Adapun data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan metode analisis statistik sebagai berikut :

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi dilakukan untuk mengetahui apakah data yang telah diperoleh telah memenuhi syarat untuk dianalisis dengan menggunakan analisa korelasi dan regresi. Persyaratan awal untuk menggunakan regresi sebagai salah satu alat

⁸⁵ M. Iqbal Hasan, *Metode Penelitian dan Aplikasinya* (Jakarta: Ghalian Indonesia, 2002), hlm. 97

analisis yaitu variabel penelitian harus diukur paling rendah dalam bentuk skala interval.⁸⁶

Dalam analisis data dengan menggunakan teknik analisis regresi ganda (*multiple Regression*) adalah dengan melakukan uji asumsi terkait dengan *linieritas* dan *normalitas*. Apabila uji asumsi terpenuhi, maka analisis regresi yang telah dilakukan dapat tetap digunakan sebagai hasil akhir uji hipotesis penelitian. Adapun perincian uji *linieritas*, *normalitas*, *multikolinieritas* adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Untuk mengetahui normal atau tidaknya data yang diperoleh, maka perlu dilakukan uji normalitas. Salah satu cara yang dipakai untuk mengetahui normalitas adalah dengan plot probabilitas normal, dengan menggunakan plot ini masing-masing nilai pengamatan dipasangkan dengan nilai harapan pada distribusi normal.

Apabila data-data atau titik-titik terkumpul disekitar garis lurus, maka normalitas data terpenuhi. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikutinya maka memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan apabila menyebar jauh dari garis diagonal maka sebaliknya tidak memenuhi asumsi normalitas. Apabila uji normalitas yang dilakukan menggunakan One-sampel Kolmogrov-Smirnov maka dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* \geq dari

⁸⁶ R. Gunawan Sudarmanto, *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm. 101.

nilai alpha (5%), maka data berasal dari populasi yang mempunyai distribusi yang normal, sebaliknya apabila \geq dari nilai alpha maka data berasal dari populasi yang tidak normal.⁸⁷ Uji normalitas dalam penelitian menggunakan bantuan program *SPSS (Statistical Product and Service Solution)23 for Windows*.

b. Uji Lineiritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan masing-masing variabel. Linieritas terpenuhi apabila grafik antara nilai prediksi dan nilai residual tidak membentuk pola tertentu yang dalam hal ini bisa berupa parabola, kubik atau yang lainnya.

Maksud dilakukannya uji linieritas, untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen bersifat linier (garis lurus).

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik, yaitu adanya hubungan linier antara variabel independen. Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas, dan jika VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas.⁸⁸

2. Uji Hipotesis

Analisa dalam uji hipotesis didasarkan pada data yang diperoleh dari responden melalui angket yang telah disebarakan dalam penelitian ini. Pengujian

⁸⁷ R. Gunawan Sudarmanto, *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*, hlm. 108.

⁸⁸ Fayruzah El-Faradis, *Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Tarbiyatul Muallimin Al-Islamiah (TMI) Putri Al-Amien Prenduan Sumenep Madura*. (Malang: PPS Universitas Islam Negeri Malang 2016): Tesis tidak diterbitkan

dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Model (SEM)* , dengan bantuan *software PLS/ software spss 22.0*.

Model Persamaan Struktural atau *Structural Equation Model (SEM)* adalah teknik-teknik statistika yang memungkinkan pengujian suatu rangkaian hubungan yang relatif kompleks secara simultan. Hubungan yang kompleks dapat dibangun antara satu atau beberapa variabel dependen dengan satu atau beberapa variabel independen. Mungkin juga terdapat suatu variabel yang berperan ganda yaitu sebagai variabel independen pada suatu hubungan, namun menjadi variabel dependen pada hubungan lain mengingat adanya hubungan kausalitas yang berjenjang. Masing-masing variabel dependen dan independen dapat berbentuk faktor atau konstruksi yang dibangun dari beberapa variabel indikator. Demikian pula diantara variabel-variabel itu dapat berbentuk sebuah variabel tunggal yang diobservasi atau yang diukur langsung dalam sebuah proses penelitian.

Model Persamaan Struktural semacam itu telah luas dikenal dalam penelitian-penelitian sosial melalui berbagai nama antara lain: *causal modeling*, *causal analysis*, *simultaneous equation modeling* atau analisis struktur kovarians. Seringkali SEM juga disebut sebagai *Path Analysis* .

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini dijadikan bahan acuan dalam proses penguraian kecenderungan jawaban dari responden untuk setiap variabel, baik mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, maupun kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean.

Penelitian ini mengambil sampel 125 orang guru dari lima madrasah aliyah yang ada di pulau Bawean, namun dikarenakan adanya beberapa guru yang tidak mengisi instrumen dan beberapa lagi tidak mengembalikan instrmen di karenakan hilang, maka jumlah sampel yang tersisa tinggal 100 orang guru.

1. Lingkungan Kerja

Instrumen yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean berupa angket yang terdiri dari 6 item pertanyaan. Setiap item yang ada dalam angket diberi skor dengan skala 1-5, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

Cara untuk melihat skor harapan tertinggi adalah dengan cara mengalikan skor tertinggi dengan jumlah item pertanyaan, sehingga untuk variabel lingkungan kerja skor tertinggi adalah $5 \times 6 = 30$. Sedangkan untuk skor harapan terendah dengan cara mengalikan skor terendah dengan jumlah item, dan skor terendah dalam instrumen yaitu 1. Jadi skor terendah untuk

variabel lingkungan kerja adalah $1 \times 6 = 6$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat kita tentukan interval antar kelas yang menggambarkan lingkungan kerja, yaitu: sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

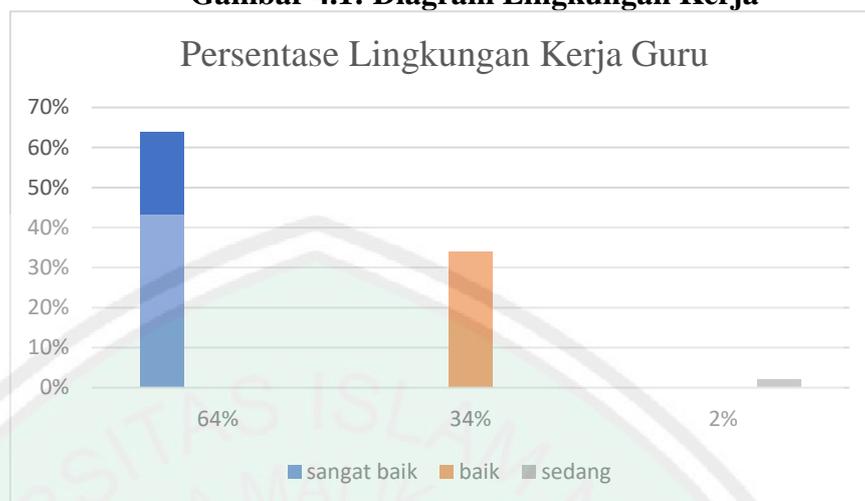
Cara untuk menghitung panjang kelas interval adalah skor tertinggi dikurangi skor terendah ditambah 1 dan hasilnya dibagi 5. Jadi interval antar kelas untuk variabel lingkungan kerja guru adalah sebagai berikut: $((30 - 6) + 1) : 5 = 5$.

Tabel 4.1
Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel
Lingkungan Kerja Guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean

No.	Klasifikasi	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	26 – 30	64	64%
2	Baik	21 – 25	34	34%
3	Sedang	16 – 20	2	2%
4	Buruk	11 – 15	0	0%
5	Sangat buruk	6 – 10	0	0%
Jumlah			100	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa 64 responden (64%) mengatakan bahwa lingkungan kerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean kategori sangat baik, sedangkan 34 responden (34%) menyatakan lingkungan kerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean dalam kategori baik, dan 2 responden (2%) menyatakan dalam kategori sedang.

Distribusi di atas dapat digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut:

Gambar 4.1: Diagram Lingkungan Kerja

Sedangkan persentase tabulasi jawaban dari variabel lingkungan kerja guru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2:
Tabulasi Hasil Jawaban Kuesioner Lingkungan Kerja

Indikator	Skor 5		Skor 4		Skor 3		Skor 2		Skor 1	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Q1	57	57%	41	41%	2	2%	0	0%	0	0%
Q2	63	63%	29	29%	8	8%	0	0%	0	0%
Q3	43	43%	46	46%	2	2%	0	0%	9	9%
Q4	45	45%	18	18%	18	18%	0	0%	0	0%
Q5	68	68%	32	32%	0	0%	0	0%	0	0%
Q6	70	70%	27	27%	3	3%	0	0%	0	0%

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan tanggapan responden terhadap kuesioner variabel lingkungan kerja guru Madrasah Aliyah di pulau Bawean sebagai berikut:

- a) Pertanyaan nomor 1, tanggapan dari 100 guru, sebanyak 57 guru (57%) mengatakan sangat setuju bahwa ruangan tempat mereka bekerja dan beraktivitas kebersihan dan kerapiannya terjaga, sebanyak 41 (41%) guru mengatakan setuju dan 2 (2%) guru mengatakan kurang setuju.

- b) Pertanyaan nomor 2, tanggapan dari 100 guru, sebanyak 63 guru (63%) mengatakan sangat setuju bahwa lingkungan mereka bekerja baik dan nyaman, sebanyak 29 (29%) guru mengatakan setuju dan 8 (8%) guru mengatakan kurang setuju.
- c) Pertanyaan nomor 3, jawaban dari 100 guru, 43 guru (43%) menyatakan sangat setuju bahwa tenaga keamanan terjadwal dan bekerja dengan baik, sebanyak 29 (29%) guru mengatakan setuju dan 2 (2%) guru mengatakan kurang setuju, dan 9 guru mengatakan sangat tidak setuju.
- d) Pertanyaan nomor 4, jawaban dari 100 guru menyatakan bahwa pimpinan sering memberi pengarahan dan perhatian pada bawahan, dengan kriteria sangat setuju sebanyak 45 guru (45%), setuju sebanyak 18 guru (18%), kurang setuju sebanyak 18 guru (18%),
- e) Pertanyaan nomor 5, jawaban dari 100 guru menyatakan bahwa terjalin komunikasi yang baik antar sesama guru dan mendapat dukungan dari teman ketika dapat masalah, dimulai dengan kriteria sangat setuju sebanyak 68 guru (68%), dan setuju sebanyak guru 32 (32%).
- f) Pertanyaan nomor 6, jawaban dari 100 guru menyatakan bahwa komunikasi antar guru dengan karyawan yang terjalin dengan baik, dimulai dengan kriteria sangat setuju sebanyak 70 guru (70%), setuju sebanyak 27 guru (27%), dan kurang setuju sebanyak 3 guru (3%).

2. Motivasi Kerja Guru

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean berupa angket yang terdiri dari 10 item pertanyaan. Setiap item yang ada dalam angket diberi skor dengan skala 1-5, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

Cara untuk melihat skor harapan tertinggi adalah dengan cara mengalikan skor tertinggi dengan jumlah item pertanyaan, sehingga untuk variabel lingkungan kerja skor tertinggi adalah $5 \times 10 = 50$. Sedangkan untuk skor harapan terendah dengan cara mengalikan skor terendah dengan jumlah item, dan skor terendah dalam instrumen yaitu 1. Jadi skor terendah untuk variabel lingkungan kerja adalah $1 \times 10 = 10$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat kita tentukan interval antar kelas yang menggambarkan lingkungan kerja, yaitu: sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Cara untuk menghitung panjang kelas interval adalah skor tertinggi dikurangi skor terendah ditambah 1 dan hasilnya dibagi 5. Jadi interval antar kelas untuk variabel lingkungan kerja guru adalah sebagai berikut: $((50 - 10) + 1) : 5 = 8,2$ (dibulatkan menjadi 8).

Tabel 4.3: Deskripsi Motivasi Kerja

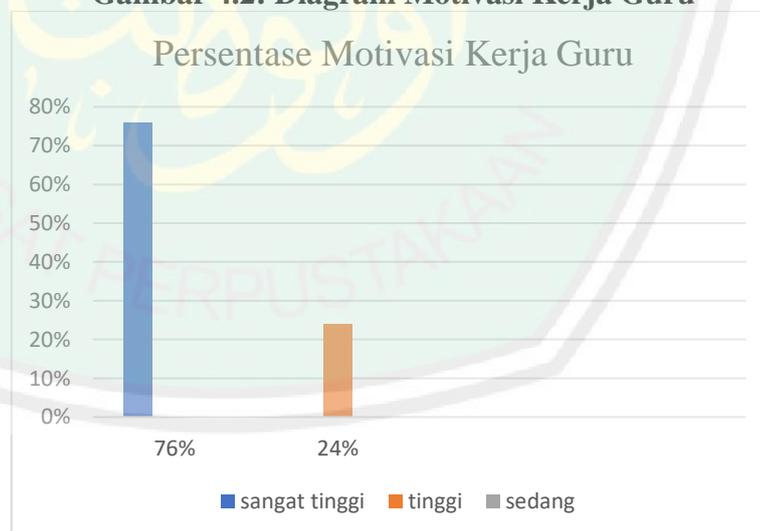
No.	Klasifikasi	Interval	Frekuensi	Persentase
-----	-------------	----------	-----------	------------

1	Sangat tinggi	42-50	76	76%
2	Tinggi	34-41	24	24%
3	Sedang	26-33	0	0%
4	Rendah	18-25	0	0%
5	Sangat rendah	10-17	0	0%
Jumlah			100	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 76 responden (76%) berada dalam kategori mempunyai motivasi kerja yang sangat tinggi, dan sisanya 24 responden (24%) berada dalam kategori tinggi. Melalui hasil perhitungan di atas bisa diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean dalam kondisi yang baik, hal ini bisa dilihat dari kecenderungan responden berada di kategori sangat tinggi.

Distribusi di atas dapat digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut

Gambar 4.2: Diagram Motivasi Kerja Guru



Sedangkan persentase tabulasi jawaban dari variabel lingkungan kerja guru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4:
Tabulasi Hasil Jawaban Kuesioner Motivasi Kerja Guru

Indikator	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Q1	0	0%	0	0%	0	0%	40	40%	60	60%
Q2	1	1%	2	2%	8	8%	46	46%	43	43%
Q3	0	0%	0	0%	7	7%	54	54%	39	39%
Q4	0	0%	0	0%	2	2%	45	45%	53	53%
Q5	0	0%	0	0%	14	14%	47	47%	39	39%
Q6	0	0%	0	0%	0	0%	31	31%	69	69%
Q7	0	0%	0	0%	9	9%	53	53%	38	38%
Q8	0	0%	2	2%	1	1%	29	29%	68	68%
Q9	0	0%	0	0%	0	0%	20	20%	80	80%
Q10	0	0%	0	0%	0	0%	35	35%	65	65%

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan tanggapan responden terhadap kuesioner variabel lingkungan kerja guru Madrasah Aliyah di pulau Bawean sebagai berikut:

- a) Pertanyaan nomor 1, tanggapan dari 100 guru, sebanyak 60 guru (60%) mengatakan sangat setuju bahwa mereka mengatur dan mengerjakan tugas dengan baik, sebanyak 40 (40%) guru mengatakan setuju.
- b) Pertanyaan nomor 2, tanggapan dari 100 guru, sebanyak 43 guru (43%) mengatakan sangat setuju bahwa mereka memiliki sosok figur yang jadi panutan, sebanyak 46 guru (46%) mengatakan setuju dan 8 guru (8%) mengatakan kurang setuju, 2 guru (2%) mengatakan tidak setuju dan 1 guru (1%) mengatakan sangat tidak setuju.
- c) Pertanyaan nomor 3, tanggapan dari 100 guru, sebanyak 39 guru (39%) mengatakan sangat setuju bahwa mereka menjaga citra mereka di tempat kerja dengan mengerjakan tugas dengan baik,

sebanyak 54 guru (54%) mengatakan setuju, dan 7 orang (7%) mengatakan kurang setuju.

- d) Pertanyaan nomor 4, tanggapan dari 100 guru, sebanyak 53 guru (53%) mengatakan sangat setuju bahwa mereka berpikir realistis dalam mengerjakan tugas dengan baik, sebanyak 45 guru (45%) mengatakan setuju, dan 2 orang (2%) mengatakan kurang setuju.
- e) Pertanyaan nomor 5, tanggapan dari 100 guru, sebanyak 39 guru (39%) mengatakan sangat setuju bahwa mereka mempunyai pengaruh dalam mengerjakan tugas, sebanyak 47 guru (47%) mengatakan setuju, dan 14 orang (14%) mengatakan kurang setuju.
- f) Pertanyaan nomor 6, tanggapan dari 100 guru, sebanyak 69 guru (69%) mengatakan sangat setuju bahwa mereka bekerja sama dalam mengerjakan tugas dengan baik, sebanyak 31 guru (31%) mengatakan setuju.
- g) Pertanyaan nomor 7, tanggapan dari 100 guru, sebanyak 38 guru (38%) mengatakan sangat setuju bahwa mereka memberikan saran dan diikuti oleh rekan kerja, sebanyak 53 guru (53%) mengatakan setuju, dan 9 orang (9%) mengatakan kurang setuju.
- h) Pertanyaan nomor 8, tanggapan dari 100 guru, sebanyak 68 guru (68%) mengatakan sangat setuju bahwa mereka menjaga hubungan image sebagai guru, sebanyak 45 guru (45%) mengatakan setuju, dan 2 orang (2%) mengatakan kurang setuju.

- i) Pertanyaan nomor 9, tanggapan dari 100 guru, sebanyak 80 guru (80%) mengatakan sangat setuju bahwa mereka menjaga hubungan pertemanan dengan rekan kerja, sebanyak 20 guru (45%) mengatakan setuju.
- j) Pertanyaan nomor 10, tanggapan dari 100 guru, sebanyak 64 guru (64%) mengatakan sangat setuju bahwa mereka bekerja sama dalam melaksanakan tugas yang sulit, sebanyak 35 guru (35%) mengatakan setuju, dan 1 orang (1%) mengatakan kurang setuju.

3. Kepuasan Kerja Guru

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean berupa angket yang terdiri dari 4 item pertanyaan. Setiap item yang ada dalam angket diberi skor dengan skala 1-5, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

Cara untuk melihat skor harapan tertinggi adalah dengan cara mengalikan skor tertinggi dengan jumlah item pertanyaan, sehingga untuk variabel kepuasan kerja guru skor tertinggi adalah $5 \times 4 = 20$. Sedangkan untuk skor harapan terendah dengan cara mengalikan skor terendah dengan jumlah item, dan skor terendah dalam instrumen yaitu 1. Jadi skor terendah untuk variabel lingkungan kerja adalah $1 \times 4 = 4$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat kita tentukan interval antar kelas yang menggambarkan kepuasan kerja guru, yaitu: sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah.

Cara untuk menghitung panjang kelas interval adalah skor tertinggi dikurangi skor terendah ditambah 1 dan hasilnya dibagi 5. Jadi interval antar kelas untuk variabel lingkungan kerja guru adalah sebagai berikut: $((20 - 4) + 1) : 5 = 3,2$ (dibulatkan jadi 3).

Tabel 4.5: Deskripsi Kepuasan Kerja Guru

No.	Klasifikasi	Interval	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tinggi	17-20	66	66%
2	Tinggi	14-16	34	34%
3	sedang	11-13	0	0%
4	Rendah	7-10	0	0%
5	Sangat rendah	4-6	0	0%
Jumlah			100	100%

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa sebanyak 66 responden (66%) berada dalam kategori mempunyai kepuasan kerja yang sangat tinggi, dan sisanya 34 responden (34%) berada dalam kategori tinggi. Melalui hasil perhitungan di atas bisa diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean dalam kondisi yang baik, hal ini bisa dilihat dari kecenderungan responden berada di kategori sangat tinggi.

Distribusi di atas dapat digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut:

Gambar 4.3: Diagram Kepuasan Kerja Guru



Sedangkan persentase tabulasi jawaban dari variabel kepuasan kerja guru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6:
Tabulasi Hasil Jawaban Kuesioner Kepuasan Kerja Guru

Indikator	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Q1	0	0%	0	0%	0	0%	36	36%	64	64%
Q2	0	0%	0	0%	2	2%	43	43%	55	55%
Q3	3	3%	1	1%	25	25%	42	42%	29	29%
Q4	0	0%	3	3%	16	16%	37	37%	44	44%

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan tanggapan responden terhadap kuesioner variabel Kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean sebagai berikut:

- a) Pertanyaan nomor 1, tanggapan dari 100 guru, sebanyak 64 guru (64%) mengatakan sangat setuju bahwa Upah yang mereka terima wajar dan proporsional, sebanyak 36 (36%) guru mengatakan setuju.
- b) Pertanyaan nomor 2, tanggapan dari 100 guru, sebanyak 55 guru (55%) mengatakan sangat setuju bahwa pekerjaan mereka menarik dan menyenangkan, sebanyak 43 (43%) guru mengatakan setuju dan 2 (2%) guru mengatakan kurang setuju.
- c) Pertanyaan nomor 3, jawaban dari 100 guru, 29 guru (29%) menyatakan sangat setuju bahwa ada kesempatan promosi bila bekerja dengan baik, sebanyak 42 guru (42%) mengatakan setuju dan 25 (25%) guru mengatakan kurang setuju, dan 1 guru (1%) mengatakan tidak setuju.

d) Pertanyaan nomor 3, jawaban dari 100 guru, 44 guru (44%) menyatakan sangat setuju bahwa rekan kerja dan atasan bersifat bersahabat dan mendorong, sebanyak 37 guru (37%) mengatakan setuju dan 16 (16%) guru mengatakan kurang setuju, dan 3 guru (3%) mengatakan tidak setuju.

4. kinerja guru

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean berupa angket yang terdiri dari 14 item pertanyaan. Setiap item yang ada dalam angket diberi skor dengan skala 1-5, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

Cara untuk melihat skor harapan tertinggi adalah dengan cara mengalikan skor tertinggi dengan jumlah item pertanyaan, sehingga untuk variabel kepuasan kerja guru skor tertinggi adalah $5 \times 14 = 70$. Sedangkan untuk skor harapan terendah dengan cara mengalikan skor terendah dengan jumlah item, dan skor terendah dalam instrumen yaitu 1. Jadi skor terendah untuk variabel lingkungan kerja adalah $1 \times 14 = 14$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat kita tentukan interval antar kelas yang menggambarkan kinerja guru, yaitu: sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah.

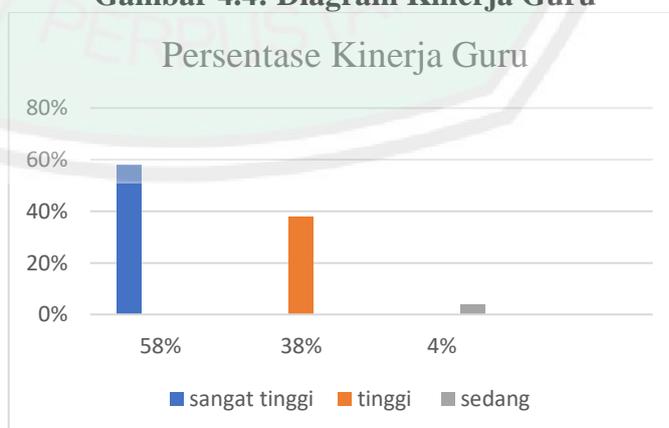
Cara untuk menghitung panjang kelas interval adalah skor tertinggi dikurangi skor terendah ditambah 1 dan hasilnya dibagi 5. Jadi interval antar kelas untuk variabel lingkungan kerja guru adalah sebagai berikut: $((70 - 14) + 1) : 5 = 11,4$ (dibulatkan jadi 4).

Tabel 4.7: Deskripsi Kinerja Guru

No.	Klasifikasi	Interval	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tinggi	58-70	58	58%
2	Tinggi	47-57	38	38%
3	sedang	36-46	4	4%
4	Rendah	25-35	0	0%
5	Sangat rendah	14-24	0	0%
Jumlah			100	100%

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa sebanyak 58 responden (58%) berada dalam kategori mempunyai ke kinerja yang sangat tinggi, dan sisanya 38 responden (38%) berada dalam kategori tinggi dan 4 responden (4%) dalam kategori sedang. Melalui hasil perhitungan di atas bisa diambil kesimpulan bahwa kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean dalam kondisi yang baik, hal ini bisa dilihat dari kecenderungan responden berada di kategori sangat tinggi.

Distribusi di atas dapat digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut:

Gambar 4.4: Diagram Kinerja Guru

Sedangkan persentase tabulasi jawaban dari variabel kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8:
Tabulasi Hasil Jawaban Kuesioner Kinerja Guru

Indikator	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Q1	2	2%	1	1%	20	20%	47	47%	30	30%
Q2	0	0%	0	0%	19	19%	47	47%	34	34%
Q3	0	0%	0	0%	12	12%	45	45%	43	43%
Q4	0	0%	0	0%	10	10%	44	44%	46	46%
Q5	0	0%	0	0%	15	15%	43	43%	42	42%
Q6	0	0%	0	0%	3	3%	45	45%	52	52%
Q7	0	0%	0	0%	11	11%	54	54%	35	35%
Q8	0	0%	0	0%	10	10%	61	61%	29	29%
Q9	0	0%	0	0%	0	0%	62	62%	38	38%
Q10	0	0%	0	0%	0	0%	39	39%	61	61%
Q11	0	0%	2	2%	8	8%	52	52%	38	38%
Q12	0	0%	0	0%	4	4%	66	66%	30	30%
Q11	0	0%	0	0%	9	9%	57	57%	34	34%
Q12	0	0%	0	0%	4	4%	68	68%	28	28%

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan tanggapan responden terhadap kuesioner variabel kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean sebagai berikut:

- a) Pertanyaan nomor 1, tanggapan dari 100 guru, sebanyak 30 guru (30%) mengatakan sangat setuju bahwa mereka membuat RPP sesuai karakter siswa, sebanyak 47 guru (47%) mengatakan setuju, 20 responden (20%) mengatakan kurang setuju, 1 orang responden (1%) mengatakan tidak setuju dan 2 responden (2%) mengatakan sangat tidak setuju.
- b) Pertanyaan nomor 2, tanggapan dari 100 guru, sebanyak 34 guru (34%) mengatakan sangat setuju bahwa mereka menyusun RPP

- secara runut, logis dan kontekstual, sebanyak 47 guru (47%) mengatakan setuju dan 19 guru (19%) mengatakan kurang setuju.
- c) Pertanyaan nomor 3, tanggapan dari 100 guru, sebanyak 43 guru (43%) mengatakan sangat setuju bahwa mereka menyusun kegiatan pembelajaran sesuai kebutuhan siswa, sebanyak 45 guru (45%) mengatakan setuju dan 12 guru (12%) mengatakan kurang setuju
- d) Pertanyaan nomor 4, jawaban dari 100 guru, 46 guru (46%) menyatakan sangat setuju bahwa mereka membuat media pembelajaran sesuai dengan materi dan sumber pelajaran, sebanyak 44 guru (44%) mengatakan setuju dan 10 (10%) guru mengatakan kurang setuju.
- e) Pertanyaan nomor 5, tanggapan dari 100 guru, sebanyak 42 guru (42%) mengatakan sangat setuju bahwa mereka memulai pembelajaran dengan efektif, sebanyak 43 guru (43%) mengatakan setuju, 15 responden (15%) mengatakan kurang setuju.
- f) Pertanyaan nomor 6, tanggapan dari 100 guru, sebanyak 52 guru (52%) mengatakan sangat setuju bahwa mereka menguasai materi yang diajarkan, sebanyak 45 guru (45%) mengatakan setuju dan 3 guru (3%) mengatakan kurang setuju.
- g) Pertanyaan nomor 7, tanggapan dari 100 guru, sebanyak 35 guru (35%) mengatakan sangat setuju bahwa mereka menggunakan strategi pembelajaran yang menarik, sebanyak 54 guru (54%) mengatakan setuju dan 11 guru (11%) mengatakan kurang setuju

- h) Pertanyaan nomor 8, jawaban dari 100 guru, 29 guru (29%) menyatakan sangat setuju bahwa mereka memanfaatkan media dalam pembelajaran, sebanyak 61 guru (61%) mengatakan setuju dan 10 (10%) guru mengatakan kurang setuju.
- i) Pertanyaan nomor 9, tanggapan dari 100 guru, sebanyak 38 guru (38%) mengatakan sangat setuju bahwa mereka mendukung dan menerima inisiatif dari siswa, dan sebanyak 62 guru (62%) mengatakan setuju.
- j) Pertanyaan nomor 10, tanggapan dari 100 guru, sebanyak 61 guru (61%) mengatakan sangat setuju bahwa menggunakan bahasa yang mudah dipahami siswa dalam mengajar, dan sebanyak 39 guru (47%) mengatakan setuju .
- k) Pertanyaan nomor 11, tanggapan dari 100 guru, sebanyak 38 guru (43%) mengatakan sangat setuju bahwa mereka mengaitkan materi dengan materi berikutnya, sebanyak 52 guru (52%) mengatakan setuju dan 8 guru (8%) mengatakan kurang setuju
- l) Pertanyaan nomor 12, jawaban dari 100 guru, 30 guru (30%) menyatakan sangat setuju bahwa mereka merancang alat evaluasi, sebanyak 66 guru (66%) mengatakan setuju dan 4 (10%) guru mengatakan kurang setuju.
- m) Pertanyaan nomor 13, tanggapan dari 100 guru, sebanyak 34 guru (34%) mengatakan sangat setuju bahwa mereka menggunakan beberapa metode penilaian untuk memantau kemajuan siswa,

sebanyak 57 guru (57%) mengatakan setuju dan 9 guru (9%) mengatakan kurang setuju

n) Pertanyaan nomor 14, jawaban dari 100 guru, 28 guru (28%) menyatakan sangat setuju bahwa mereka memanfaatkan hasil evaluasi pembelajaran, sebanyak 68 guru (68%) mengatakan setuju dan 4 (4%) guru mengatakan kurang setuju.

B. Uji Prasyarat Regresi

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, dilakukan pengujian prasyarat asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik pada penelitian ini meliputi: uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinieritas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal apa tidaknya suatu distribusi data normal atau tidaknya, sehingga jawaban dari responden bisa dinyatakan mewakili seluruh populasi. Jika distribusi data tidak normal, maka kelompok data tersebut tidak dapat dilakukan uji hipotesis.

Berdasarkan grafik hasil uji normalitas, data tersebar di sekitar garis diagonal dan bentuk histogram, dengan demikian model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak dipakai untuk memprediksi kinerja guru berdasarkan masukan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja, hasil uji One-Sampel Kolmogorov-Smirnov menyatakan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang $> 0,05$ sehingga bisa dikatakan keempat variabel tersebut

berdistribusi normal. berikut ini tabel uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov

Test:

Tabel 4.9:
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig
Lingkungan Kerja	0.195
Motivasi Kerja	0.846
Kepuasan Kerja	0.085
Kinerja Guru	0.970

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* variabel lingkungan kerja adalah 0,195, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* variabel Motivasi kerja 0,846, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* variabel kepuasan kerja 0,085 , dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* variabel kinerja guru 0,970 karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 maka keempat variabel tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Hasil uji coba linierilitas data dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0.17 dan variabel motivasi kerja sebesar 0.058 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0.053. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi dari semua variabel lebih besar dari 0,05.

Sedangkan Hasil uji coba linierilitas data dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru sebesar 0.051 dan variabel motivasi kerja sebesar 0.09. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi dari semua variabel lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.10: Hasil Uji Linearitas

No.	Variabel	Signifikansi	Alpha	Kondisi	kesimpulan
1	Kg*Lk	0.17	0.05	S>A	Linear
2	Kg*Mk	0.053			
3	Kg*Kk	0.053			
4	Kk*Lk	0.051			
5	Kk*Mk	0.09			

3. Uji Multikolinieritas

Tujuan Uji multikolinieritas adalah menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent variable).

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel

Tabel 4.11:
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	19,946	6,179		3,228	,002		
Lk	1,213	,252	,479	4,820	,000	,612	1,635
mk	-,965	,243	-,602	-3,972	,000	,263	3,806
kk	2,941	,558	,741	5,266	,000	,305	3,283

a. Dependent Variable: kg

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,972	1,106		1,783	,078		
Lk	,020	,046	,032	,443	,659	,613	1,631
Mk	,329	,029	,814	11,371	,000	,613	1,631

a. Dependent Variable: kk

Hasil uji coba multikolinieritas sebagaimana dalam tabel di atas, maka besaran nilai VIF untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja adalah 1,635 dan nilai toleransi sebesar 0,612. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja maka akan terlihat besaran nilai VIF sebesar 3,806 dan nilai toleransi adalah 0,263. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja maka akan terlihat besaran nilai VIF sebesar 3,283 dan nilai toleransi adalah 0,305. Hasil uji tersebut mengindikasikan bahwa nilai VIF mendekati 1 untuk semua variabel bebas. Demikian pula dengan nilai tolerance yang mendekati 1 untuk semua variabel bebas. Dengan demikian, maka model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat problem multikolinieritas antar variabel bebas dan layak digunakan sebagai model regresi.

C. Pengujian Hipotesis

Setelah data melalui tahap penyajian deskriptif dan tahap uji prasyarat maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis. pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis jalur.

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh langsung variabel lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap

kinerja guru dan pengaruh tidak langsung kedua variabel tersebut terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. Dalam pengujian hipotesis penelitian ini penulis menggunakan *multiple regression analysis* dengan menggunakan bantuan program *SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 23 for Windows*.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah hipotesis (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean, tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean, tidak ada pengaruh lingkungan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean, tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean, tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean, tidak ada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja dengan kinerja guru melalui kepuasan kerja guru dan tidak ada pengaruh tidak langsung motivasi kerja dengan kinerja guru melalui kepuasan kerja guru

Sedangkan uji hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean, ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean, ada pengaruh lingkungan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean, ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean, ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean, ada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja dengan kinerja guru melalui kepuasan kerja guru dan ada

pengaruh tidak langsung motivasi kerja dengan kinerja guru melalui kepuasan kerja guru.

Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan probabilitas yang didapat dengan taraf signifikansi 0,05 dengan cara pengambilan keputusan apabila probabilitas yang diperoleh $> 0,05$ maka H_0 diterima dan sebaliknya apabila probabilitas $< 0,05$ maka H_1 yang diterima.

1. Uji Regresi Linier Secara Parsial

Uji regresi linier secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara masing-masing variabel bebas (*independent variabel*) yang dalam hal ini adalah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru dan pengaruh motivasi kerja terhadap terhadap kepuasan kerja guru, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan pengaruh motivasi kerja terhadap terhadap kinerja guru, serta pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Dari uji regresi linear secara parsial ini maka diperoleh hasil analisis sebagai berikut :

1. Linier Berganda

Tabel 4.12: Hasil Uji Lineir Secara Parsial

No	Hipotesis Nol (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_1)	Data	Nilai	Kesimpulan
1	H_1 :semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja guru	$T_{hitung} = 2,050$ $T_{tabel} (100 ; 0,05) = 1,983$ Probabilitas (Sig.)=0,043	Prob $< 0,05$ $T_{hitung} > T_{tabel}$	H_0 ditolak H_1 diterima

	H ₀ : semakin buruk lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja guru			
2	H ₁ : semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja guru H ₀ : semakin rendah motivasi kerja, maka akan semakin rendah kepuasan kerja guru	T _{hitung} = 11,371 T _{tabel} (100 ; 0,05) = 1,983 Probabilitas (Sig.) = 0,000	Prob < 0,05 T _{hitung} > T _{tabel}	H ₀ ditolak H ₁ diterima
3	H ₁ : semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi kinerja guru H ₀ : semakin buruk lingkungan kerja, maka akan semakin rendah kinerja guru	T _{hitung} = 4,820 T _{tabel} (100 ; 0,05) = 1,983 Probabilitas (Sig.) = 0,000	Prob < 0,05 T _{hitung} > T _{tabel}	H ₀ ditolak H ₁ diterima
4	H ₁ : semakin tinggi motivasi kerja, maka	T _{hitung} = 3,972	Prob < 0,05 T _{hitung} > T _{tabel}	H ₀ ditolak H ₁ diterima

	akan semakin tinggi kinerja guru H ₀ :semakin rendah motivasi kerja, maka akan semakin rendah kinerja guru	T _{tabel} (100 ; 0,05)= 1,983 Probabilitas (Sig.)=0,000		
5	H ₁ :semakin tinggi kepuasan kerja guru, maka akan semakin tinggi kinerja guru H ₀ : semakin rendah kepuasan kerja guru, maka akan semakin rendah kinerja guru	T _{hitung} = 5,266 T _{tabel} (100 ; 0,05)= 1,983 Probabilitas (Sig.)=0,000	Prob < 0,05 T _{hitung} > T _{tabel}	H ₀ ditolak H ₁ diterima

Berdasarkan tabel di atas, maka pengujian hipotesis nol yang pertama ditolak berdasar nilai signifikansi t yang didapat dalam variabel lingkungan kerja adalah 0,043 sehingga nilai tersebut bisa dinyatakan lebih kecil dari probabilitas α yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Dengan demikian, nilai *Sig.t* $0,043 < 0,05$ sehingga menunjukkan adanya penolakan terhadap H₀ dan penerimaan terhadap H₁. Penerimaan H₁ tersebut memberi arti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean.

Hasil uji hipotesis yang kedua yang menunjukkan adanya penerimaan terhadap H_1 . Nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,000 sehingga bisa dinyatakan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas α yang telah ditetapkan yang dalam hal ini yaitu 0,05. Dengan demikian, nilai $\text{Sig.} < 0,05$ sehingga menunjukkan adanya penerimaan terhadap H_1 dan penolakan terhadap H_0 dan menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean.

Lebih jelasnya mengenai uji hipotesis secara parsial untuk hipotesis pertama dan kedua lihat tabel berikut ini :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,972	1,106		1,783	,078
x1	,120	,04	,146	2,050	,043
x2	,329	,029	,814	11,371	,000

a. Dependent Variable: z

Tabel di atas menjelaskan bahwa persamaan regresi diperoleh dari rumusan berikut :

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$\text{Kepuasan Kerja Guru } (X_3) = 1.972 + 0.120(X_1) + 0.329(X_2).$$

Dalam persamaan regresi tersebut, standar kesalahan yang didapat sebesar 1.106 untuk beta nol. Sedangkan standar error persamaan regresi variabel lingkungan kerja adalah 0.040, variabel motivasi kerja sebesar 0,029, Adapun nilai signifikansi t test variabel lingkungan kerja adalah 2.050 dengan

nilai *Sig* sebesar 0,043, dan variabel motivasi kerja sebesar 11.371 dengan nilai *Sig* sebesar 0,000. Nilai signifikansi *t* tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Lingkungan kerja lebih kecil dari nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 dan nilai signifikansi variabel motivasi kerja lebih kecil dari nilai probabilitas yang ditetapkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean.

Sedangkan Hasil uji hipotesis yang ketiga yang menunjukkan adanya penerimaan terhadap H_1 . Nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 sehingga bisa dinyatakan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas α yang telah ditetapkan yang dalam hal ini yaitu 0,05. Dengan demikian, nilai $\text{Sig.t } 0,000 < 0,05$ sehingga menunjukkan adanya penerimaan terhadap H_1 dan penolakan terhadap H_0 dan menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean.

Hasil uji hipotesis yang keempat yang menunjukkan adanya penerimaan terhadap H_1 . Nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,000 sehingga bisa dinyatakan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas α yang telah ditetapkan yang dalam hal ini yaitu 0,05. Dengan demikian, nilai $\text{Sig.t } 0,000 < 0,05$ sehingga menunjukkan adanya penerimaan terhadap H_1 dan penolakan terhadap H_0 dan menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean.

Hasil uji hipotesis yang kedua yang menunjukkan adanya penerimaan terhadap H_1 . Nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,000 sehingga bisa dinyatakan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas α yang telah ditetapkan yang dalam hal ini yaitu 0,05. Dengan demikian, nilai $\text{Sig.} < 0,05$ sehingga menunjukkan adanya penerimaan terhadap H_1 dan penolakan terhadap H_0 dan menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean.

Lebih jelasnya mengenai uji hipotesis secara parsial untuk hipotesis ketiga, keempat dan kelima lihat tabel berikut ini :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,946	6,179		3,228	,002
x1	1,213	,252	,479	4,820	,000
x2	,965	,243	,602	3,972	,000
Z	2,941	,558	,741	5,266	,000

a. Dependent Variable: y

Tabel di atas menjelaskan bahwa persamaan regresi diperoleh dari rumusan berikut :

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z$$

$$\text{Kepuasan Kerja Guru } (X_3) = 19.946 + 1.213(X_1) + 0.965(X_2) + 2.941(Z)$$

Dalam persamaan regresi tersebut, standar kesalahan yang didapat sebesar 6.179 untuk beta nol. Sedangkan standar error persamaan regresi variabel lingkungan kerja adalah 0.252, variabel motivasi kerja sebesar 0,243

dan kepuasan kerja sebesar 0,558, Adapun nilai signifikansi t test variabel lingkungan kerja adalah 4.820 dengan nilai Sig sebesar 0,000, variabel motivasi kerja sebesar 3.972 dengan nilai Sig sebesar 0,000 dan variabel kepuasan kerja sebesar 5.266 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Nilai signifikansi t tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja lebih kecil dari nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 dan nilai signifikansi variabel motivasi kerja lebih kecil dari nilai probabilitas yang ditetapkan begitu juga dengan variabel kepuasan kerja lebih kecil daripada probabilitas yang ditetapkan.. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean, begitu juga motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean

2. linear sederhana

No.	Hipotesis Nol (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_1)	Data	Nilai	Kesimpulan
1	<p>H_1:semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja guru</p> <p>H_0:semakin buruk lingkungan</p>	<p>$T_{hitung} = 6,318$ $T_{tabel} (100 ; 0,05) = 1,983$ Probabilitas (Sig.)=0,000</p>	<p>Prob < 0,05 $T_{hitung} > T_{tabel}$</p>	<p>H_0 ditolak H_1 diterima</p>

	kerja, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja guru			
2	H ₁ :semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja guru H ₀ : semakin rendah motivasi kerja, maka akan semakin rendah kepuasan kerja guru	T _{hitung} = 14,937 T _{tabel} (100 ; 0,05)= 1,983 Probabilitas (Sig.)=0,000	Prob < 0,05 T _{hitung} >T _{tabel}	H ₀ ditolak H ₁ diterima
3	H ₁ :semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi kinerja guru H ₀ : semakin buruk lingkungan kerja, maka akan semakin rendah kinerja guru	T _{hitung} = 5,763 T _{tabel} (100 ; 0,05)= 1,983 Probabilitas (Sig.)=0,000	Prob < 0,05 T _{hitung} >T _{tabel}	H ₀ ditolak H ₁ diterima
4	H ₁ :semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin	T _{hitung} = 3,272 T _{tabel} (100 ; 0,05)= 1,983	Prob < 0,05 T _{hitung} >T _{tabel}	H ₀ ditolak H ₁ diterima

	tinggi kinerja guru H ₀ : semakin rendah motivasi kerja, maka akan semakin rendah kinerja guru	Probabilitas (Sig.)=0,001		
5	H ₁ :semakin tinggi kepuasan kerja guru, maka akan semakin tinggi kinerja guru H ₀ : semakin rendah kepuasan kerja guru, maka akan semakin rendah kinerja guru	T _{hitung} = 5,672 T _{tabel} (100 ; 0,05)= 1,983 Probabilitas (Sig.)=0,000	Prob < 0,05 T _{hitung} > T _{tabel}	H ₀ ditolak H ₁ diterima

Berdasarkan tabel di atas, maka pengujian hipotesis nol yang pertama ditolak berdasar nilai signifikansi t yang didapat dalam variabel lingkungan kerja adalah 0,000 sehingga nilai tersebut bisa dinyatakan lebih kecil dari probabilitas α yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Dengan demikian, nilai $Sig.t$ $0,000 < 0,05$ sehingga menunjukkan adanya penolakan terhadap H₀ dan penerimaan terhadap H₁. Penerimaan H₁ tersebut memberi arti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean.

Hasil uji hipotesis yang kedua yang menunjukkan adanya penerimaan terhadap H_1 . Nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,000 sehingga bisa dinyatakan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas α yang telah ditetapkan yang dalam hal ini yaitu 0,05. Dengan demikian, nilai Sig.t $0,000 < 0,05$ sehingga menunjukkan adanya penerimaan terhadap H_1 dan penolakan terhadap H_0 dan menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean.

Sedangkan Hasil uji hipotesis yang ketiga yang menunjukkan adanya penerimaan terhadap H_1 . Nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 sehingga bisa dinyatakan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas α yang telah ditetapkan yang dalam hal ini yaitu 0,05. Dengan demikian, nilai Sig.t $0,000 < 0,05$ sehingga menunjukkan adanya penerimaan terhadap H_1 dan penolakan terhadap H_0 dan menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean.

Hasil uji hipotesis yang keempat yang menunjukkan adanya penerimaan terhadap H_1 . Nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,001 sehingga bisa dinyatakan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas α yang telah ditetapkan yang dalam hal ini yaitu 0,05. Dengan demikian, nilai Sig.t $0,001 < 0,05$ sehingga menunjukkan adanya penerimaan terhadap H_1 dan penolakan terhadap H_0 dan menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean.

Hasil uji hipotesis yang kedua yang menunjukkan adanya penerimaan terhadap H_1 . Nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,000

sehingga bisa dinyatakan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas α yang telah ditetapkan yang dalam hal ini yaitu 0,05. Dengan demikian, nilai Sig.t $0,000 < 0,05$ sehingga menunjukkan adanya penerimaan terhadap H_1 dan penolakan terhadap H_0 dan menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean.

1. Uji Regresi Linier Secara Simultan

Uji regresi linier secara simultan dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel intervening dan terikat. Dalam hal ini pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean dan pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean. Untuk lebih jelasnya, berikut dipaparkan hasil uji regresi linier berganda secara simultan.

Tabel 4.13: Hasil Uji Lineir Secara Simultan

No	Hipotesis Nol (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_1)	Data	Nilai	Kesimpulan
1	H_0 : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan guru. H_1 : ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan lingkungan	$F_{hitung} = 110,738$ $F_{tabel} (3 ; 82 ; 0,05) = 3,09$ Probabilitas (Sig.) = 0,000	Probabilitas < 0,05 $F_{hitung} > F_{Tabel}$	H_0 ditolak H_1 diterima

	kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan guru			
	<p>H₀: Tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan guru terhadap kinerja guru.</p> <p>H₁ : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan guru terhadap kinerja guru.</p>	<p>F_{hitung} = 103,417</p> <p>F_{tabel} (3 ; 82 ; 0,05) = 3,09</p> <p>Probabilitas (Sig.) = 0,000</p>	<p>Probabilitas < 0,05</p> <p>F_{hitung} > F_{Tabel}</p>	<p>H₀ ditolak</p> <p>H₁ diterima</p>

Hasil pengujian hipotesis yang pertama secara simultan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji serempak (uji F) sebesar 0,000. Dengan demikian maka nilai signifikansi F lebih kecil dari probabilitas α yang ditetapkan. Dengan demikian, nilai *Sig.F* 0,000 < 0,05 sehingga menunjukkan adanya penolakan terhadap H₀ dan penerimaan terhadap H₁ maka dinyatakan bahwa lingkungan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean.

Hasil pengujian hipotesis yang kedua secara simultan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji serempak (uji F) sebesar 0,000. Dengan demikian maka nilai signifikansi F lebih kecil dari probabilitas α

yang ditetapkan. Dengan demikian, nilai $Sig.F$ $0,000 < 0,05$ sehingga menunjukkan adanya penolakan terhadap H_0 dan penerimaan terhadap H_1 maka dinyatakan bahwa lingkungan dan motivasi kerja serta kepuasan kerja guru secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean

Lebih jelasnya mengenai hasil uji hipotesis secara simultan lihat tabel berikut:

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186,207	2	93,103	110,738	,000 ^b
	Residual	81,553	97	,841		
	Total	267,760	99			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X1, X2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	204,487	3	68,162	103,417	,000 ^b
	Residual	63,273	96	,659		
	Total	267,760	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, Z, X1

Adapun kuatnya hubungan antara kedua prediktor dengan variabel kepuasan kerja adalah sebagaimana tabel berikut ini:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,834 ^a	,695	,689	,91693

a. Predictors: (Constant), X1, X2

Hasil analisis korelasi sebagaimana tabel di atas menjelaskan adanya output regresi yang menunjukkan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru diperoleh nilai R Square sebesar 0,695. Angka tersebut menunjukkan variasi nilai kepuasan kerja guru yang bisa dijelaskan oleh persamaan regresi yang diperoleh adalah sebesar 69,5% sedangkan sisa 30,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan model regresi yang diperoleh.

Adapun kuatnya hubungan antara ketiga prediktor dengan variabel kinerja guru adalah sebagaimana tabel berikut ini:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,648 ^a	,421	,402	5,04277

a. Predictors: (Constant), z, x1, x2

Hasil analisis korelasi sebagaimana tabel di atas menjelaskan adanya output regresi yang menunjukkan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru diperoleh nilai R Square sebesar 0,421. Angka tersebut menunjukkan variasi nilai kinerja guru yang bisa dijelaskan

oleh persamaan regresi yang diperoleh adalah sebesar 42,1% sedangkan sisa 58,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan model regresi yang diperoleh.

2. Menghitung Koefisien jalur I

Uji regresi linier di sini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara masing-masing variabel bebas (*independent variabel*) yang dalam hal ini adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (*variabel intervening*) dan sumbangsih dari variabel X_1 dan X_2 terhadap Z . Dari uji hipotesis maka diperoleh hasil analisis sebagai berikut :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,834 ^a	,695	,689	,91693

a. Predictors: (Constant), x2, x1

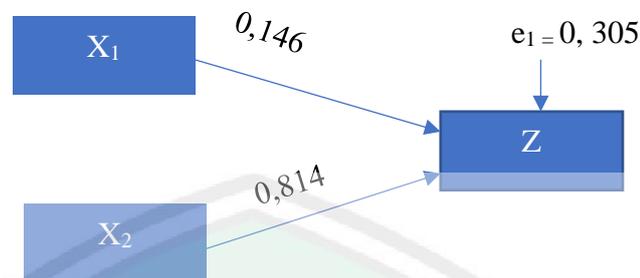
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,972	1,106		1,783	,078
x1	,120	,04	,146	2,050	,043
x2	,329	,029	,814	11,371	,000

a. Dependent Variable: z

Dari hasil analisis di atas diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu $X_1 = 0,043$ dan $X_2 = 0,00$ dan kedua hasil signifikansi tersebut lebih kecil daripada 0,05. Jadi dapat diambil kesimpulan dari kedua variabel tersebut, baik X_1 maupun X_2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Z . Sementara untuk nilai $e_1 = \sqrt{(1-0,695)} = 0,305$, dari hasil tersebut maka dapat digambarkan diagram jalur 1 sebagai berikut:

Gambar 4.5: Diagram Jalur 1



3. Menghitung Koefisien jalur II

Uji regresi linier di sini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara masing-masing variabel bebas (*independent variabel*) yang dalam hal ini adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja dan kepuasan kerja (*variabel intervening*) terhadap kinerja guru (*dependent variabel*) dan sumbangsih dari variabel X_1 , X_2 dan Z terhadap Y . Dari uji hipotesis maka diperoleh hasil analisis sebagai berikut :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,648 ^a	,421	,402	5,04277

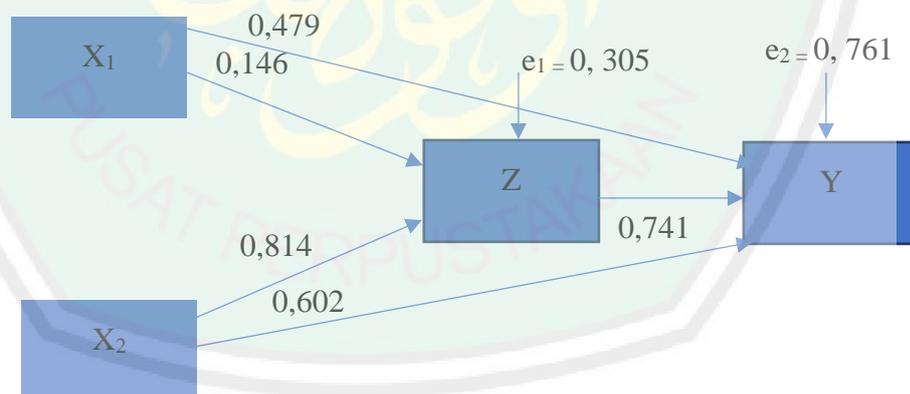
a. Predictors: (Constant), z, x1, x2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,946	6,179		3,228	,002
x1	1,213	,252	,479	4,820	,000
x2	,965	,243	,602	3,972	,000
Z	2,941	,558	,741	5,266	,000

Dari hasil analisis di atas diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu $X_1 = 0,000$ $X_2 = 0,000$ dan $Z = 0,000$ dan ketiga hasil signifikansi tersebut lebih kecil daripada 0,05. Jadi dapat diambil kesimpulan dari kedua variabel tersebut, baik X_1 X_2 maupun Z berpengaruh signifikan terhadap variabel Y . Besarnya nilai R Square yang terdapat pada Model Summary adalah sebesar 0,421. Sementara untuk nilai $e_2 = \sqrt{1-0,421} = 0,761$, dari hasil tersebut maka dapat digambarkan diagram jalur 2 sebagai berikut:

Gambar 4.5: Diagram Jalur 2



4. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel

Pengujian pengaruh tidak langsung pada penelitian ini menggunakan perkalian antara nilai beta X_1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y , maka besar pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja

guru melalui kepuasan kerja yaitu: $0,146 \times 0,741 = 0,108$. Maka pengaruh total yang diberikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah: nilai pengaruh tidak langsung ditambah dengan nilai pengaruh langsung: $0,108 + 0,479 = 0,587$. Jadi nilai pengaruh total variabel lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,587. karena hasil pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada pengaruh langsung maka kepuasan kerja bisa menjadi full mediasi lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung untuk variabel motivasi kerja juga menggunakan perkalian antara nilai beta X_2 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y, maka besar pengaruh tidak langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja yaitu: $0,814 \times 0,741 = 0,603$. Maka pengaruh total yang diberikan motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah: nilai pengaruh tidak langsung ditambah dengan nilai pengaruh langsung: $0,603 + 0,602 = 1,205$. Jadi nilai pengaruh total variabel motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 1,205. karena hasil pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada pengaruh langsung maka kepuasan kerja bisa menjadi full mediasi motivasi kerja terhadap kinerja guru.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Sesuai dengan ulasan hasil analisis di atas diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jadi bisa disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi kepuasan kerja guru.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Fajar Mayasari yang mengatakan ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja⁸⁹. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Dewi Purnama Sari yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap terbentuknya kepuasan kerja.⁹⁰

Lingkungan kerja adalah tempat guru berinteraksi dan beraktivitas dalam kesehariannya, oleh karena itu guru tidak bisa lepas dari pengaruh erat lingkungan sekitar. Kondisi lingkungan dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi guru. Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja hal ini dikarenakan kepuasan kerja adalah faktor eksternal yang sangat dibutuhkan agar

⁸⁹ Fajar Maya Sari, *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto*. DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen April 2013, Vol. 9 No.2. Hlm. 150

⁹⁰ Dewi Purnama Sari, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Swasta Sekelamatan Pondok Aren*. jurnal saintika unpam vol. 1, no. 1, juli 2018, ISSN 2621-7856

kenyamanan guru dalam mengajar bisa tercapai, baik lingkungan fisik maupun lingkungan nonfisik. Lingkungan kerja fisik sangat dibutuhkan oleh guru untuk memperoleh kenyamanan dalam segala proses yang ada di sekolah yang nantinya akan berdampak pada proses belajar mengajar yang baik. Sedangkan lingkungan non fisik lebih ke arah hubungan sosial yang ada di sekolah, yakni hubungan antara atasan dan guru, antar guru dan juga antar guru dan karyawan.

Faktor ini menjadi sangat penting karena berpengaruh pada perasaan dan kondisi batin yang dirasakan oleh para guru dalam kesehariannya di sekolah. Jika faktor non fisik ini bisa tercapai maka akan tercapai keharmonisan dalam lingkungan sekolah yang akan berdampak pada meningkatnya rasa puas dan nyaman dari guru akan pekerjaannya.

Menurut Handoko, Kepuasan kerja adalah cerminan dari perasaan individu pada pekerjaannya, yang bisa dilihat dari sikap positif individu tersebut pada pekerjaan dan segala sesuatu yang ada di lingkungannya.⁹¹ S. Schulze, mengatakan bahwa kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor demografi. salah satu diantaranya lingkungan sekitar, etnik grup dan gender.⁹² Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kenyamanan dan menjadi faktor pendukung terciptanya rasa semangat dan meningkatnya kinerja guru.

⁹¹ Handoko, Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.

⁹² S. Schulze, (2006), *Journal, Departemen of Further Teacher Education School of Education, University of South Africa Pretoria. Factors Influencing the Job Satisfaction of Academics in Higher Education. Unisa Press ISSN 1011-3487*

B. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Sesuai dengan ulasan hasil analisis di atas diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru, dan ini sesuai dengan teori-teori yang telah dijelaskan sebelumnya. Semakin tinggi Motivasi kerja guru maka akan semakin tinggi kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sorni Paskah Deli yang menjelaskan bahwa, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dalam pembentukan kinerja yang baik, baik secara parsial maupun secara jamak.⁹³ Ni made Nurcahyani juga mengatakan dalam penelitiannya bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.⁹⁴

Motivasi diberikan untuk menjaga semangat kerja yang diharapkan akan berdampak pada terlaksanakannya pekerjaan secara optimal. Motivasi diberikan agar pegawai terdorong untuk melakukan tugasnya dengan rasa tanpa adanya paksaan, sehingga berdampak pada pencapaian kinerja yang tinggi.⁹⁵

Motivasi kerja bagi guru sangat mempengaruhi keinginan guru dalam melakukan pekerjaannya di sekolah. Motivasi ini bisa berasal dari dalam diri guru sendiri maupun dari luar. Kesungguhan dan kedisiplinan guru dalam mengajar akan membuat guru memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugas dan guru akan terdorong untuk menjadi lebih baik lagi dan bekerja secara

⁹³ Sorni Paskah Deli, *Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja*, Badan Penelitian dan Pengembangan, Kementerian Dalam Negeri.

⁹⁴ Ini Made Nurcahyani dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani, *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. E Jurnal Manajemen Unud, 5, 2016. ISSN 2302-8912

⁹⁵ Engkoswara, Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, (Alfabeta: Bandung, 2012), Hlm 201

maksimal yang nantinya akan mendorong pada upaya pemenuhan kepuasan dan keinginan. Jika guru merasa puasa maka guru akan bekerja dengan semangat.

Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo, memfokus pada mengidentifikasi faktor internal seperti naluri, kebutuhan, kepuasan dan karakteristik kerja yang memberikan daya pada motivasi pekerja. dari penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja.⁹⁶

C. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis di atas diperoleh hasil bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, dan ini sesuai dengan teori-teori yang telah dijelaskan sebelumnya. Semakin baik Lingkungan kerja guru maka akan semakin tinggi kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean.

Hal ini sesuai dengan penelitian Anita Anggreini Batubara yang mengatakan bahwa antara lingkungan kerja dengan kinerja guru mempunyai pengaruh antar variabel, dan pengaruh kedua variabel ini merupakan pengaruh yang kuat.⁹⁷ Emmanuel Majekodunmi Ajala, juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.⁹⁸ Ahmad Zarkasyi dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kualitas kerja guru, semakin baik kualitas

⁹⁶ Wibowo. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: Rajawali Pers.2013),hlm 111

⁹⁷ Anita Anggreini Batubara, *pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen terhadap kinerja guru MAN di medan* (Malang: PPS Universitas Islam Negeri Malang 2016): Tesis tidak diterbitkan

⁹⁸ Emmanuel Majekodunmi Ajala, The Influence of workplace environment on workers welfare, performance and proctivity, the african Symposium: An online journal of the african educational Research network, university of ibadan. Volume 12, No. 1, June 2012

lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja guru.⁹⁹ Hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Agung Wahyudi dkk, yang mengatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.¹⁰⁰

Lingkungan kerja adalah tempat beraktivitas dan berinteraksi guru setiap harinya. Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong guru untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru. Jika lingkungan kerja baik maka kinerja guru juga akan meningkat.

Lingkungan kerja juga berhubungan dengan komunikasi antara bawahan dan atasannya. Lingkungan kerja juga merupakan kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam lembaga. Lingkungan kerja sebagai tempat bekerja yang merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja/ karyawan/ pegawai pada saat mereka bekerja tentulah sangat berpengaruh kepada kinerja mereka. Lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik seperti lingkungan yang langsung kepada guru (kursi, meja, dan sebagainya) dan lingkungan perantara (temperatur, sirkulasi udara, kebisingan, tata warna, bau, keamanan, dan sebagainya), maupun lingkungan yang non fisik atau semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja atau hubungan kerja dengan bawahan, sangat menentukan kinerja

⁹⁹ Ahmad Zarkasyi, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Tingkat Menengah Atas Se-Kota Lumajang*.

¹⁰⁰ Agung Wahyu dkk, *Pengaruh Lingkungan kerja, Kompensasi dan Komitmen organisasi terhadap Kepuasan karyawan Di Rs "X"*. *Kerja Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* | Vol. 4, No. 1, 2013

Hal ini sesuai dengan penelitian Barry Render & Jay Heizer menjelaskan bahwa, lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik yang berhubungan dengan tempat karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan membuat karyawan bekerja secara optimal yang akan berdampak pada kinerja pegawai akan tinggi.¹⁰¹

D. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Sesuai dengan ulasan hasil analisis di bab iv diperoleh hasil bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, dan ini sesuai dengan teori-teori yang telah dijelaskan sebelumnya. Semakin tinggi motivasi kerja guru maka akan semakin tinggi kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fayruzah El-faradis yang mengatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini juga di perkuat oleh penelitian yang dilakukan Kristian yang mengatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap sikap mengajar dosen.¹⁰²

Rokhila dan Susetyo dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa antara Motivasi kerja dan kinerja mempunyai hubungan yang signifikan.¹⁰³ Ni Made Nur cahyani menjelaskan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang

¹⁰¹ Barry, Render dan Jay Heizer. *Prinsip-prinsip Manajemen Operasi :Operations Management*. (Jakarta : Salemba Empat. 2001.) hlm 239

¹⁰² Fayruzah El-Faradis, *Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Tarbiyatul Muallimin Al-Islamiah (TMI) Putri Al-Amien Prenduan Sumenep Madura*. (Malang: PPS Universitas Islam Negeri Malang 2016): Tesis tidak diterbitkan

¹⁰³ Rokhilah dan Susetyo Darmanto, *pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja penyuluh lapangan program keluarga berencana (plkb) di kabupaten pemalang*, Media ekonomi dan Manajemen, Vol. 29 No. 1 Januari 2014.

signifikan terhadap kinerja guru, semakin tinggi kepuasan kerja maka akan mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi yang akan berdampak pada peningkatan kinerja.¹⁰⁴

Setiap orang mempunyai faktor internal tersendiri yang bisa mempengaruhi perilakunya sehari-hari. salah satu faktor internal tersebut adalah motivasi yang mampu menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

Motivasi kerja sendiri bisa berasal dari dalam diri maupun dari luar. Motivasi disini tidak hanya mengenai gaji maupun faktor ekonomi saja, namun juga bisa berasal dari faktor psikologi guru itu sendiri, Motivasi ini bisa berupa kebanggaan dan kecintaan guru dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Eko Suprptono, beberapa hal yang bisa mempengaruhi kinerja guru diantaranya: kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, motivasi kerja guru, dan komitmen guru.¹⁰⁵

E. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis di atas diperoleh hasil bahwa Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, dan ini sesuai dengan teori-teori yang telah dijelaskan sebelumnya. Semakin tinggi motivasi kerja guru maka akan semakin tinggi kinerja guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean.

¹⁰⁴ I Gusti Ayu Dewi Adnyani, *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. E Jurnal Manajemen Unud, 5, 2016. ISSN 2302-8912

¹⁰⁵ Eko Suprptono, (2008), *Analisis Pengaruh Factor Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, Manajemen Perubahan, Motivasi Kerja Guru, dan Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru dan Mutu Pembelajaran di SMA Negeri Kabupaten Lebak, Banten*, Disertasi Program Doktor Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Fajar Mayasari, yang mengatakan bahwa, kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Koesmono yang mengatakan hal yang serupa.¹⁰⁶ Ferdy Ardiansyah dan Sylvia Diana Purba dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa antara kepuasan kerja dan kinerja saling berengaruh secara signifikan.¹⁰⁷

Kepuasan kerja merupakan perasaan nyaman dan senang yang dirasakan oleh guru yang ditunjukkan dengan perilaku positif (kinerja meningkat) karena adanya pemenuhan kebutuhan. Kepuasan kerja mempunyai perananan penting dalam peningkatan kinerja guru karena kepuasan kerja akan mendorong guru untuk mencapai keamtangan psikologis dan juga aktualisasi guru yang akan berdampak dengan rajinnya guru dan tingkat kehadiran yang tinggi di sekolah dan nantinya akan menciptakan prestasi kerja.

Sebagaimana menurut Robbins, pekerja yang tercapai kepuasannya akan merasa bahagia dan akan menjadi pekerja yang produktif.¹⁰⁸ Sedangkan Rivai dan Fawzi, menjelaskan bahwa kinerja selalu berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan dan sifat-sifat individu. Kepuasan kerja merupakan luapan perasaan seorang guru terhadap pekerjaannya tentang sejauh

¹⁰⁶ Fajar Maya Sari, *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto*. DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen April 2013, Vol. 9 No.2.

¹⁰⁷ Ferdy Ardiansyah dan Sylvia Diana Purba, *Pengaruh kepuasan Kerja ,Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Karir Sebagai Variabel Moderasi Dan kepuasan Karir sebagai Variabel Mediasi Pada YP IPPI*. DeReMa Jurnal Manajemen Mei 2015, Vol.10 No.. 10

¹⁰⁸ Robbins Stephen P., Judge Timothy A *Organization Behavior*, terjemahan, (Salemba Empat, Jakarta.2009), hlm 237

mana pekerjaannya mampu memuaskan kebutuhannya.¹⁰⁹ Guru yang kepuasan kerjanya terpenuhi akan berdampak pada meningkatnya kinerja.

F. Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisa Pengujian pengaruh tidak langsung pada penelitian ini, menjelaskan bahwa lingkungan kerja bisa mempengaruhi kinerja, apabila lingkungan kerja mempunyai kualitas yang baik, nyaman dan menyenangkan tentunya akan menambah rasa puas pada diri seorang guru, dan hal ini akan memicu semangat guru dalam mengajar yang nantinya akan mempunyai dampak pada peningkatan kinerja guru.

Dari hasil analisa tersebut bisa dikatakan ada hubungan tidak langsung antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja guru melalui kepuasan kerja, namun dengan angka yang relatif kecil bila dibandingkan dengan hubungan langsung antara kedua variabel tersebut.

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan terhadap guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar, dan akan berdampak pada terpenuhinya kepuasan kerja guru, seperti yang di jelaskan, S. Schulze, bahwa kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan sekitar.¹¹⁰ Kepuasan kerja mempunyai perananan penting dalam peningkatan kinerja guru karena

¹⁰⁹ Veithzal Rivai, Ahmad Fawzi Moh Basri, *Performance Appraisal*, (PT. Raja Grafindo Persada Jakarta 2013) hlm 16-17

¹¹⁰ S. Schulze, (2006), *Journal, Departemen of Further Teacher Education School of Education, University of South Africa Pretoria. Factors Influencing the Job Satisfaction of Academics in Higher Education. Unisa Press ISSN 1011-3487*

kepuasan kerja akan mendorong guru untuk mencapai kematangan psikologis dan juga aktualisasi guru yang akan berdampak dengan rajinnya guru dan tingkat kehadiran yang tinggi di sekolah dan nantinya akan meningkatkan kinerja guru.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Hesti Ruscahyono¹¹¹ yang menyebutkan hasil yang sama. Namun jika kepuasan kerja terpenuhi maka akan bertambah dengan meningkatnya kinerja guru hal ini terlihat dari besar pengaruh total yang telah diberikan oleh lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Hal serupa juga disebutkan oleh Bayu Kurniawan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja sebagai variabel yang memoderasi menguatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK N 1 Pati.¹¹²

G. Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisa Pengujian pengaruh tidak langsung pada penelitian ini, menjelaskan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. Dorongan yang berasal dalam diri guru sendiri mempunyai pengaruh yang besar dalam keberhasilan pembelajaran, guru yang mempunyai motivasi yang baik akan mendorong siswa untuk aktif dan ikut dalam proses belajar mengajar. Hal ini tentu akan mempengaruhi rasa puas pada diri guru sendiri akan pekerjaannya, dengan berjalannya proses belajar mengajar yang baik tentu akan berdampak pada peningkatan kinerja guru itu sendiri.

¹¹¹ Hesti Ruscahyono, *pengaruh locus of control lingkungan kerja terhadap kinerja guru smkn 4 klaten dengan variabel kepuasan kerja sebagai intervening*, aktual edisi february 2014. Vol.1 no. 2

¹¹² Bayu Kurniawan, *kepuasan kerja memoderasi pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru smk negeri 1 pati*, Bingkai Manajemen 2017

Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan atau tindakan yang mendorong guru untuk melakukan tugasnya semaksimal mungkin. Guru yang memiliki motivasi yang rendah akan cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya, tentunya akan berdampak pada kinerja guru yang rendah.

Motivasi setiap guru dalam melaksanakan tugasnya berbeda-beda harus dipahami dari segi kebutuhan manusia karena pada hakekatnya setiap guru memiliki motivasi yang berbeda-beda dalam bekerja. Pimpinan memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi guru agar meningkatkan kinerjanya.

Motivasi kerja bagi guru sangat mempengaruhi keinginan guru dalam melakukan pekerjaannya di sekolah. Motivasi ini bisa berasal dari dalam diri guru sendiri maupun dari luar. Kesungguhan dan kedisipinan guru dalam mengajar akan membuat guru memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugas dan guru akan terdorong untuk menjadi lebih baik lagi dan bekerja secara maksimal yang nantinya akan mendorong pada upaya pemenuhan kepuasan dan keinginan. Jika guru merasa puas maka guru akan bekerja dengan semangat, dan akan berdampak pada peningkatan kinerja guru.

Hal ini sesuai dengan teori-teori yang telah dijelaskan di awal yang menyebutkan hasil yang sama dan diperkuat oleh penelitian yang dilakukan M. Kharis Fadlillah yang mengatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja.¹¹³ Dan diperkuat

¹¹³ M. Kharis Fadlillah, *Pengaruh Keefektifan kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Di Malang Raya*. (Malang: PPS Universitas Islam Negeri Malang 2016); Disertasi tidak diterbitkan

oleh penelitian Ni Made Nurcahyani yang menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.¹¹⁴



¹¹⁴ I Gusti Ayu Dewi Adnyani, *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. E Jurnal Manajemen Unud, 5, 2016. ISSN 2302-8912

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja guru madrasah aliyah di pulau Bawean. Semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja guru madrasah aliyah di pulau Bawean.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru madrasah aliyah di pulau Bawean. Semakin tinggi motivasi kerja guru maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja guru madrasah aliyah di pulau Bawean.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru madrasah aliyah di pulau Bawean. Semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja guru madrasah aliyah di pulau Bawean.
4. ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru madrasah aliyah di pulau Bawean. Semakin tinggi motivasi kerja guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru madrasah aliyah di pulau Bawean.
5. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja guru dengan kinerja guru madrasah aliyah di pulau bawean. Semakin tinggi kepuasan kerja guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru madrasah aliyah di Pulau Bawean.

6. Ada pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja dengan kinerja guru melalui kepuasan kerja guru madrasah aliyah di pulau Bawean.
7. ada pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja dengan kinerja guru melalui kepuasan kerja guru madrasah aliyah di pulau Bawean.

B. Implikasi Teoritis dan Praktik

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, maka dapat dikemukakan implikasi teoritis, hasil penelitian yang mengungkapkan pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja guru madrasah aliyah di pulau Bawean. Dari dua variabel bebas, satu variabel intervening dan satu variabel terikat dan tujuh hipotesis yang dikemukakan membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan dari semua variabel.

Karena lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja guru sangat mempengaruhi kinerja guru, maka diperlukan adanya pemberian pelayanan yang baik kepada guru. Dari berbagai teori yang melandasi penelitian ini menyatakan apabila ketiga variabel yakni variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja guru terpenuhi dengan baik maka akan berdampak pada adanya kinerja guru yang baik bahkan akan terus meningkat.

Berdasarkan Hasil dari penelitian ini mempunyai beberapa implikasi praktik. *Pertama*, Dengan diterimanya hipotesis yang ada diharapkan lembaga lebih memperhatikan masalah lingkungan dan kepuasan kerja guru dalam rangka meningkatkan kinerja guru dan tentunya dengan dorongan motivasi baik dari lembaga maupun dari kepala madrasah.

Kedua, dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik, kepuasan kerja yang tinggi, motivasi kerja yang tinggi maka pencapaian kinerja guru yang baik akan tercapai. namun hal ini tidak lepas dari peranan kepala madrasah dalam memperhatikan tanggung jawabnya dan juga tanggung jawab bawahannya, dengan adanya perhatian dari kepala madrasah diharapkan kinerja guru akan terus terjaga dan meningkat.



DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, I Gusti Ayu Dewi .2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. E Jurnal Manajemen Unud, 5, 2016. ISSN 2302-8912
- Ardiansyah, Ferdy dan Sylvia Diana Purba. 2015. *Pengaruh kepuasan Kerja ,Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Karir Sebagai Variabel Moderasi Dan kepuasan Karir sebagai Variabel Mediasi Pada YP IPPI*. DeReMa Jurnal Manajemen Mei 2015, Vol.10 No. 10
- As'ad, Moh. 1999. *Psikologi Industri* Yogyakarta: Liberty
- Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP). 2012. *pedoman pelaksanaan penilaian kinerja guru, kementerian dan kebudayaan RI*
- Bahler, Patricia. 2004. *Alpha Teach Your Self; Management skills dalam 24 jam*. Penerjemah Sugeng Haryanto dkk, Jakarta: Prenada media grup
- Barnawi & Mohammad Arifin. 2011. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & penilaian Kinerja Guru Profesional*, Bandung: Alfabeta
- Barnawi & Mohammad Arifin. 2012. *Kinerja guru profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz media
- Barry, Render dan Jay Heizer. 2001. *Prinsip-prinsip Manajemen Operasi :Operations Management*. Jakarta : Salemba Empat
- Batubara, Anita Anggreini. 2016. *pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen terhadap kinerja guru MAN di medan*. Malang: PPS Universitas Islam Negeri Malang Tesis tidak diterbitkan
- Bestiana, Rsita 2012 *hubungan kepuasan kerja, motivasi dan komitmen normatif dengan kinerja guru smpn 1 rantau selatan - labuhan batu*. jurnal tabularasa
- Brahmasari Ida Ayu dan Agus Suprayetno,2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)* jurnal manajemen dan kewirausahaan, vol.10, no. 2, september 2008: 124-135
- Brahmasari, Ida Ayu. 2004. *pengaruh variabel budaya perusahaan terhadap komitmen karyawan dan kinerja perusahaan kelompok penerbitan Pers jawa pos* , disertasi Surabaya: Universitas Airlangga Surabaya
- C. Ostroff, 1992.*The relationship between satisfiction, attitudes, and performance: an organizational level*. analysis journal of applied psychology,77(6)

- D.C. Mc Clelland. 1961. *The Achieving Society*, New Jersey: Princeton, D Van Nostrand
- Departemen Agama RI, *Al-Hidayah: Al-Quran Tafsir Per kata Tajwid Kode Angka Banten:Kalim*
- Dessler Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Dizgah. Morad Razaiei et al, 2012, *Realetionship between job satisfaction and empoyee job performance in guilan Public sector*, Jurnal of Basic and Applied Scientific Research 2(2) 1735- 1741, ISSN 2090-4304
- El-Faradis Fayruzah. 2016. *Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Tarbiyatul Muallimin Al-Islamiyah (TMI) Putri Al-Amien Prenduan Sumenep Madura*. (Malang: PPS Universitas Islam Negeri Malang 2016): Tesis tidak diterbitkan
- Emmanuel Majekodunmi Ajala, 2012. *The Infuence of workplace environment on workers welfare, performance and proctivity, the african Symposium: An online journal of the african educational Research network*, university of ibadan. Volume 12, No. 1, June 2012
- Engkoswara, Aan Komariah. 2012. *Administrasi Pendidikan*. Alfabeta: Bandung
- Fadillah M. Kharis. 2016., *Pengaruh Keefektifan kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Di Malang Raya*. (Malang: PPS Universitas Islam Negeri Malang 2016): Disertasi tidak diterbitkan
- Firmansyah. Farid.2008. *Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan, terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan di SMA Wachid Hasyim Surabaya*, Tadris. 94 Volume 3. Nomor 1. 2008 Hlm.. 95
- Galton, Maurice dan Brian Simon, 1994. *Progress and Performance in The Primary Classroom*, (London: Roulledge dan Kegan Paul
- Gibson, James L, et. all. 1985, "*Organisasi: Perilaku Struktur Proses*", Jilid 1, Edisi Kelima, , Jakarta: Erlangga
- Handoko, Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua.Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Metode Peneltian dan Aplikasinya* Jakarta: Ghalian Indonesia,
- Kasiram , Moh.. 2008. *Metodelogi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif* . Malang: Uin Malang Press

- Kompas.com Oline. *Rata-rata Hasil Uji Kompetensi guru Masih Rendah*, (Jumat, 12 Maret 2012) di akses pada tanggal 12 desember 2017. Tersedia
- Kompri. 2015. *Manajemen Pendidikan: Komponen-komponen elementer Kemajuan Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Kristian, *Pengaruh Metode Mengajar dan Motivasi Berprestasi terhadap Perolehan Ilmu Ukur Tanah Mahasiswa FPTK IKIP*. (Malang: PPs IKIP Malang, 1995), tesis tidak dipublikasikan
- Kumar, Jalaja., Rao, B. D. 2007. *Job Satisfaction of Teacher*. New Delhi Sachin Printers.
- Kurniawan, Bayu. 2017 *kepuasan kerja memoderasi pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru smk negeri 1 pati*, Bingkai Manajemen
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama
- Masrukhin dan Waridin, 2006. *pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai*, jurnal ekonomi & bisnis , vol 7, No.2
- Moekijat. 1995. *Tata Laksana Kantor*. Bandung : Alumni
- Moh As'ad. 1995. *Psikologi Industri*. Liberty : Yogyakarta
- Muhaimin, , 2003. *Wacana Pengembangan Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Muwahid Shulhan, *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, (Disertasi UIN MALANG.2012
- Ni Made Nurcahyani dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani, *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. E Jurnal Manajemen Unud, 5, 2016. ISSN 2302-8912
- Nisfiannoor, Muhammad. 2009. *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika
- Nitiseminto, S. Alex. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalaiia Indonesia
- Pandji. Anoraga, 1998. *Psikologi Kerja*. Jakarta.: Rineka Cipta

- Prasetya, Agni, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung*. Universitas Komputer Indonesia
- Riduwan, *skala pengukuran variabel-variabel penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2008)
- Robbins Stephen P., Judge Timothy A.2009. *Organization Behavior*, terjemahan Jakarta :Salemba Empat
- Robbins, P. Stephen , 2001, “*Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*”, Jilid 1, Edisi Kedelapan, Jakarta, :PT Prenhallindo
- Rokhilah dan Susetyo Darmanto, 2014. *pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja penyuluh lapangan program keluarga berencana (plkb) di kabupaten pemalang*, Media ekonomi dan Manajemen, Vol. 29 No. 1 Januari 2014.
- Ruscahyono, Hesthi. 2014. *pengaruh locus of control dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru smkn 4 klaten dengan kepuasan kerja sebagai intervening*, Aktual edisi Pebruari 2014. Vol.1. No.2
- S. Schulze, (2006), *Journal, Departemen of Further Teacher Education School of Education, University of South Africa Pretoria. Factors Influencing the Job Satisfaction of Academics in Higher Education. Unisa Press ISSN 1011-3487*
- Sari, Dewi Purnama.2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Swasta Sekecamatan Pondok Aren*. jurnal saintika unpm vol. 1, no. 1, juli 2018, ISSN 2621-7856
- Sari, Fajar Maya,2013. *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto*. DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen April 2013, Vol. 9 No.2
- Sedarmayanti, 2001. *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas kerja*. Jakarta: Ilham Jaya
- Siagian, Sondang P. 2002, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Jaya
- Siregar, Edi. 2011. *kinerja individual dan sistem kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja*, Jurnal Pendidikan Penabur - No.16/Tahun ke-10/Juni 2011
- Sorni Paskah Deli, *Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja*, Badan Penelitian dan Pengembangan ,Kementerian Dalam Negeri.

- Sudarmanto, R. Gunawan, 2008, *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sudijono, Anas. 2003. *pengantar statistik Pendidikan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Suharsimi Arikunto, 2006. *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* . Jakarta: Rineka cipta
- Suprpto, Eko. 2008. *Analisis Pengaruh Factor Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, Manajemen Perubahan, Motivasi Kerja Guru, dan Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru dan Mutu Pembelajaran di SMA Negeri Kabupaten Lebak, Banten*, Disertasi Program Doktor Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.
- Suprihanto, John, 2003, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Surya, M. 2004. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung, Pustaka Bani Quraisy
- Sutrisno, Edy. 2009, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta: Kencana,
- Sutrisno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenata Media Group
- The Liang Gie. 1992. *Efisiensi Kerja Bagi Pembangunan Negara*. Jakarta : Erlangga.
- The United Nations educational, Scientific and cultural organization , education development indeks, (UNESCO, 2013)
- Undang-undang Tentang Guru dan Dosen (Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 serta UU No. 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS), Bandung: Penerbit Citra Umbara, 2006
- Veithzal Rivai, Ahmad Fawzi Moh Basri, 2013. *Performance Appraisal*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Wahyu, Agung dkk. 2013. *Pengaruh Lingkungan kerja, Kompensasi dan Komitmen organisasi terhadap Kepuasan karyawan Di Rs “X”*. *Kerja Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) | Vol. 4, No. 1*
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Zain Riduan, 2017. *pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan uin sunan kalijaga*

yogyakarta. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Volume 2, Nomor 1, Mei 2017/1438

Zarkasy, Ahmad .2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Tingkat Menengah Atas Se-Kota Lumajang*. Tesis. Malang: Program Pasca Sarjana Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Maulana Maling Ibrahim.



The logo is a shield-shaped emblem with a light green background and a white border. It features a central yellow calligraphic design. The text 'UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG' is written in a light green, sans-serif font around the top and sides of the shield. At the bottom, the text 'PUSAT PERPUSTAKAAN' is written in the same font. The word 'LAMPIRAN' is superimposed over the center of the shield in a large, bold, black, serif font.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket Penelitian

Pengantar Instrumen Penelitian

Kepada

Yth: Bapak /Ibu guru di tempat..

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Bersama ini kami sampaikan bahwa dalam rangka penyelesaian penyusunan Tesis dengan judul : *“Analisis Pengaruh Lingkungan kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Dan Dampaknya Pada Kinerja Guru”* pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Sekolah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, peneliti bermaksud mengumpulkan data dari bapak / ibu sekalian. Untuk memperlancar maksud tersebut, dengan ini disampaikan instrumen penelitian dengan harapan dapat meluangkan sebagian waktunya guna menjawab angket yang kami ajukan. Besar harapan kami kiranya Bapak/ Ibu bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Atas perhatian dan kesediaannya, kami ucapkan terima kasih. *Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

PANDUAN PENGISIAN ANGKET

1. Jawablah setiap pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/ Ibu/ Saudara sejujur-jujurnya dan perlu diketahui bahwa jawaban dari kuesioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Bapak/ibu guru diminta untuk memilih salah satu pilihan jawaban dengan cara memberi tanda (√) pada jawaban di dalam kotak yang menurut bapak/ibu paling tepat. Pertanyaan/ Pernyataan berikut ini berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi kepuasan , dan kinerja guru. Berikan jawaban sesuai dengan apa adanya yang bapak/ibu ketahui dan rasakan dengan kategori pilihan jawaban sebagai berikut:

5: sangat setuju dengan pertanyaan/ pernyataan tersebut
4: setuju dengan pertanyaan/ pernyataan tersebut
3: kurang setuju dengan pertanyaan/ pernyataan tersebut
2: tidak setuju dengan pertanyaan/ pernyataan tersebut
1: sangat tidak setuju dengan pertanyaan/ pernyataan tersebut

No.	Pernyataan	5	4	3	2	1
1	Ruangan tempat Anda bekerja kebersihan dan kerapiannya selalu terjaga					
2	Tidak ada suara bising dan bau yang tidak sedap, yang dapat mengganggu konsentrasi mengajar Anda					
3	Sekolah mempunyai petugas keamanan yang siap setiap saat menjaga keamanan					
4	Pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan dan perhatian serta terjalin komunikasi yang baik dengan bawahan					
5	Terjalin komunikasi yang baik antar sesama guru, dan saling memberikan dukungan moril antar guru					
6	Terjalin komunikasi yang baik antar guru dan karyawan					
7	Anda akan menyelesaikan tugas dengan baik untuk meraih prestasi kerja yang baik.					
8	Anda bekerja dengan baik karena ada figure yang bisa Anda jadikan panutan					
9	Anda berpikir realistis dalam mencapai tujuan					
10	Hal yang Anda kerjakan diikuti oleh rekan kerja yang lain					
11	Anda melaksanakan dengan penuh tanggung jawab					
12	Anda memberikan saran kepada teman Anda , dan saran Anda diikuti oleh rekan kerja Anda					
13	Anda menjaga image Anda sebagai guru agar bisa diterima oleh orang lain					

14	Anda menjaga hubungan pertemanan dengan rekan kerja					
15	Tugas yang tidak dapat Anda kerjakan sendiri akan Anda kerjakan bersama rekan kerja					
16	Anda menerima gaji setiap bulannya					
17	Tugas yang diberikan kepada Anda dapat diselesaikan dengan baik dan terasa menyenangkan.					
18	Jika Anda bekerja dengan baik, Anda akan dipromosikan.					
19	Ketika Anda meminta teman sekerja melakukan suatu pekerjaan tertentu, pekerjaan itu selesai dengan baik.					
20	Atasan (kepala sekolah) di mana Anda mengajar memberikan dukungan kepada Anda.					
21	Anda membuat RPP dengan memperhatikan karakter peserta didik					
22	Anda Menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir					
23	Anda merencanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan siswa					
24	Anda menggunakan sumber belajar/media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran					
25	Anda memulai pembelajaran dengan mengungkapkan tujuan pembelajaran kepada siswa					
26	Anda menguasai materi pelajaran yang Anda ajar					
27	Anda menggunakan strategi pembelajaran yang menarik					
28	Anda memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran					

29	Anda mendukung dan menerima inisiatif dari siswa					
30	Anda menggunakan bahasa yang mudah dipahami siswa					
31	Sebelum mengakhiri pelajaran, Anda mengaitkan satu materi dengan materi berikutnya					
32	Anda merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik					
33	Anda menggunakan berbagai metode penilaian untuk memantau kemajuan siswa					
34	Anda memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik					



Lampiran 2 Data uji Coba Angket

Hasil Uji Coba Angket: Lingkungan Kerja

No.	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Total
1	4	4	4	4	4	4	24
2	5	4	5	5	5	5	29
3	4	3	4	4	5	5	25
4	4	4	4	4	4	5	25
5	5	4	5	4	4	4	26
6	4	4	4	4	4	4	24
7	5	4	4	4	4	3	24
8	4	4	4	4	4	4	24
9	5	5	4	4	5	5	28
10	5	5	4	4	5	5	28
11	4	3	4	5	5	5	26
12	5	5	5	4	4	4	27
13	3	4	2	5	4	5	23
14	5	5	5	4	4	4	27
15	5	5	3	5	5	4	27
16	4	4	4	4	3	4	23
17	3	4	3	4	4	4	22
18	5	4	5	5	5	5	29
19	4	4	4	5	5	5	27
20	5	5	5	5	5	5	30
21	4	3	4	5	5	4	25
22	5	5	5	5	5	4	29
23	5	5	5	4	4	4	27
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	5	5	4	26
26	4	5	4	4	5	4	26
27	4	4	4	5	5	5	27
28	4	4	3	4	4	4	23
29	4	4	5	5	5	5	28
30	5	5	5	3	5	4	27

Hasil Uji Coba Angket: Motivasi Kerja

N o.	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Tot al
1	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	46
2	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
3	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	43
4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
5	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	38
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	40
9	5	5	4	3	4	3	4	4	4	5	41
10	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
11	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	44
12	4	5	4	3	5	4	3	5	4	5	42
13	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	38
14	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
15	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40
16	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
17	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	35
18	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
19	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	45
20	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
21	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	40
22	5	3	5	4	5	4	3	5	4	5	43
23	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
26	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
27	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	45
28	4	4	2	3	5	3	3	5	4	4	37
29	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	38
30	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42

Hasil Uji Coba Angket: Kepuasan Kerja

No.	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Total
1	4	4	4	4	16
2	5	5	5	5	20
3	4	3	3	4	14
4	5	5	5	5	20
5	3	3	3	4	13
6	4	4	4	4	16
7	4	4	4	5	17
8	3	2	4	5	14
9	4	3	3	5	15
10	4	3	4	4	15
11	5	4	4	5	18
12	5	4	3	4	16
13	5	3	3	5	16
14	5	4	3	3	15
15	4	3	4	4	15
16	5	4	5	4	18
17	3	4	3	4	14
18	5	5	5	5	20
19	4	3	4	4	15
20	5	5	5	5	20
21	4	3	3	4	14
22	5	5	5	5	20
23	4	5	5	4	18
24	4	4	4	4	16
25	5	4	4	5	18
26	4	4	4	4	16
27	5	4	4	4	17
28	4	3	4	4	15
29	4	4	4	4	16
30	4	5	5	4	18

Hasil Uji Coba Angket: Kinerja Guru

N o.	Ite m 1	Ite m 2	Ite m 3	Ite m 4	Ite m 5	Ite m 6	Ite m 7	Ite m 8	Ite m 9	Ite m 10	Ite m 11	Ite m 12	Ite m 13	Ite m 15	To tal	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	59	
4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	64	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	55
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
7	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
8	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	59
9	3	4	5	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	54
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	54
12	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	59
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	59
14	3	5	5	4	3	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	61
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	55
17	3	3	3	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	47
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
19	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	61
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
21	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	58
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	67
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
25	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	55
29	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56

Lampiran 3 Uji Coba Normalitas Dan Lineiritas Angket

X₁, X₂ Terhadap Z

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		z
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,34439491
Most Extreme Differences	Absolute	,112
	Positive	,083
	Negative	-,112
Test Statistic		,112
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

nilai signifikansi 0,200 dan lebih besar 0,05 maka data terdistribusi normal

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
z * x1 Groups	(Combined)	63,188	8	7,899	2,662	,034
	Linearity	25,383	1	25,383	8,554	,008
	Deviation from Linearity	37,805	7	5,401	1,820	,136
Within Groups		62,312	21	2,967		
Total		125,500	29			

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
z * x2 Groups	(Combined)	64,167	12	5,347	1,482	,223
	Linearity	52,111	1	52,111	14,444	,001
	Deviation from Linearity	12,056	11	1,096	,304	,975
Within Groups		61,333	17	3,608		
Total		125,500	29			

nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka X₁, X₂ linier terhadap Z

X₁, X₂ Terhadap Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		y
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,36763288
Most Extreme Differences	Absolute	,121
	Positive	,121
	Negative	-,107
Test Statistic		,121
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

nilai signifikansi 0,200 dan lebih besar 0,05 maka data terdistribusi normal

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x1	Between Groups	(Combined)	668,260	8	83,532	10,058	,000
		Linearity	294,031	1	294,031	35,404	,000
		Deviation from Linearity	374,228	7	53,461	1,737	,170
Within Groups			174,407	21	8,305		
Total			842,667	29			

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
y * x2	Between Groups	(Combined)	711,500	12	59,292	7,685	,000
		Linearity	457,568	1	457,568	59,304	,000
		Deviation from Linearity	253,932	11	23,085	2,992	,210
Within Groups			131,167	17	7,716		
Total			842,667	29			

nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka X₁, X₂. linier terhadap Z

Z Terhadap Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,01486682
Most Extreme Differences	Absolute	,144
	Positive	,107
	Negative	-,144
Test Statistic		,144
Asymp. Sig. (2-tailed)		,117 ^c

nilai signifikansi 0,200 dan lebih besar 0,05 maka data terdistribusi normal

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
y * z	Between Groups	(Combined)	555,726	6	92,621	7,424	,000
		Linearity	375,211	1	375,211	30,075	,000
		Deviation from Linearity	180,515	5	36,103	2,894	,360
Within Groups			286,940	23	12,476		
Total			842,667	29			

nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka Z linier terhadap Y

Lampiran 4 Uji validitas dan reliabilitas

Item Lingkungan kerja

Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	TOTAL
VAR00001	Pearson Correlation	1	,576**	,688**	-,104	,245	-,104	,721**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,584	,192	,584	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
VAR00002	Pearson Correlation	,576**	1	,283	-,254	,048	-,155	,472**
	Sig. (2-tailed)	,001		,130	,175	,801	,413	,008
	N	30	30	30	30	30	30	30
VAR00003	Pearson Correlation	,688**	,283	1	-,069	,202	,014	,681**
	Sig. (2-tailed)	,000	,130		,716	,285	,942	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
VAR00004	Pearson Correlation	-,104	-,254	-,069	1	,488**	,442*	,384*
	Sig. (2-tailed)	,584	,175	,716		,006	,014	,036
	N	30	30	30	30	30	30	30
VAR00005	Pearson Correlation	,245	,048	,202	,488**	1	,488**	,688**
	Sig. (2-tailed)	,192	,801	,285	,006		,006	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
VAR00006	Pearson Correlation	-,104	-,155	,014	,442*	,488**	1	,443*
	Sig. (2-tailed)	,584	,413	,942	,014	,006		,014
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,721**	,472**	,681**	,384*	,688**	,443*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,000	,036	,000	,014	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,582	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	21,6333	2,930	,525	,441
VAR00002	21,7667	3,564	,194	,590
VAR00003	21,8333	2,833	,407	,493
VAR00004	21,6333	3,826	,128	,608
VAR00005	21,5000	3,086	,497	,462
VAR00006	21,6333	3,689	,195	,584

motivasi kerja

Correlations

	VAR0 0001	VAR0 0002	VAR0 0003	VAR0 0004	VAR0 0005	VAR0 0006	VAR0 0007	VAR0 0008	VAR0 0009	VAR0 0010	TO TAL
VAR0 0001 Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	1 30	,649** 30	,430* 30	,448* 30	,448* 30	,089 30	,421* 30	,389* 30	,336 30	,234 30	,712 .. 30
VAR0 0002 Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	,649** 30	1 30	,262 30	,310 30	,341 30	,121 30	,438* 30	,205 30	,341 30	,221 30	,636 .. 30
VAR0 0003 Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	,430* 30	,262 30	1 30	,562** 30	,325 30	,531** 30	,411* 30	,417* 30	,414* 30	,180 30	,732 .. 30
VAR0 0004 Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	,448* 30	,310 30	,562** 30	1 30	,385* 30	,461* 30	,503** 30	,209 30	,385* 30	,167 30	,705 .. 30
VAR0 0005 Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	,448* 30	,341 30	,325 30	,385* 30	1 30	,230 30	,252 30	,667** 30	,192 30	,334 30	,648 .. 30
VAR0 0006 Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	,089 30	,121 30	,531** 30	,461* 30	,230 30	1 30	,367* 30	,162 30	,230 30	,160 30	,533 .. 30
VAR0 0007 Pears on Correl ation	,421* 30	,438* 30	,411* 30	,503** 30	,252 30	,367* 30	1 30	,147 30	,346 30	,208 30	,671 .. 30

	Sig. (2-tailed)	,020	,015	,024	,005	,180	,046		,439	,061	,271	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00008	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	,389*	,205	,417*	,209	,667**	,162	,147	1	,292	,007	,533**
	Sig. (2-tailed)	,034	,277	,022	,269	,000	,391	,439		,117	,970	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00009	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	,336	,341	,414*	,385*	,192	,230	,346	,292	1	,334	,614**
	Sig. (2-tailed)	,069	,065	,023	,036	,309	,221	,061	,117		,071	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00010	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	,234	,221	,180	,167	,334	,160	,208	,007	,334	1	,463*
	Sig. (2-tailed)	,214	,241	,341	,377	,071	,398	,271	,970	,071		,010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	,712**	,636**	,732**	,705**	,648**	,533**	,671**	,533**	,614**	,463*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,002	,000	,010	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

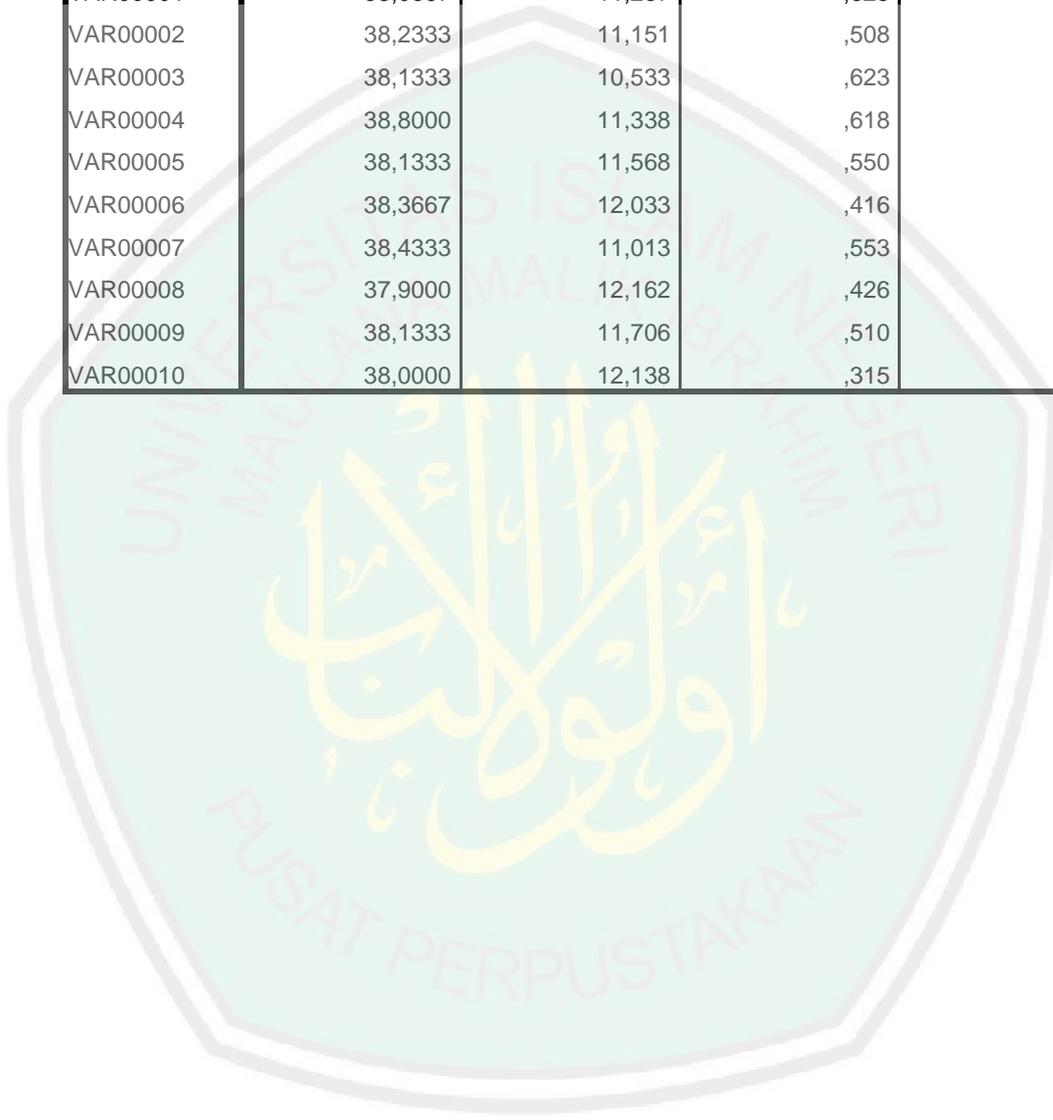
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

,825	10
------	----

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	38,0667	11,237	,625	,799
VAR00002	38,2333	11,151	,508	,811
VAR00003	38,1333	10,533	,623	,797
VAR00004	38,8000	11,338	,618	,800
VAR00005	38,1333	11,568	,550	,806
VAR00006	38,3667	12,033	,416	,819
VAR00007	38,4333	11,013	,553	,805
VAR00008	37,9000	12,162	,426	,818
VAR00009	38,1333	11,706	,510	,810
VAR00010	38,0000	12,138	,315	,830



kepuasan kerja

Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	total
VAR00001	Pearson Correlation	1	,530**	,356	,291	,725**
	Sig. (2-tailed)		,003	,053	,119	,000
	N	30	30	30	30	30
VAR00002	Pearson Correlation	,530**	1	,680**	,180	,850**
	Sig. (2-tailed)	,003		,000	,342	,000
	N	30	30	30	30	30
VAR00003	Pearson Correlation	,356	,680**	1	,340	,826**
	Sig. (2-tailed)	,053	,000		,066	,000
	N	30	30	30	30	30
VAR00004	Pearson Correlation	,291	,180	,340	1	,546**
	Sig. (2-tailed)	,119	,342	,066		,002
	N	30	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	,725**	,850**	,826**	,546**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,734	4

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	12,2000	2,786	,514	,681
VAR00002	12,6333	2,102	,654	,590
VAR00003	12,5000	2,328	,639	,601
VAR00004	12,1667	3,385	,320	,770

kinerja guru

Correlations

	VAR 0000 1	VAR 0000 2	VAR 0000 3	VAR 0000 4	VAR 0000 5	VAR 0000 6	VAR 0000 7	VAR 0000 8	VAR 0000 9	VAR 0001 0	VAR 0001 1	VAR 0001 2	VAR 0001 3	VAR 0001 4	TO TA L
VAR 0000 1 Pear son Corr elati on Sig. (2- taile d) N	1	,518* *	,108	,258	,702* *	,040	,564* *	,392* *	,447* *	,551* *	,626* *	,415* *	,392* *	,442* *	,64 4**
	30	,003	,571	,169	,000	,835	,001	,032	,013	,002	,000	,022	,032	,014	,00 0
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR 0000 2 Pear son Corr elati on Sig. (2- taile d) N	,518* *	1	,492* *	,126	,491* *	,407* *	,750* *	,507* *	,564* *	,571* *	,477* *	,556* *	,617* *	,820* *	,77 8**
	,003	,006	,507	,006	,026	,000	,004	,001	,001	,008	,001	,000	,000	,000	,00 0
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR 0000 3 Pear son Corr elati on Sig. (2- taile d) N	,108	,492* *	1	,209	,210	,613* *	,547* *	,457* *	,509* *	,291	,215	,316	,457* *	,628* *	,59 7**
	,571	,006	,269	,265	,000	,002	,011	,004	,118	,254	,089	,011	,000	,000	,00 0
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR 0000 4 Pear son Corr elati on Sig. (2- taile d) N	,258	,126	,209	1	,382* *	,188	,240	,397* *	,410* *	,103	,330	,200	,295	,333	,45 1*
	,169	,507	,269	,037	,319	,202	,030	,025	,587	,074	,289	,113	,072	,01 2	
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR 0000 5 Pear son Corr elati on Sig. (2- taile d) N	,702* *	,491* *	,210	,382* *	1	,309	,689* *	,451* *	,642* *	,650* *	,678* *	,399* *	,326	,509* *	,72 7**
	,000	,006	,265	,037	,097	,000	,012	,000	,000	,000	,000	,029	,079	,004	,00 0
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR 0000 6 Pear son Corr elati on	,040	,407* *	,613* *	,188	,309	1	,574* *	,373* *	,562* *	,420* *	,142	,431* *	,373* *	,569* *	,57 8**

	Sig. (2-tailed)	,835	,026	,000	,319	,097		,001	,042	,001	,021	,453	,017	,042	,001	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00007	Pearson Correlation	,564*	,750*	,547*	,240	,689*	,574*	1	,708*	,648*	,798*	,756*	,601*	,568*	,798*	,904**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,002	,202	,000	,001		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00008	Pearson Correlation	,392*	,507*	,457*	,397*	,451*	,373*	,708*	1	,768*	,646*	,578*	,629*	,466*	,646*	,792**
	Sig. (2-tailed)	,032	,004	,011	,030	,012	,042	,000		,000	,000	,001	,000	,009	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00009	Pearson Correlation	,447*	,564*	,509*	,410*	,642*	,562*	,648*	,768*	1	,572*	,423*	,621*	,508*	,719*	,823**
	Sig. (2-tailed)	,013	,001	,004	,025	,000	,001	,000	,000		,001	,020	,000	,004	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00010	Pearson Correlation	,551*	,571*	,291	,103	,650*	,420*	,798*	,646*	,572*	1	,651*	,484*	,526*	,593*	,766**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,118	,587	,000	,021	,000	,000	,001		,000	,007	,003	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00011	Pearson Correlation	,626*	,477*	,215	,330	,678*	,142	,756*	,578*	,423*	,651*	1	,540*	,462*	,521*	,731**
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,254	,074	,000	,453	,000	,001	,020	,000		,002	,010	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00012	Pearson Correlation	,415*	,556*	,316	,200	,399*	,431*	,601*	,629*	,621*	,484*	,540*	1	,629*	,597*	,737**

	Sig. (2-tailed)	,022	,001	,089	,289	,029	,017	,000	,000	,000	,007	,002		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00013	Pearson Correlation	,392*	,617*	,457*	,295	,326	,373*	,568*	,466*	,508*	,526*	,462*	,629*	1	,766*	,735**
	Sig. (2-tailed)	,032	,000	,011	,113	,079	,042	,001	,009	,004	,003	,010	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00014	Pearson Correlation	,442*	,820*	,628*	,333	,509*	,569*	,798*	,646*	,719*	,593*	,521*	,597*	,766*	1	,880**
	Sig. (2-tailed)	,014	,000	,000	,072	,004	,001	,000	,000	,000	,001	,003	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,644*	,778*	,597*	,451*	,727*	,578*	,904*	,792*	,823*	,766*	,731*	,737*	,735*	,880*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,012	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

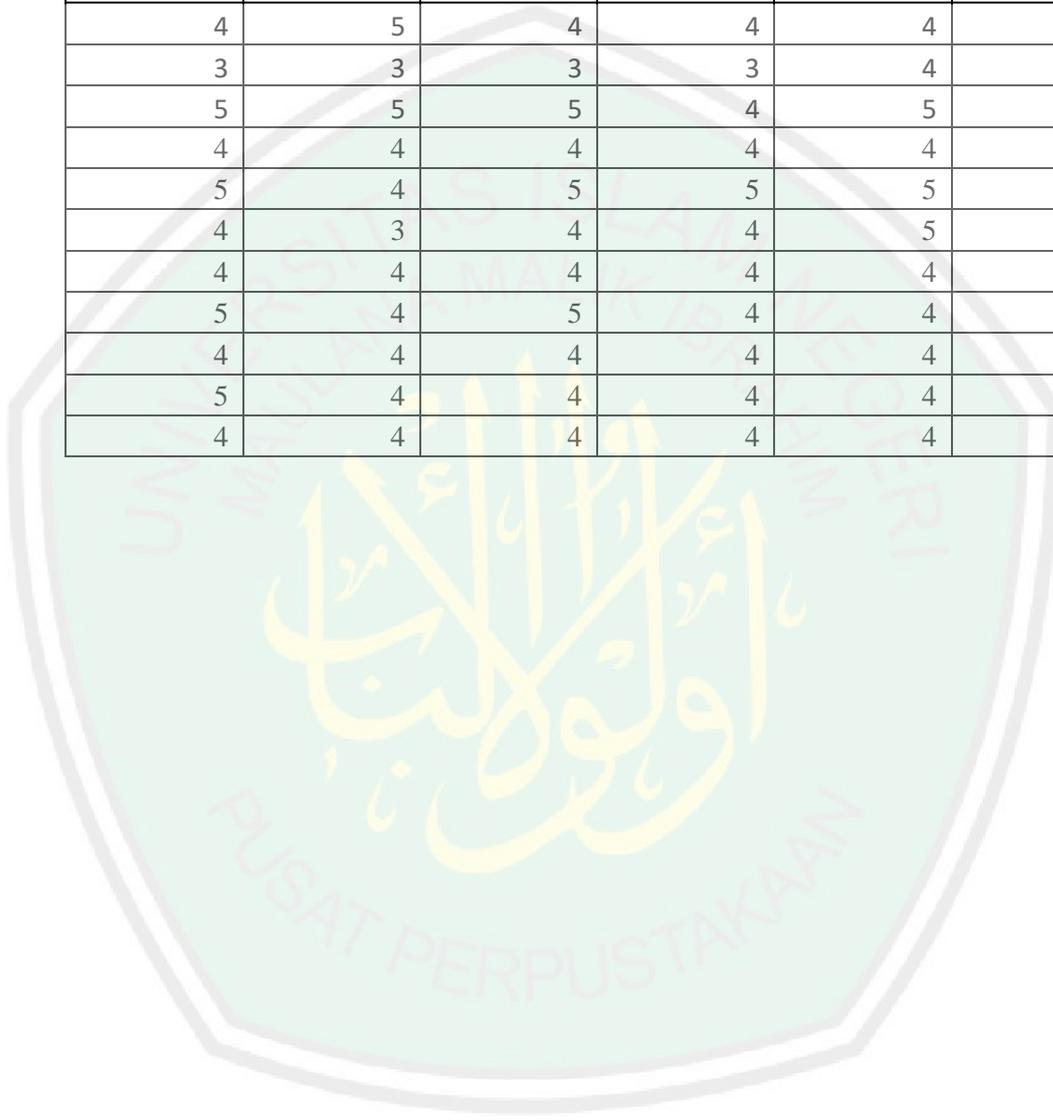
Cronbach's Alpha	N of Items
,926	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	54,5333	25,085	,568	,924
VAR00002	54,4667	24,740	,732	,918
VAR00003	54,4667	25,499	,517	,926
VAR00004	54,3667	26,516	,356	,931
VAR00005	54,4667	25,499	,680	,920
VAR00006	54,5000	26,397	,517	,925
VAR00007	54,5333	25,016	,887	,915
VAR00008	54,4333	24,530	,747	,917
VAR00009	54,3667	25,137	,792	,917
VAR00010	54,4333	25,151	,723	,919
VAR00011	54,6667	25,195	,680	,920
VAR00012	54,5667	24,599	,679	,920
VAR00013	54,4333	24,875	,681	,920
VAR00014	54,4333	24,530	,856	,914

5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5
4	3	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	3	5	3	5	5
4	4	5	5	5	5
4	4	5	4	5	5
4	4	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5
4	3	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5
4	5	4	3	5	5
4	4	4	3	4	4
5	5	4	3	5	5
4	5	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5
4	5	4	3	4	4
4	5	4	3	4	4
4	4	5	4	4	4
5	5	5	3	5	5
5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3
5	5	5	4	5	5
5	5	5	4	5	5
5	5	5	4	5	5
4	5	4	3	5	5
4	4	4	3	4	4
5	5	4	3	5	5

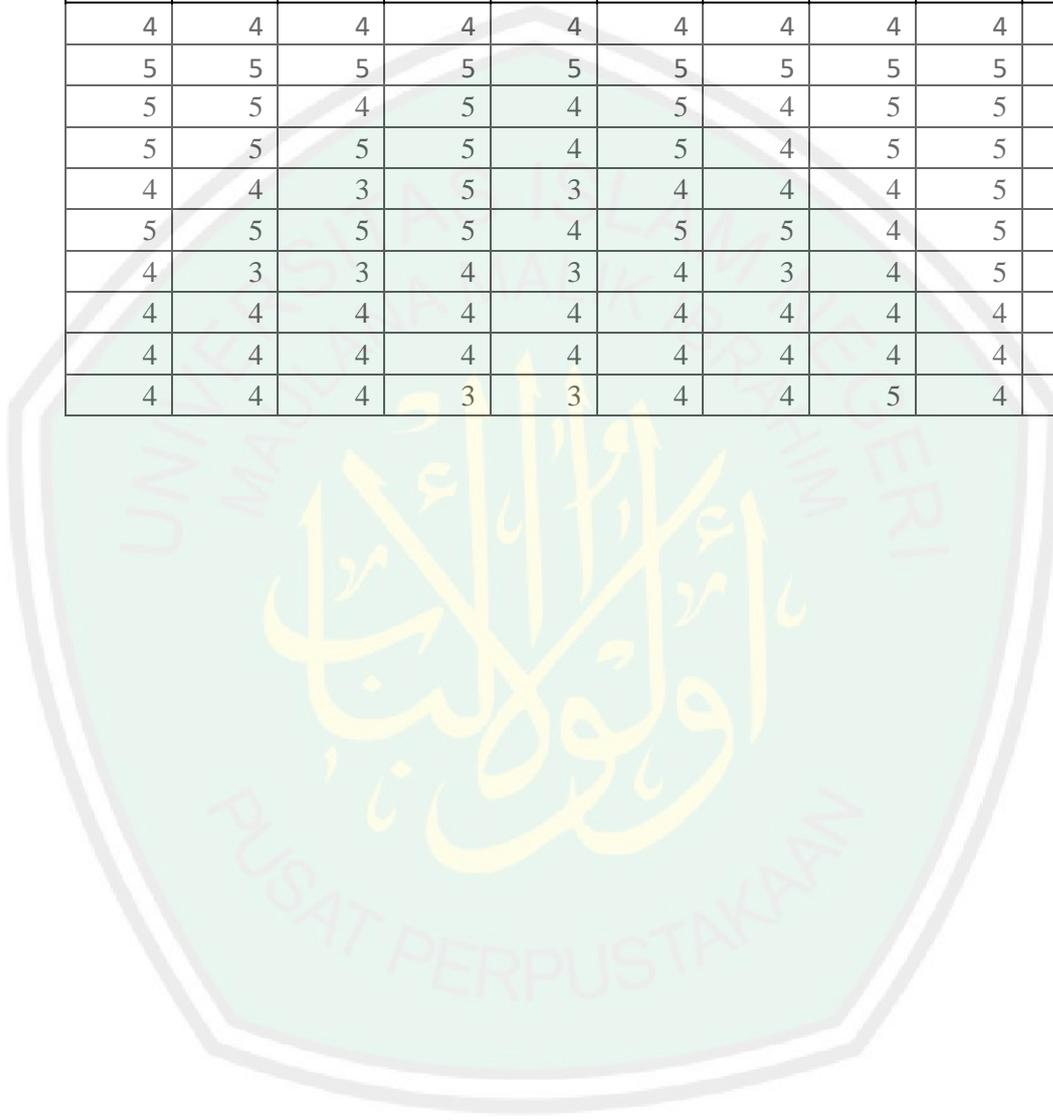
4	5	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5
4	5	4	3	4	4
4	5	4	3	4	4
4	4	5	4	4	4
5	5	5	3	5	5
5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3
5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5
4	3	4	4	5	5
4	4	4	4	4	5
5	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4



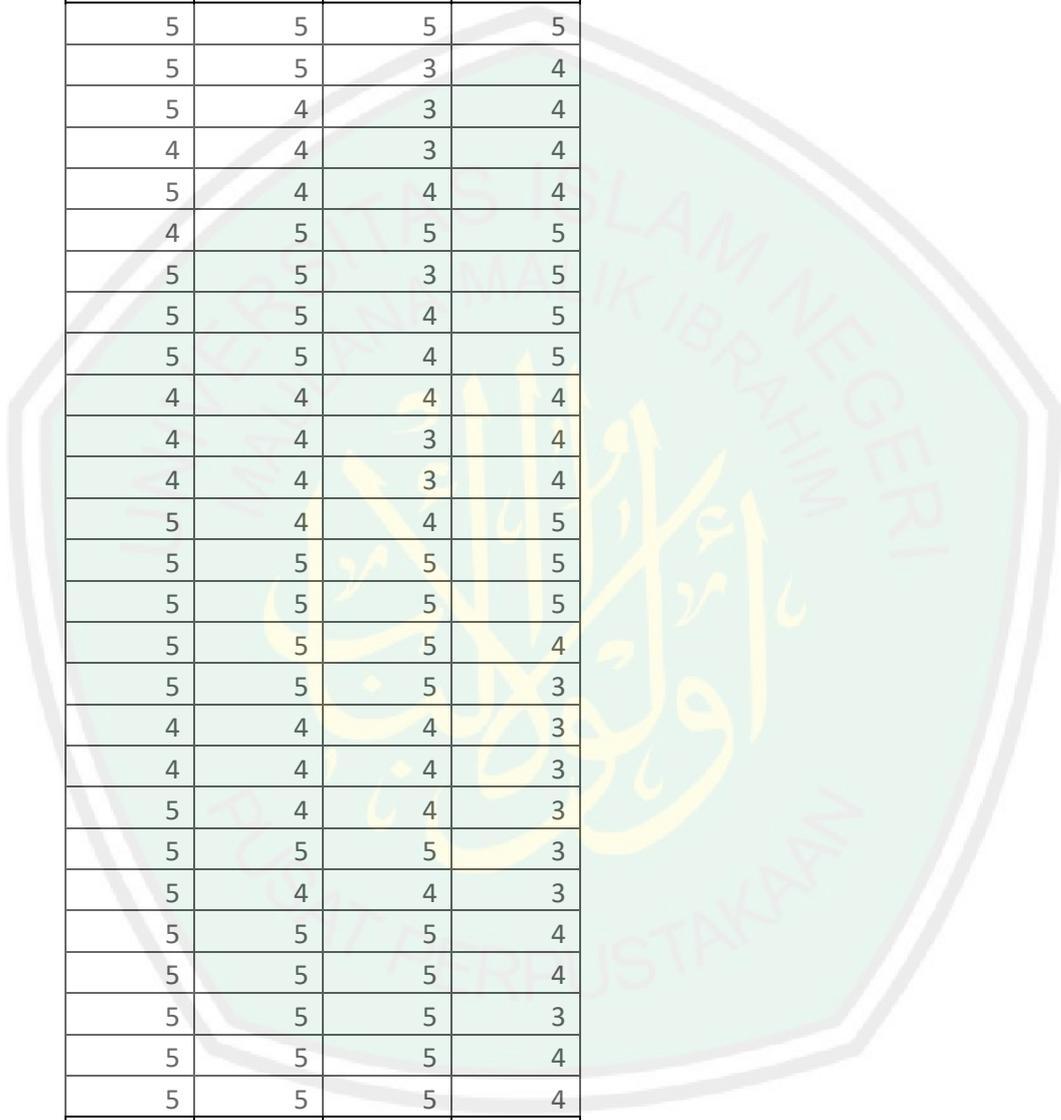
MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK 10
4	3	4	4	4	5	4	5	5	5
4	3	4	4	4	5	4	5	5	5
4	2	4	4	4	5	4	5	5	5
4	2	5	4	4	4	4	5	4	5
5	1	4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	3	2	5	5
5	4	4	5	4	5	4	5	5	5
4	3	4	4	3	4	4	4	5	5
5	4	4	3	3	5	4	5	5	5
4	3	4	4	3	4	4	5	5	5
5	4	4	5	4	5	4	3	5	5
4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	3	2	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
5	4	5	4	5	5	4	5	5	5
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	4	4	5	4	5	4	5	5	4
5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	5	4	4	5	4
4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	5	4	4	5	5
5	4	4	4	3	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
5	4	4	4	4	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5

4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	5	4	4	5	4
4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	5	4	4	5	5
5	4	4	4	3	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
5	4	4	4	4	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	5	4	4	5	4
4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

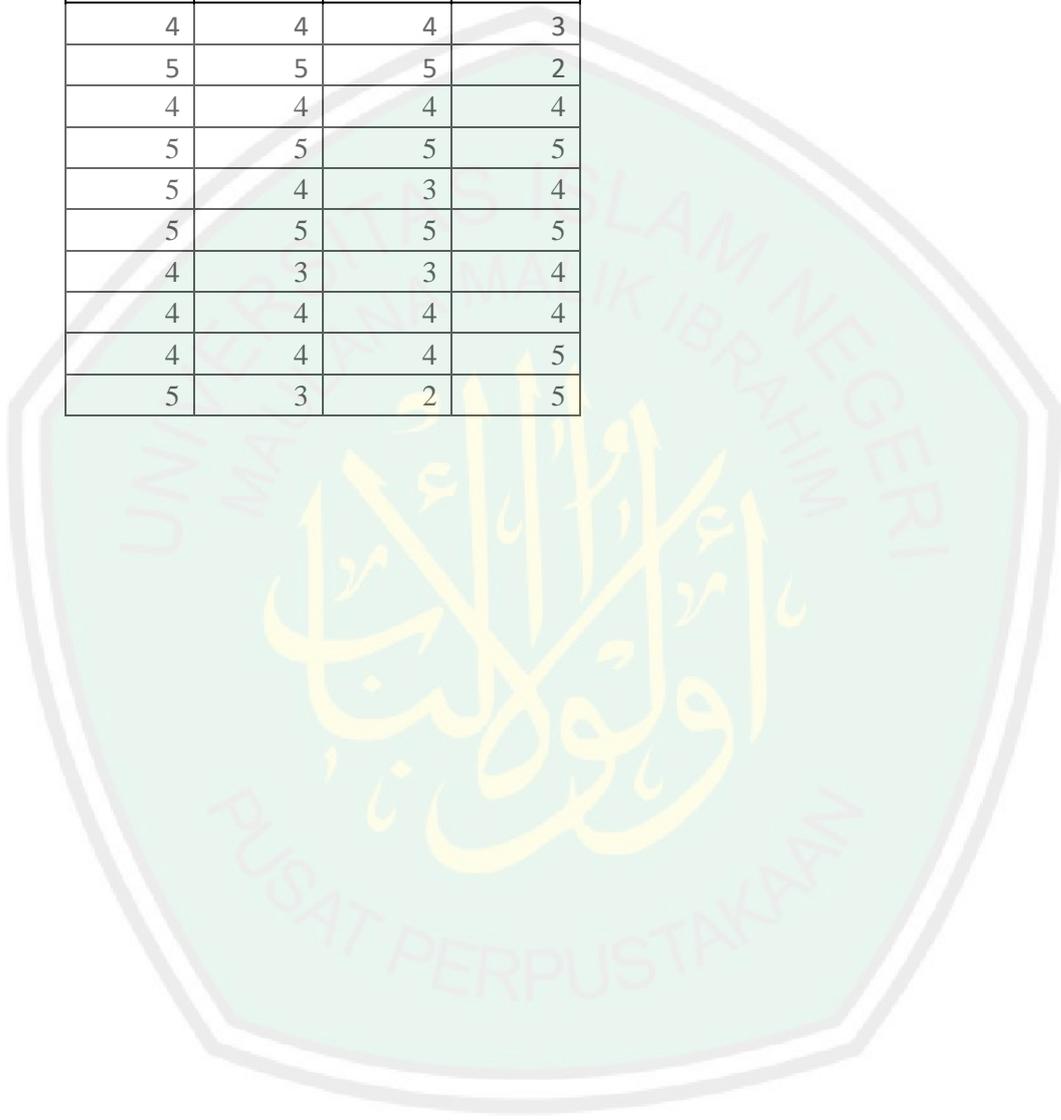
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	5	4	5	5	4
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
4	4	3	5	3	4	4	4	5	5
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
4	3	3	4	3	4	3	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	5	4	4



5	5	4	5
5	5	4	5
4	4	4	4
4	4	3	4
4	4	3	4
5	4	4	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	3	4
5	4	3	4
4	4	3	4
5	4	4	4
4	5	5	5
5	5	3	5
5	5	4	5
5	5	4	5
4	4	4	4
4	4	3	4
4	4	3	4
5	4	4	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	4
5	5	5	3
4	4	4	3
4	4	4	3
5	4	4	3
5	5	5	3
5	4	4	3
5	5	5	4
5	5	5	4
5	5	5	3
5	5	5	4
5	5	5	4
4	4	4	3
5	5	5	2
5	5	5	2
5	5	5	4
5	5	5	3
4	4	4	3
4	4	4	3
5	4	4	3

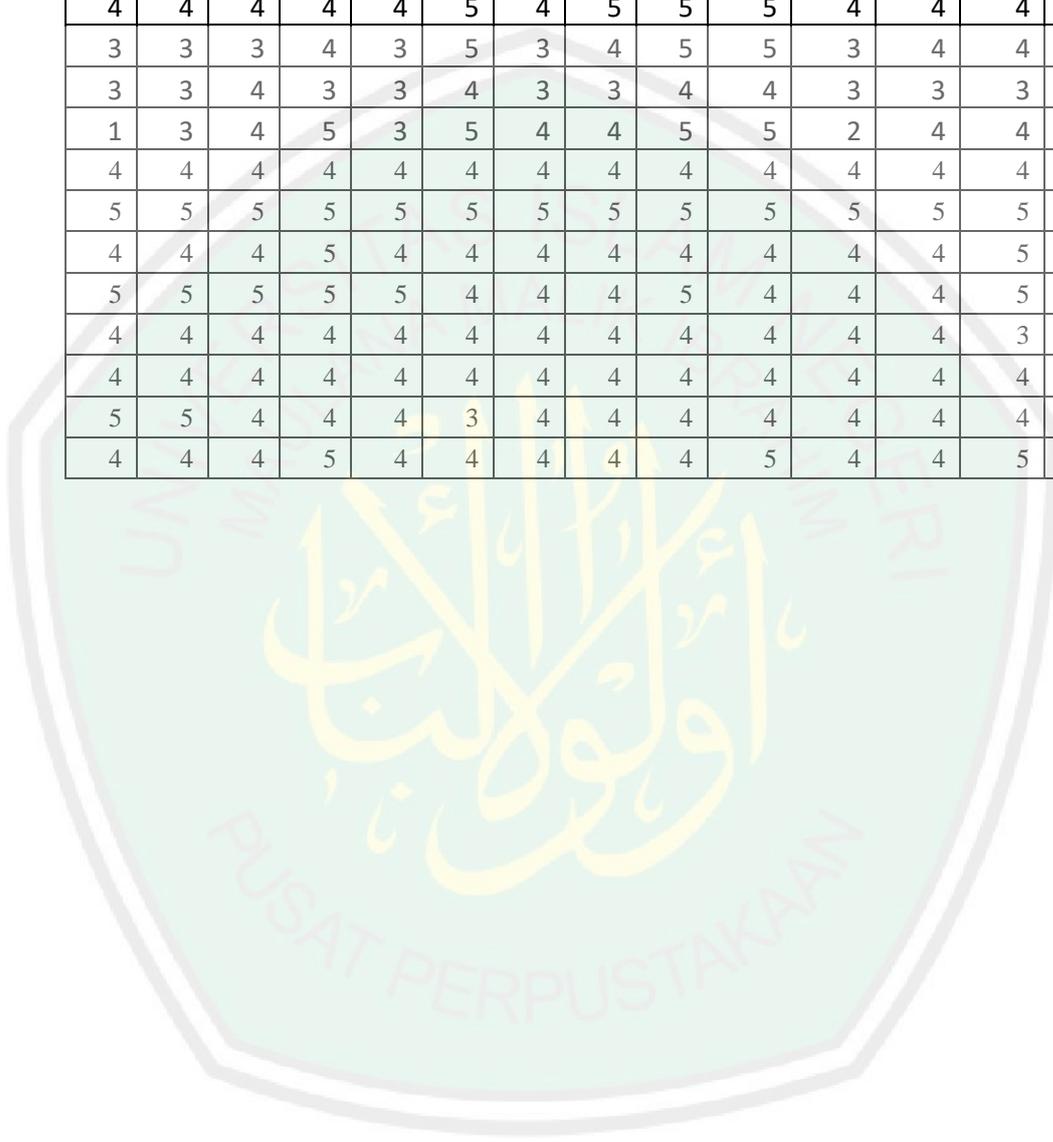


5	5	5	3
5	4	4	3
5	5	5	4
5	5	5	4
5	5	5	3
5	5	5	4
5	5	5	4
4	4	4	3
5	5	5	2
4	4	4	4
5	5	5	5
5	4	3	4
5	5	5	5
4	3	3	4
4	4	4	4
4	4	4	5
5	3	2	5



5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	5	3	3	4	5	4	4	4	4
3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
3	3	3	4	3	5	3	4	5	5	3	4	4	4
3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3
1	3	4	5	3	5	4	4	5	5	2	4	4	4
2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4

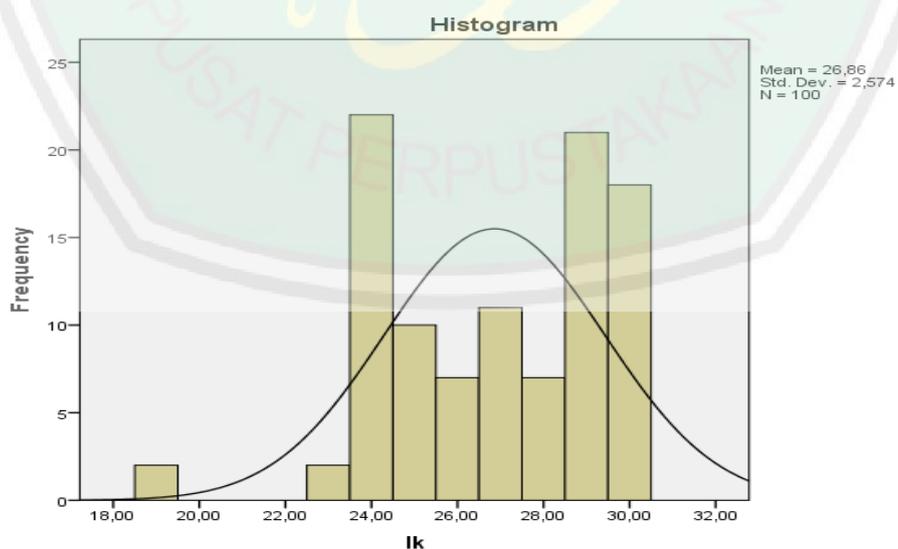
3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	5	3	3	4	5	4	4	4	4
3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
3	3	3	4	3	5	3	4	5	5	3	4	4	4
3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3
1	3	4	5	3	5	4	4	5	5	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4



Lampiran 6 Uji Normalitas

Ik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19,00	2	2,0	2,0	2,0
	23,00	2	2,0	2,0	4,0
	24,00	22	22,0	22,0	26,0
	25,00	10	10,0	10,0	36,0
	26,00	7	7,0	7,0	43,0
	27,00	11	11,0	11,0	54,0
	28,00	7	7,0	7,0	61,0
	29,00	21	21,0	21,0	82,0
	30,00	18	18,0	18,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	



Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
kg	,149	100	,000	,942	100	,000

NPar Tests

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		lk	mk	kk	kg
N		100	100	100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	26,8600	45,0200	17,3200	60,0300
	Std. Deviation	2,57423	4,07004	1,64458	6,52339
Most Extreme Differences	Absolute	,187	,147	,200	,149
	Positive	,127	,111	,129	,142
	Negative	-,187	-,147	-,200	-,149
Test Statistic		,187	,147	,200	,149
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 7 Uji Regresi Data Penelitian

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b		. Enter

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,834 ^a	,695	,689	,91693

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186,207	2	93,103	110,738	,000 ^b
	Residual	81,553	97	,841		
	Total	267,760	99			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,972	1,106		1,783	,078
	X1	,120	,04	,0146	2,050	,043
	X2	,329	,029	,814	11,371	,000

a. Dependent Variable: Z

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,648 ^a	,421	,402	5,04277

a. Predictors: (Constant), Z, X1, X2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1771,675	3	590,558	23,223	,000 ^b
	Residual	2441,235	96	25,430		
	Total	4212,910	99			

. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X1, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,946	6,179		3,228	,002
	X1	1,213	,252	,479	4,820	,000
	X2	-,965	,243	-,602	-3,972	,000
	Z	2,941	,558	,741	5,266	,000



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-029/Ps/HM.01/03/2018
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

07 Maret 2018

Kepada
Yth. Kepala MA Hasan Jufri.
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Berkenaan dengan tugas penulisan tesis bagi mahasiswa kami, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Moh. Nasir
NIM : 16710016
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag.
2. Dr. H. Abdul Basith, M.Si.
Judul Tesis : Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Dampaknya Pada Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean.

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb



Direktur,

Mulyadi, S.Pd



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-029/Ps/HM.01/03/2018
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

07 Maret 2018

Kepada
Yth. Kepala MA Miftahul Huda.
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Berkenaan dengan tugas penulisan tesis bagi mahasiswa kami, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Moh. Nasir
NIM : 16710016
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag.
2. Dr. H. Abdul Basith, M.Si.
Judul Tesis : Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Dampaknya Pada Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean.

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb



Direktur,

Mulyadi *h*



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-029/Ps/HM.01/03/2018
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

07 Maret 2018

Kepada
Yth. Kepala MA Darussalam.
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Berkenaan dengan tugas penulisan tesis bagi mahasiswa kami, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Moh. Nasir
NIM : 16710016
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag.
2. Dr. H. Abdul Basith, M.Si.
Judul Tesis : Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Dampaknya Pada Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean.

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb



Direktur,

Mulyadi *lv*



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-029/Ps/HM.01/03/2018
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

07 Maret 2018

Kepada
Yth. Kepala MA Umar Mas'ud.
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Berkenaan dengan tugas penulisan tesis bagi mahasiswa kami, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Moh. Nasir
NIM : 16710016
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag.
2. Dr. H. Abdul Basith, M.Si.
Judul Tesis : Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Dampaknya Pada Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean.

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb



Struktur.

Mulyadi. *[Signature]*



YAYASAN PONDOK PESANTREN HASAN JUFRI
MADRASAH ALIYAH HASAN JUFRI

NSM : 131235250041 (Terakreditasi A) NPSN : 20500930

Program Studi: International Class Program - Ilmu Alam - Ilmu Sosial - Ilmu Agama

Alamat : Jl. Raya Kebunagung Lebak Sangkapura Bawean 61181 Telp. (0325) 421800

Email : mashasanjufri@gmail.com Website : www.hasanjufri.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : Ma.526/MA-HJ/PP.00.6/046/IV/2018

Yang bertandatangan di bawah ini Kepala MA Hasan Jufri Kebunagung Lebak Sangkapura Gresik, menerangkan bahwa :

Nama : **MOH. NASIR**

NIM : **16710016**

Program Studi : **Magister Manajemin Pendidikan Islam**

Judul Tesis : **Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Dampaknya Pada Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean**

Yang bersangkutan telah melakukan penelitian di MA Hasan Jufri Kebunagung Lebak Sangkapura Bawean Gresik.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gresik, 12 April 2018

Kepala,



MOHAMMAD NAZARUDDIN, M.Pd



مؤسسة كلياتي مركزان المنصور باديان كرسى جادى شرقية اندونيسيا

**YAYASAN KYAI BURHAN AL-MANSUR
MADRASAH ALIYAH "MAMBAUL FALAH"
TERAKREDITASI A**

NSM : 131235250049 - NPSN : 20580228

SK.MEN.KEH.No. C-159.HT.03.02-TH.1993

Alamat : Tambilung Sukaoneng Kecamatan Tambak Bawean Kabupaten Gresik
Telp. (0325) 421732, 411034, 411039 Fax (0325) 411072 Jawa Timur Indonesia

SURAT KETERANGAN

Nomor : 0527/277 /SK.S/MA.MF/IV/2018

Yang bertanda tanda di bawah ini :

Nama : **ABDUL HARIS, S.Ag, MA**
Alamat : Tambilung Sukaoneng Kecamatan Tambak
Jabatan : Kepala MA. Mambaul Falah Tambilung Tambak

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswi yang beridentitas :

Nama : Moh. Nasir
NIM : 16710016
Program Studi : Magister Managemen Pendidikan Islam
Universitas : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang

Telah selesai melakukan penelitian pada Guru MA. Mambaul Falah selama 2 (Dua) minggu, terhitung mulai tanggal 02 sampai dengan 14 April 2018 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan Tesis yang berjudul "Analisa Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Dampaknya Pada Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Gresik, 14 April 2018

Kepala Madrasah



ABDUL HARIS, S.Ag.MA



YAYASAN SYECH MAULANA UMAR MAS'UD
MADRASAH ALIYAH "UMAR MAS'UD"

NSM : 131235250040 (Terakreditasi B) NPSN : 20580246
Alamat : Jl. Kawedanan No. 04 Sangkapura Bawean 61181 Telp. (0325) 424200
email : maummanur60@yahoo.com

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

Nomor : 44 / Ket-05 / MA UMMA/IV/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Madrasah Aliyah Umar Mas'ud menerangkan bahwa :

Nama : Moh. Nasir
Tempat Tanggal Lahir : Batam, 16 Juli 1993
NIM : 16710016
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Program : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Dampaknya Pada Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean

Mahasiswa tersebut di atas, telah melaksanakan Penelitian di Madrasah Aliyah Umar Mas'ud dari tanggal 2 April s/d 9 April 2018.

Demikian Surat Keterangan ini kami buat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sangkapura, 09 April 2018

Kepala Madrasah



MUHAMMAD RUHEN, S.Ag



**LEMBAGA PENDIDIKAN MA'ARIF NU
MADRASAH ALIYAH " MIFTAHUL HUDA "**
TAMBAK – GRESIK
BADAN HUKUM PERKUMPULAN NAHDLATUL ULAMA
NSM : 131235250051 NPSN : 20580233
"TERAKREDITASI " B "

Alamat : Jl. Raya Kepuhteluk No.01 Ds.Kepuhteluk Kec.Tambak Kab.Gresik 61182, No Telp (0325) 411588
Email : miftahulhuda.ma@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 046/10-516/MA.MIDA/ SK/IV/2018

Yang bertandatangan dibawah ini Kepala Madrasah Aliyah Miftahul Huda Kepuhteluk-Tambak-Gresik menerangkan dengan sebenarnya :

Nama : Moh. Nasir
NIM : 16170016
Program Study : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Dampaknya pada Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Pulau Bawean

Bahwa Mahasiswa tersebut diatas benar-benar telah melakukan dan menyelesaikan Penelitian di MA. Miftahul Huda Kepuhteluk –Tambak- Gresik.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan agar digunakan sebagaimana mestinya

Kepuhteluk, 17 April 2018
Kepala Madrasah



Syukron Ma'mun, S.PdI