

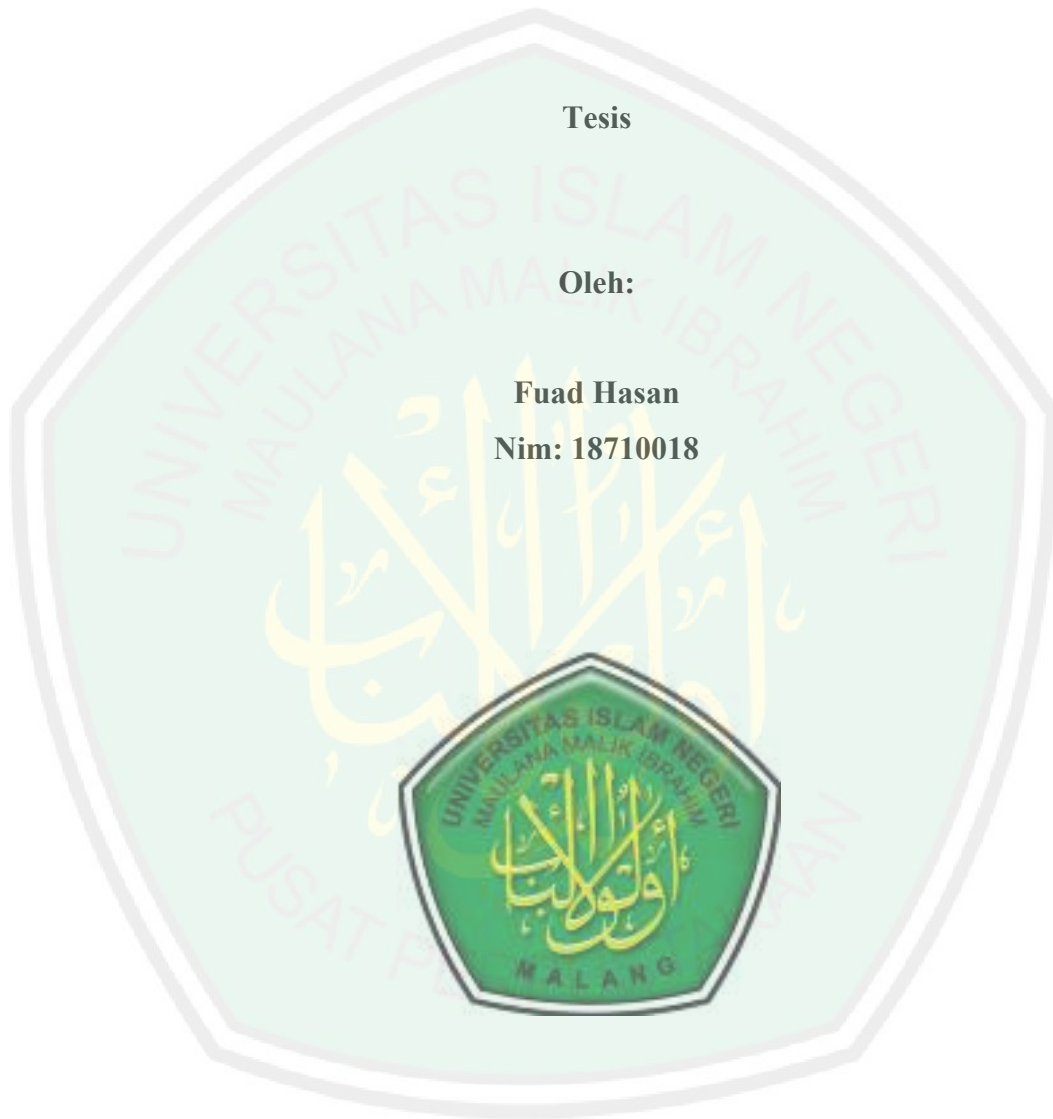
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK
TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA GURU
DI SMAN SE-KECAMATAN SEUNAGAN KABUPATEN NAGAN RAYA**

Tesis

Oleh:

Fuad Hasan

Nim: 18710018



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK
TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA GURU
DI SMAN SE-KECAMATAN SEUNAGAN KABUPATEN NAGAN RAYA**

Tesis

Diajukan Kepada

**Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan
Program Magister Manajemen Pendidikan Islam**

Oleh:

Fuad Hasan

Nim 18710018

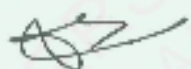
**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN

Tesis dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Di SMAN Se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya"** ini telah diperiksa dan disetujui untuk diuji,

Malang, 26 Juni 2020

Pembimbing I



Dr. H. Munirul Abidin, M. Ag
NIP. 197204202002121003

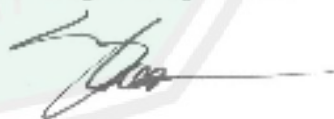
Pembimbing II



Dr. H. Rahmat Aziz, M. Si
NIP. 197008132001121001

Malang, 26 Juni 2020

Mengetahui,
Ketua Program Magister MPI



Prof. Dr. H. Wahidmurni, M. Pd., Ak
NIP. 196903032000031002

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMAN Se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya"** ini telah diuji dan dipertahankan di depan sidang dewan penguji pada tanggal 20 Juli 2020.

Dewan Renguji,


Dr. Sa Harini, M. Si
NIP. 197310142001122002

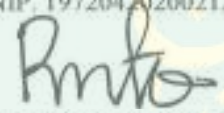
Ketua


Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd., Ak
NIP. 196903032000031002

Penguji Utama


Dr. H. Munirul Abidin, M. Ag
NIP. 197204202002121003

Anggota


Dr. H. Rahmat Aziz, M. Si
NIP. 197008132001121001

Anggota

Mengetahui
Direktur Pascasarjana,



Prof. Dr. Hj. Um Sumbulah, M. Ag
NIP. 19710826 199803 2 002

SURAT PERNYATAAN ORIGINALITAS PENELITIAN

Nama: Fuad Hasan

Nim: 18710018

Program Studi: Magister Manajemen Pendidikan Islam (MMPI)

Judul tesis: Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru SMAN Se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya

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

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

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

Malang, 29 Juni 2020

Hormat saya



Fuad Hasan

NIM: 18710018

KATA PENGANTAR

اَلْحَمْدُ لِلّٰهِ رَبِّ الْعَالَمِيْنَ وَ الصَّلَاةُ وَ السَّلَامُ عَلٰى اَشْرَفِ الْاَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِيْنَ
وَ عَلٰى اٰلِهِ وَ اصْحَابِهِ اَجْمَعِيْنَ

Puji dan syukur Allhamdulillah, peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya kepada peneliti sehingga dapat menyusun dan menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru SMAN Se-Kecamatan Seunagan Kabuapten Nagan Raya” ini guna memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd).

Shalawat beriring salam semoga Allah SWT curahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW, yang telah menyampaikan risalah Allah SWT sebagai pedoman hidup umat manusia, dan semoga diyaumul hisab nanti kita mendapat syafaat dari beliau. *Amin ya Rabbal Alamin.*

Disini peneliti ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan tak terhingga yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini. Dengan ucapan *Jazakumullah Ahsanul Jaza'*, khususnya kepada:

1. Bunda dan Ayah tercinta semoga rahmat dan inayah-nya selalu tercurahkan kepada mereka yang telah mendidik, mendoakan dan merawat penulis sejak kecil sampai sekarang dengan penuh rasa cinta dan kasih sayang.

2. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Dan para Pembantu Rektor, atas segala layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama peneliti menempuh studi.
3. Ibu Prof. Dr. Umi Sumbulah, M. Ag selaku derektur Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ihrahim Malang. Atas segala layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama penulis menempuh studi.
4. Bapak Dr. H. Wahidmurni, M.Pd. Ak. Selaku ketua Program Studi dan Ibu Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M. Pd seklaku sekretaris Program studi Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Atas segala motivasi, koreksi dan kemudahan layanan selama studi.
5. Bapak Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag. selaku pembimbing utama dan Bapak Dr. Rahmat Aziz, M. Si selaku Pembimbing pendamping yang telah banyak membimbing dan memberikan petunjuk serta pengarahan kepada peneliti dalam menyusun tesis ini.
6. Bapak dan ibu dosen UIN Malang yang tidak bisa peneliti sebutkan namanya satu persatu namun tidak mengurangi rasa hormat dan ta'dhim peneliti kepada beliau semua, terima kasih atas ilmu yang diberikan.
7. Semua Stacholder yang terlibat langsung atau tidak langsung dalam pengambilan data penelitian ini di SMAN Se Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya.

Akhirnya peneliti berharap, semoga Tesis ini berguna dalam menambah wawasan peneliti dan juga semoga bermanfaat untuk adik-adik tingkat yang nantinya dapat diajukan refrensinya dalam membuat Tesis yang lebih baik. Dan

peneliti berdoa semoga semua kebaikan budi mereka yang membantu peneliti dinilai sebagai amal shaleh dan mendapat balasan dari Allah SWT. Peneliti menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kata sempurna, karena itu saran dan kritik sangat diharapkan demi kesempurnaan dalam membuat Tesis.

Alhamdulillahilahirabbil Alamin.

Malang, 29 Juni 2020
Peneliti

Fuad Hasan
NIM: 18710018

PERSEMBAHAN

Dengan Segenap Jiwa dan Ketulusan Hati Ku Persembahkan Karya ini Kepada:

1. Kedua orang tua saya yang sangat saya sayangi dan saya cintai, Ayahanda H.Hasanuddin Tudi, Ibunda Hj. Saidah yang telah membesarkan saya dengan doa dan kasih sayang.
2. Kakak pertama saya tersayang Ns. Eri Maulidar, S.Kep, Kakak kedua saya Nuratul Husna, dan Abang saya Azhar Hasan, M.E yang selalu mendukung hari-hari saya dengan penuh humoris.
3. Sahabat seperjuangan dari tanah rencong serambi mekah diantaranya Muhammad Daniel,M. Pd, Linardo Pratama, M. Pd. Bella Fitriya, M. Pd. Khal Isnaya, M. Pd. Sriwati, M. Pd. Mustafa, M. Pd. Ruwaida M. Pd, Ayu Agustina M. Pd, Dan T.M Haekal, M. Pd. yang selalu berbagi ilmu dan saling mendukung untuk penyelesaian tesis ini.
4. Sahabat dan saudara saya di kampung yang selalu memberi dukungan yang tiada henti untuk menyelesaikan studi.
5. Sahabat-sahabat saya ucapkan terimakasih kalian semua temen-temen seperjuangan di Program Studi Magister MPI angkatan 2018-2019 yang selalu setia menemani dan saling berbagi ilmu dan pengalaman demi kesuksesan.

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	
Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Pengesahan	iii
Pernyataan Originalitas Penelitian	iv
Kata Pengantar	v
Persembahan	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran	xiii
Abstrak	xiv
BAB 1: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Hipotesis Penelitian.....	12
F. Asumsi Penelitian.....	14
G. Ruang Lingkup Penelitian.....	15
H. Originalitas Penelitian	15
I. Definisi Operasional/ Penjelasan Istilah	18
BAB II: LANDASAN TEORETIS.....	20
A. Lingkungan Kerja Fisik	20
B. Lingkungan Kerja Non Fisik.....	25
C. Motivasi Kerja.....	33
D. Kinerja Guru.....	44
E. Pengaruh Antar Variabel.....	52
BAB III: METODE PENELITIAN.....	60
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	60
B. Variabel Penelitian	61

C. Populasi dan Sampel Penelitian	62
D. Pengumpulan Data	65
E. Instrumen Penelitian	66
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	69
G. Teknik Analisis Data	71
BAB IV: HASIL PENELITIAN	80
A. Deskripsi Objek Penelitian	80
B. Deskripsi Responden Penelitian	81
C. Deskripsi Variabel Penelitian	82
D. Evaluasi Model Pengukuran	88
E. Pengujian Hipotesis	100
BAB V: PEMBAHASAN	105
A. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja	105
B. Pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap Motivasi Kerja	106
C. Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Guru	107
D. Pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap Kinerja Guru	109
E. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	110
F. Pengaruh Tidak Langsung antara Lingkungan Kerja Fisik Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	113
G. Pengaruh Tidak Langsung antara Lingkungan kerja non fisik Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru	114
BAB VI: PENUTUP	115
A. Kesimpulan	115
B. Implikasi Teoritis	117
C. Saran	119
Daftar Pustaka	121
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	17
Tabel 3.1 Jumlah Populasi Penelitian	63
Tabel 3.2 Jumlah Sampel Penelitian	64
Tabel 3.3 Alternatif Jawaban	67
Tabel 3.4 Instrumen Penelitian	67
Tabel 3.5 Interval Koefisien dan Tingkat Hubungan	78
Tabel 3.6 Kriteria Penilaian PLS	79
Tabel 4.1 Distribusi Jenis Kelamin Responden	81
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik	82
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Non Fisik	84
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	85
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru	87
Tabel 4.6 Hasil Outer VIF Value Secondary Order	90
Tabel 4.7 Signifikansi Outer Weight dan Outer Loading Secondary Order (I)	91
Tabel 4.8 Nilai Outer VIF Value First Order	93
Tabel 4.9 Signifikansi Outer Weight dan Outer Loading First Order (I)	94
Tabel 4.10 Signifikansi Outer Weight dan Outer Loading First Order (II)	95
Tabel 4.11 Inner VIF Value	96
Tabel 4.12 <i>Koefisien Path Model Structural</i>	97
Table 4.13 Koefisien Determinasi	98
Table 4.14 <i>Effect Size</i>	99
Table 4.15 Relevansi Prediktif	100
Table 4.16 Hasil Pengujian Hipotesis	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Konseptual	59
Gambar 3.1 Analisis Antara Varibel	62
Gambar 3.2 Pengujian Relevansi Outer Loading	73
Gambar 3.3 Menilai tingkat <i>collinearity</i> dalam model pengukuran formatif	75
Gambar 3.4 <i>Significance And Relevance Of Outer Weight</i>	76
Gambar 3.5 Prosedur Model Pengukuran Struktur	77
Gambar 4.1 Diagram Jenis Kelamin Responden	81
Gambar 4.2 Diagram Frekuensi Lingkungan Kerja Fisik	83
Gambar 4.3 Diagram Frekuensi Lingkungan Non Fisik	84
Gambar 4.4 Diagram Frekuensi Motivasi Kerja	86
Gambar 4.5 Diagram Frekuensi Kinerja Guru	87
Gambar 4.6 Kerangka Konseptual Formatif Indikator <i>Secondary Order</i>	89
Gambar 4.7 Signifikansi and Relevansi Outer Weight <i>Secondary Order</i>	92
Gambar 4.8 Kerangka Konseptual Formatif Indikator <i>First Order</i>	93
Gambar 4.9 Signifikansi and Relevansi Outer Weight First Order Tahap I	94
Gambar 4.10 Signifikansi and Relevansi Outer Weight First Order Tahap II	96

DAFTAR LAMPIRAN

1. Angket Penelitian.....
2. Nilai Outer dan Inner Model Run 1
3. Nilai Outer dan Inner Model Run 2
4. Nilai Outer dan Inner Model Run 3
5. Distribusi Angket Penelitian
6. Surat Izin Penelitian
7. Daftar Riwayat Hidup



ABSTRAK

Fuad Hasan, 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Di SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya.* Tesis Magister, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing 1: Dr. H. Munirul Abidin, M. Ag, Pembimbing 2: Dr. H. Rahmat Aziz, M.Si

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, sebagian diantaranya dapat berasal dari dalam individu itu tersendiri seperti motivasi, keterampilan, dan juga pendidikan. Ada juga faktor dari luar individu seperti lingkungan kerja, baik itu lingkungan kerja fisik dan non fisik, iklim kerja, tingkat gaji dan lain sebagainya. Dari beberapa faktor tersebut, peneliti mengambil tiga faktor untuk penelitiannya yaitu lingkungan kerja fisik, non fisik, dan motivasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan: (1) Pengaruh signifikan lingkungan fisik terhadap motivasi kerja guru (2) Pengaruh signifikan lingkungan non fisik terhadap motivasi kerja guru (3) Pengaruh signifikan lingkungan fisik terhadap kinerja guru. (4) Pengaruh signifikan lingkungan non fisik terhadap kinerja guru. (5) Pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru. (6) Pengaruh tidak langsung antara lingkungan fisik terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru (7) pengaruh tidak langsung antara lingkungan non fisik terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru. Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian 111 guru. Sedangkan sampel penelitian 86 guru. Teknik pengumpulan data dengan instrument, angket, kuesioner. Analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS) melalui program *Smart PLS* versi 3.0 pengukuran data meliputi *Outer Model* dan *Inner Model*, *Boostrapping*, serta *Blindfolding*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif signifikan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja yang nilai P-Value $< 0,05$ yaitu 0,002 nilai koefisien sebesar 0,241. (2) terdapat pengaruh positif signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja, nilai P-Value $< 0,05$ yaitu 0,000 nilai koefisien 0,663. (3) Tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru, nilai P-Value $< 0,05$ yaitu 0,321 nilai koefisien 0,094. (4) tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru, nilai P-Value $< 0,05$ yaitu 0,321, nilai koefisien 0,094. (5) terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru, nilai P-Value $< 0,05$ yaitu 0,000, nilai koefisien 0,823. (6) terdapat pengaruh positif signifikan secara tidak langsung lingkungan fisik melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan nilai P-Value $< 0,05$ yaitu 0,007 dengan nilai koefisien 0,198. (7) terdapat pengaruh positif signifikan secara tidak langsung lingkungan kerja non fisik melalui motivasi terhadap kinerja guru dengan nilai P-Value $< 0,05$ yaitu 0,000 dengan nilai koefisien 0,663.

ABSTRACT

Fuad Hasan, 2020. *The Effect of Physical and Non-Physical Work Environment on Work Motivation and Teacher Performance in High Schools in Seunagan District, Nagan Raya Regency.* Master Thesis, Islamic Education Management Study Program, Postgraduate UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Advisor 1: Dr. H. Munirul Abidin, M. Ag, Advisor 2: Dr. H. Rahmat Aziz, M.Sc

Keywords: Physical work environment, Non Physical, Work motivation, Teacher Performance

There are several factors that affect a teacher's performance, which may come from the individual itself such as motivation, skills, and also education. There are also factors from the outside such as the work environment (both physical and non-physical), work climate, salary level and so on. Based on these factors, the researcher took three factors for this research; physical, non-physical work environment, and motivation.

This study aimed to explain the significant of: (1) the influence of physical environment on teacher work motivation (2) the effect of non-physical environment on teacher work motivation (3) the effect of physical environment on teacher performance. (4) the influence of non-physical environment on teacher performance. (5) the effect of work motivation on teacher performance. (6) the indirect effect of the physical environment on teacher performance through teacher work motivation (7) the indirect effect of non-physical environment on teacher performance through teacher work motivation.

The approach used in this research was quantitative. The study population was 111 teachers. Meanwhile, the study sample was 86 teachers. The data of this research were collected by using instruments, questionnaires, and survey. Data analysis used in this research was using Partial Least Square (PLS) through the Smart PLS version 3.0 data measurement program including Outer Model and Inner Model, Bootstrapping, and Blindfolding.

The results showed that: (1) there was a significant positive effect on the physical work environment on work motivation with a P-Value <0.05 ie 0.002 coefficient value of 0.241. (2) there was a significant positive effect of non-physical work environment on work motivation, the P-Value <0.05 is 0.000 coefficient value 0.663. (3) There was no significant influence of the physical work environment on teacher performance, the P-Value <0.05 is 0.321 coefficient value 0.094. (4) there was no significant influence of the physical work environment on teacher performance, the P-Value <0.05 is 0.321, the coefficient value is 0.094. (5) there is a significant positive effect of work motivation on teacher performance, the P-Value <0.05 is 0.000, the coefficient value is 0.823. (6) there was a significant positive direct effect on the physical environment through work motivation on teacher performance with a P-Value <0.05 ie 0.007 with a coefficient value of 0.198. (7) there was a significant positive influence indirectly on the non-physical work environment through motivation on teacher performance with a P-Value <0.05 ie 0,000 with a coefficient value of 0.663.

مستخلص البحث

فؤاد حسن، 2020. تأثير بيئة العمل المادي وغير المادي على تشجيع العمل وإجراء المدرس في المدرسة الثانوية الحكومية نواحي سونان مقاطعة ناغان رايا، رسالة الماجستير، قسم إدارة التربية الإسلامية، كلية الدراسات العليا، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرف 1: د. الحاج. منير العابدين، والمشرف 2: د. الحاج. رحمة عزيز

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل المادي، غير المادي، تشجيع العمل، إجراء المدرس

بعض العوامل التي تؤثر على إجراء المدرس منها جاء من داخل الفرد نفسه مثل التشجيع، والمهارة، والتربية. وجاء من خارج الفرد مثل بيئة العمل إما من بيئة العمل المادي وغير المادي، ومناخ العمل، ومستوى الأجرة، وغيرها. من عدة العوامل أخذ الباحث ثلاثة عوامل للبحث، هي بيئة عمل المادي، وغير المادي، والتشجيع. هذا البحث يهدف لشرح: (1) تأثير دلالات بين بيئة المادي بتشجيع عمل المدرس، (2) تأثير دلالات بين بيئة غير المادي بتشجيع عمل المدرس، (3) تأثير دلالات بين بيئة المادي بإجراء المدرس، (4) تأثير دلالات بين بيئة غير المادي بإجراء المدرس، (5) تأثير دلالات بين تشجيع العمل بإجراء المدرس، (6) تأثير غير مباشر بين بيئة المادي بإجراء المدرس خلال تشجيع عمل المدرس، و (7) تأثير غير مباشر بين بيئة غير المادي بإجراء المدرس خلال تشجيع عمل المدرس.

المدخل في هذا البحث هو الكمي. المجتمع في هذا البحث هو 111 مدرسا. بينما العينة في هذا البحث هي 86 مدرسا. أسلوب تحليل البيانات هي الاستبانة. تحليل البيانات باستخدام *Partial Least Square* (PLS) خلال برنامج *Smart PLS* بصيغة 3.0 قياس البيانات يشتمل *Outer Model* dan *Inner Model*, *Boostrapping*, serta *Blindfolding*.

نتيجة البحث تدل على أن: (1) وجود تأثير إيجابي دلالات بين بيئة عمل المادي بتشجيع العمل، بتيعة $P\text{-Value} < 0,05$ هي 0,002 ونتيجة درجة هي 0,241. (2) وجود تأثير إيجابي دلالات بين بيئة عمل غير المادي بتشجيع العمل، بتيعة $P\text{-Value} < 0,05$ هي 0,000 ونتيجة درجة هي 0,663 (3) عدم وجود تأثير إيجابي دلالات بين بيئة عمل المادي بإجراء المدرس، بتيعة $P\text{-Value} < 0,05$ هي 0,321 ونتيجة درجة هي 0,094 (4) عدم وجود تأثير إيجابي دلالات بين بيئة عمل المادي بإجراء المدرس، بتيعة $P\text{-Value} < 0,05$ هي 0,321 ونتيجة درجة هي 0,094 (5) وجود تأثير إيجابي دلالات بين تشجيع العمل بإجراء المدرس، بتيعة $P\text{-Value} < 0,05$ هي 0,000 ونتيجة درجة هي 0,823 (6) وجود تأثير إيجابي دلالات غير مباشر بين بيئة المادي خلال تشجيع العمل بإجراء المدرس، بتيعة $P\text{-Value} < 0,05$ هي 0,007 ونتيجة درجة هي 0,198 (7) وجود تأثير إيجابي دلالات غير مباشر بين بيئة عمل غير المادي خلال تشجيع بإجراء المدرس، بتيعة $P\text{-Value} < 0,05$ هي 0,000 ونتيجة درجة هي 0,663.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan usaha sadar yang sengaja direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan mengandung pembinaan kepribadian. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan yaitu melalui proses pembelajaran. Rendahnya kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu masalah serius dan mendasar yang menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Penataan sumber daya perlu dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non-formal melalui pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi.¹

Pendidikan memiliki peran penting yang menyangkut dengan kemajuan masa depan bangsa, tanpa adanya pendidikan yang baik maka mustahil suatu bangsa akan maju. Seperti yang kita ketahui, bahwa keunggulan suatu bangsa itu tidak hanya dilihat dari kekayaan alamnya, akan tetapi pada keunggulan sumberdaya manusianya. Mengingat begutu sentralnya pendidikan dalam kemajuan suatu bangsa maka negeri ini membutuhkan tenaga pendidik yaitu guru. Mutu pendidikan disekolah sangat ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya.

¹ Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004). 4

Guru merupakan salah satu unsur pendidikan yang melakukan proses pendidikan di sekolah, tugas guru bukan hanya sekedar mengajar atau menguasai bahan ajar akan tetapi guru juga menjadi pendidik serta harus memahami hakikat dari pendidikan yang sesungguhnya. Guru sebagai pendidik profesional yang memegang tanggung jawab besar terhadap tugasnya sekolah, diantaranya mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, serta menilai pada pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah. Sehingga, standar dalam prestasi kerja guru dapat diukur dalam tugas keprofesionalannya, yakni guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, dan menilai serta mengevaluasi hasil pembelajaran.²

Guru dapat dikatakan sebagai pemegang peran yang sangat penting dalam proses pendidikan terutama pada proses belajar mengajar, sehingga mutu pendidikan di sekolah ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugas-tugasnya. Karena peran guru yang begitu penting, maka dibutuhkan pula kinerja baik dalam keberhasilan pendidikan sehingga pencapaian tujuan sekolah akan maksimal.

Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan, tinggi rendahnya kualitas pendidikan ditentukan oleh seorang guru. Kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan dikarenakan guru merupakan

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), 26

sosok yang paling sering berinteraksi dengan siswa pada saat proses pembelajaran. Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas.

Namun untuk saat ini masih banyak permasalahan dalam pendidikan di Indonesia. Mulai dari rendahnya kualitas pendidikan, dan ini semua tidak terlepas dari yang namanya kinerja guru, kurikulum, sarana prasarana, dan lingkungan di pendidikan itu sendiri. Dalam hal ini guru memang dituntut untuk dapat memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap pendidikan di lingkungan sekolah, terutama dalam belajar dan kinerja guru sebagai penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan.

Kinerja guru merupakan salah satu tolak ukur dari keberhasilan sekolah dalam mencerdaskan dan membentuk karakter siswa sesuai dengan UUD dan Pancasila. Peranan kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah sangat penting. Kinerja guru yang baik akan menunjang proses pembelajaran yang baik pula.³ Namun realita yang ada di lapangan, masih banyak guru yang kurang memperhatikan kinerjanya. Hal ini terlihat dari sikap guru yang melaksanakan tugas dan kewajiban hanya sekedarnya saja. Hal ini menjadikan etos kerja guru menjadi rendah, sehingga berdampak pada mutu pendidikan dan sumber daya yang rendah pula. Berdasarkan data UNESCO dalam Global Education Monitoring (GEM) Report 2016, pendidikan di Indonesia menempati peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang dan kualitas guru menempati urutan ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia. Jumlah guru mengalami peningkatan sebanyak 382% dari

³ Slameto, dkk, "Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Beserta Faktor Penentunya", *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, Vol. 27, No. 2, Desember 2017, 38.

1999/2000 menjadi sebanyak 3 juta orang lebih, sedangkan peningkatan jumlah peserta didik hanya 17%. Dari 3.9 juta guru yang ada, masih terdapat 25% guru yang belum memenuhi syarat kualifikasi akademik dan 52% di antaranya belum memiliki sertifikat profesi.⁴ Namun nyatanya dengan jumlah guru yang banyak, kegiatan belajar yang optimal tidak dapat tercapai. Meningkatnya kuantitas guru tidak sejalan dengan kualitasnya.

Sudarmawan Danim mengungkapkan bahwa salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang memadai.⁵ Adapun pada umumnya pendidikan di Aceh saat ini masih terdapat beberapa masalah yang perlu ditingkatkan dalam menangani kualitas mutu pendidikan di sekolah. Salah satunya adalah kualitas guru yang memprihatinkan, dibuktikan dengan hasil uji kompetensi guru (UKG) di Aceh berada pada tahun 2015 diurutan nomor tiga terendah dari 34 provinsi se-Indonesia, kemudian pada tahun 2016 Aceh berada diperingkat 23 dari 34 provinsi se-Indonesia dan pada tahun 2017 juga mengalami peningkatan, posisi Aceh diperingkat 15 dari 34 provinsi se-Indonesia. Hal ini dapat dikatakan bahwa, kualitas guru masih terbilang rendah, sehingga akan berdampak pada minimnya prestasi yang dihasilkan siswa dalam melakukan persaingan akademik maupun non akademik.⁶

⁴ Aisya Maura, Fakta Kualitas Guru Indonesia Yang Perlu Anda Ketahui, 22 Juni 2018, di akses tanggal 22/04/2019. <https://blog.ruangguru.com/fakta-kualitas-guru-di-indonesia-yang-perlu-anda-ketahui>.

⁵ Sudarmawan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*, (Bnadung: Remaja Rosdakarya, 2004). 27

⁶ Serambinews.com, "Peringkat Uji Kompetensi Guru di Aceh Naik ke Rangking 15 Nasional, Jum'at, 09 Maret 2018, 23:55, diakses 05 januari 2020, pukul 21:15 di <https://aceh.tribunnews.com/2018/03/09/peringkat-uji-kompetensi-guru-di-aceh-naik-ke-ranking-15-nasional>

Adapun faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kualitas guru yang menyebabkan terhambatnya pembelajaran yang baik dan benar dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan guru dalam mengajar. Faktor-faktor tersebut yaitu. *Pertama*, faktor lingkungan, dalam hal ini lingkungan kerja fisik dan non fisik. Adapun faktor yang disebabkan oleh lingkungan kerja fisik adalah situasi kerja yang kurang menyenangkan sehingga menyebabkan guru bekerja secara tidak optimal, hal ini disebabkan karena sulitnya akses transportasi dan infrastruktur dalam menenpuh perjalanan ketempat kerja (sekolah) dan kurangnya fasilitas dan sarana dalam menunjang pembelajaran yang efektif. Sedangkan faktor lingkungan nonfisik adalah buruknya komunikasi antara guru dan kepala sekolah. *Kedua*, faktor kepribadian, faktor ini terdiri dari kecerdasan emosional, bakat kemampuan dan minat. *Ketiga* faktor motivasi, dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik seharusnya muncul dari diri sendiri walaupun juga dapat dari luar, akan tetapi guru sebagai seorang pendidik haruslah mampu memotivasi dirinya sendiri untuk bekerja dengan baik akan tetapi hal tersebut belum banyak terdapat di Aceh.⁷

Menurut Jasmani dan Syaiful, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat berasal dari dalam individu itu tersendiri, seperti motivasi, ketrampilan dan juga pendidikan. Ada juga faktor dari luar individu seperti lingkungan kerja, baik itu lingkungan kerja fisik maupun non fisik, iklim kerja, tingkat gaji dan lain sebagainya.⁸ Paparan di atas menunjukkan bahwa kinerja guru belum bisa

⁷ Srinalia, *Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru Dan Korelasinya Terhadap Pembinaan Siswa: Studi Kasus Di SMAN 1 Darul Imarah Aceh Besar*, Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA, febuari 2015 Vol. 15 no. 2, 193-207

⁸ Jasmani Asf dan Syaiful Mustafa, *Supervisi perndidikan: Terebosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*, (Yogyakarta: Ar-Ruz Media, 2-13). 10

dikatakan baik. Maka dari itu kinerja guru harus terus ditingkatkan agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mengemban amanat pendidikan seperti yang telah digariskan dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional. Berbagai upaya dan strategi harus dilakukan dengan baik dan terencana. Agar kinerja guru terus meningkat dan dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah direncanakan.

Peningkatan kinerja guru akan berpengaruh pada peningkatan kualitas *output* SDM yang dihasilkan dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Kualitas pendidikan dan lulusan seringkali dipandang tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses pembelajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk dapat mencapai hasil belajar yang optimal tentunya guru harus memiliki dan menampilkan kinerjanya yang maksimal selama proses pembelajaran dengan menyesuaikan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Menurut laporan produktivitas International Labour Office (ILO) dalam Barnawi dan Arifin, hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja guru adalah menjamin agar guru dapat melaksanakan tugasnya dalam keadaan memenuhi syarat.⁹ Dengan demikian, guru dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan, atau dengan kata lain pemerintah harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi guru, seperti kondisi ruangan tempat bekerja maupun hubungan antara sesama guru dan atasan (kepala sekolah).

⁹ Barnawi dan Mohammad Arifin. *Kinerja Guru Profesional*. (Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA, 2014). 54

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Sedarmayanti, menjelaskan lingkungan fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru dalam bekerja. Apabila lingkungan kerja fisik mendukung maka guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan semakin meningkat, guru bisa menghasilkan kinerja yang baik dan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, sebaliknya, apabila lingkungan kerja fisik kurang mendukung maka guru kinerja guru akan menurun dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.¹⁰

Lingkungan kerja non fisik merupakan bentuk kerja sama antara dua pihak atau lebih yang membentuk suatu ikatan kerjasama yang saling membutuhkan bertujuan untuk dapat memperoleh hasil yang baik. Lingkungan kerja non fisik dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja non fisik dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan kerja ini akan mempengaruhi kepuasan dan kinerja individu dalam bekerja. Untuk menciptakan lingkungan kerja non fisik yang kondusif, sedikitnya diperlukan dua hal, yakni guru itu sendiri serta hubungan baik antara guru dengan atasan maupun orang tua dan masyarakat di sekitarnya.¹¹ Apabila lingkungan kerja fisik dan non fisik sudah mendukung ataupun sudah tercipta dengan baik maka dapat meningkatkan semangat kerja guru dan membuat guru semakin giat dalam meningkatkan kinerjanya.

¹⁰ Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: Mandar Maju). 26

¹¹ Mulyasa, E. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013). 193

Kinerja guru dalam suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari adanya motivasi yaitu keadaan pribadi seseorang dalam memberikan dorongan atau semangat kepada individu untuk melaksanakan tugas tertentu demi mencapai suatu tujuan yang baik.¹² Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang guru untuk bekerja. Secara umum semua guru membutuhkan motivasi untuk dapat giat dalam bekerja. Guru akan bersemangat melakukan segala pekerjaan ketika dalam dirinya telah ada motivasi yang tinggi.¹³ Motivasi adalah kesediaan seseorang untuk meningkatkan semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan (sekolah). Apabila seorang guru termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga dalam bekerja untuk bisa mencapai kinerja yang maksimal.

Motivasi dapat dikatakan sebagai energi yang membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*). Apabila dalam pemberian motivasi kepada para guru kurang baik maka akan berdampak buruk pada kinerja guru.¹⁴ Adapun dalam menumbuhkan semangat guru dalam bekerja, sekolah perlu memperhatikan motivasi kerja guru baik secara internal maupun eksternal supaya bisa menghasilkan kinerja yang baik. Hal tersebut sebagai langkah strategis untuk dapat mendorong guru bekerja dengan semakin produktif.

¹² Ajabar, Resi Marina, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Prabumulih*. Jurnal Ilmiah MAE (Manajemen, Ekonomi & Akutansi). Agustus 2019, Vol. 3 no 2, 80-91

¹³ Nurhasana Kasda, dkk, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng*, Jurnal Ilmu Ekonomi. Oktober 2019, Vol. 2 no. 4. 162-168

¹⁴ Anis Syamsu Rizal, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMP*, Jurnal Ulul Albab. Januari 2019, Vol. 23. No. 1, 15-22

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Motivasi Kerja Guru dan Kinerja Guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut

1. Apakah ada pengaruh signifikan lingkungan fisik terhadap motivasi kerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya?
2. Apakah ada pengaruh signifikan lingkungan non fisik terhadap motivasi kerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya?
3. Apakah ada pengaruh signifikan lingkungan fisik terhadap kinerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya?
4. Apakah ada pengaruh signifikan lingkungan non fisik terhadap kinerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya?
5. Apakah ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya?
6. Apakah ada pengaruh tidak langsung antara lingkungan fisik terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya?
7. Apakah ada pengaruh tidak langsung antara lingkungan non fisik terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan pengaruh signifikan lingkungan fisik terhadap motivasi kerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya.
2. Untuk menjelaskan pengaruh signifikan lingkungan non fisik terhadap motivasi kerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya.
3. Untuk menjelaskan pengaruh signifikan lingkungan fisik terhadap kinerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya.
4. Untuk menjelaskan pengaruh signifikan lingkungan non fisik terhadap kinerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya.
5. Untuk menjelaskan pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya.
6. Untuk menjelaskan pengaruh tidak langsung antara lingkungan fisik terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya.
7. Untuk menjelaskan pengaruh tidak langsung antara lingkungan non fisik terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya.

D. Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil dari penelitian ini akan sangat diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam implementasi teoritik peningkatan motivasi kerja dan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini akan sangat diharapkan bermanfaat dan memberikan kontribusi paraktis kepada pihak tertentu, diantaranya:

a. Bagi dinas pendidikan

Hasil penelitian ini akan sangat diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi dinas pendidikan dalam rangka kompetensi profesionalisme guru untuk dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru.

b. Bagi madrasah

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

c. Bagi guru

Penelitian ini akan sangat 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 tentang bagaimana mengoptimalkan kinerja dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah

d. Bagi peneliti selanjutnya

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

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan dan kebenarannya masih lemah sehingga harus diuji secara empiris.¹⁵ Hipotesis penelitian ini berdasarkan pada kajian pustaka mengupas tentang lingkungan fisik, lingkungan non fisik, motivasi kerja dan kinerja guru. Sehingga, hipotesis dalam penelitian ini merupakan rangkuman dari kesimpulan teori-teori. Secara umum hipotesis dibagi menjadi dua bagian yakni hipotesis alternatif atau kerja (H_a) dan hipotesis nol atau statistic (H_0). Kedua hipotesis itu yaitu:

1. H_{01} = Lingkungan fisik tidak berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya.

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kuliitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2018), 96

H_{a1} = Lingkungan fisik berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya.

2. H_{o2} = Lingkungan non fisik tidak berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya.

H_{a2} = Lingkungan non fisik berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya.

3. H_{o3} = Lingkungan fisik tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya.

H_{a3} = Lingkungan fisik berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya.

4. H_{o4} = Lingkungan non fisik tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya.

H_{a4} = Lingkungan non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya.

5. H_{o5} = Motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya.

H_{a5} = Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya.

6. H_{o6} = Tidak ada pengaruh positif tidak langsung antara lingkungan fisik terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya.

H_{a6} = Ada pengaruh positif tidak langsung antara lingkungan fisik terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya

7. H_{o7} = Tidak ada pengaruh positif tidak langsung antara lingkungan fisik terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya.

H_{a7} = Ada pengaruh positif tidak langsung antara lingkungan non fisik terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya.

F. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah sebuah anggapan yang dijadikan sebagai kerangka berfikir pada penelitian yang akan dilakukan maupun sedang dilakukan. Untuk mengetahui asumsi penelitian yang akan dilakukan ini, diantaranya adalah *pertama*, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diluar variabel penelitian dianggap konstan. *Kedua*, gambaran tentang lingkungan fisik, lingkungan non fisik, motivasi kerja dan kinerja guru pada kondisi obyek penelitian yang dapat diamati, dialami, dan dirasakan guru pada lokasi penelitian. Dengan demikian, responden mampu memberikan jawaban yang objektif terhadap situasi dan kondisi yang di SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya, sehingga hasil penelitian ini bisa menggambarkan keadaan yang sebenarnya. *Ketiga*, pada saat pengisian angket atau kuesioner para responden dalam keadaan tidak ada perasaan tertekan, sehingga obyektif dalam pengisian angket atau kuesioner.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan maksimal dan fokus, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada lokasi penelitian dan variabel penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya. Penelitian ini terdiri dari empat variabel yakni dua variabel bebas, satu variabel intervening, dan satu variabel terikat. Variabel bebas yang terdiri dari lingkungan fisik (X1) dan lingkungan non fisik (X2). Sedangkan variabel intervening adalah motivasi kerja (Z) dan sebagai variabel terikat adalah kinerja guru (Y).

H. Originalitas Penelitian

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang mempunyai kaitan atau kesamaan dengan penelitian ini akan diajukan sebagai bahan referensi untuk memahami pengaruh perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu yakni, sebagai berikut:

Penelitian dilakukan oleh Siti Alfiah, dengan tujuan penelitian menjelaskan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja guru SMK N 4 Yogyakarta tahun pelajaran 2015/2016. Adapun pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif berjenis angket dengan jumlah sampel 100 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompesasi

terhadap kinerja guru, (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK N 4 Yogyakarta tahun pengajaran 2015/2016.¹⁶

Sedangkan pada penelitian Deswarta, membahas tentang pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja dosen di fakultastarbiyah dan keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Pada penelitian ini secara statistik aspek kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Implementasinya adalah semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan dan didapatkan maka semakin besar kemungkinan para dosen memberikan kinerja terbaiknya, begitu juga sebaliknya. Metode yang digunakan penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan purposive sampling. Pengujian hipotesis penelitian ini terbagi dua tahap yakni pertama, korelasi pengaruh kompetensi dan motivasi sebagai variabel bebas terhadap kepuasan kerja sebagai variabel terikat regresi linier berganda. Kedua, uji regresi sederhana variabel kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja dosen (Z).¹⁷

Penelitian selanjutnya oleh Eliyanto dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis explanatory research dengan jumlah responden 55 orang guru. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa, (1) motivasi kerja

¹⁶ Siti Alfiah, *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kopensasi terhadap Kinerja Guru di SMK N 4 Yogyakarta Tahun Pelajaran 2015/2016*, Tesis, Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Pasca Sarjana Universitas PGRI Yogyakarta, tahun 2016.

¹⁷ Deswarta, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau", *Jurnal Valuta*, Vol. 3, No. 1, April 2017

berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen, (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen, (3) motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen.¹⁸

Penelitian Mohamad Ihda Zulfikar, membahas tentang adanya pengaruh motivasi dan kepemimpinan situasional terhadap kinerja guru di MTs Negeri Kabupaten Brebes. Penelitian ini memfokuskan pada kepemimpinan yang meliputi dua indikator yakni pemimpin yang memenuhi kebutuhan para bawahan dan memberi bimbingan, dukungan, serta latihan yang dibutuhkan guru. Serta penelitian ini menggunakan motivasi kerja sebagai salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja guru. Penelitian ini, menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional dan teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi sederhana serta regresi ganda.¹⁹

Tabel 1.1
Perbedaan dan Persamaan antara Peneliti dengan Peneliti Sebelumnya

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Originalitas penelitian
1	Siti Alfiah, 2016	Kinerja guru sebagai variabel terikat	Motivasi kerja, dan lingkungan sebagai variabel bebas	- Menggunakan dua variabel independen yakni lingkungan fisik dan lingkungan non fisik;
2	Deswarta (2017)	Kinerja guru sebagai variabel terikat	Korelasi pengaruh kompetensi	

¹⁸ Eliyanto. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen*. Jurnal Pendidikan Madrasah. Vol.3, nomer 1, mei 2018

¹⁹ Mohamad Ihda Zulfikar, 2015, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru MTs Negeri di Kabupaten Brebes*, Tesis Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta (UIN SUKA).

			dan motivasi sebagai variabel bebas terhadap kepuasan kerja sebagai variable	- Menggunakan satu variabel dependen yaitu kinerja guru; dan satu variabel intervening yaitu motivasi kerja
3	Eliyanto (2018)	Kinerja guru sebagai variabel terikat	Motivasi kerja sebagai variabel bebas	- Analisis data menggunakan metode Structural Equation Modelling PLS
4	Mohamad Ihda Zulfikar (2015)	Kinerja guru sebagai variabel terikat	Fokus pada pemberian motivasi kerja dari pimpinan situasional kepada bawahan	- Lokasi penelitian di SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya.

Berdasarkan berbagai literatur yang ada baik dari penelitian terdahulu, jurnal, buku dan tesis yang telah dikaji oleh peneliti, penelitian tentang pengaruh Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik melalui Motivasi Kerja yang berdampak terhadap Kinerja Guru masih belum ada. Maka penulis termotivasi untuk mengambil judul tentang “Pengaruh Lingkungan Fisik dan Non Fisik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Guru di SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya.

I. Definisi Operasional

Pada bagian ini, peneliti menyajikan perbedaan dan persamaan bidang kajian yang diteliti antara peneliti dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Hal ini perlu peneliti kemukakan untuk menghindari adanya pengulangan kajian terhadap halhal yang sama. Berikut ini dijelaskan terlebih dahulu kata kunci yang terdapat

dalam pembahasan. Kata kunci tersebut antara lain: kepemimpinan situasional, kecerdasan emosional, kompensasi dan kinerja guru.

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja (sekolah) yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik dalam penelitian ini pencahayaan, pewarnaan, udara, kebersihan, kebisingan dan keamanan (kondisi kerja).
2. Lingkungan kerja non fisik adalah
Lingkungan kerja non fisik yang dimaksud dalam penelitian ini adalah lingkungan dimana para pegawai bekerja yang di dalamnya terdapat interaksi sosial berupa hubungan atau relasi kerja. Hubungan tersebut berupa hubungan formal dan non formal yang dilakukan bawahan terhadap atasan maupun sesama bawahan, dalam usaha untuk memupuk kerja sama yang intim dan selaras sebagai sarana untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.
3. Motivasi kerja adalah dorongan kerja pada para bawahan (guru) sebagai agen pendidikan dan pengajaran, agar tujuan pendidikan dan pengajaran akan tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Dengan adanya motivasi kerja, seorang guru mempunyai kekuatan dalam dirinya untuk mencapai kinerja yang baik.
4. Kinerja guru adalah keberhasilan guru dalam proses pembelajaran dengan mempraktekan sesuai kompetensi yang dimilikinya, dimana guru sebagai pembimbing dan sekaligus sebagai pengajar.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Lingkungan Kerja Fisik

1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan tempat dimana para guru melakukan suatu aktivitas atau mengerjakan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Sedarmayanti, mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung.²⁰ Sedangkan menurut Gie, lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja.²¹ Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada di sekitar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Nitisemito, lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.²² Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kariawan baik secara langsung maupun tidak langsung.²³

Menurut Komarudin dalam Analisa, lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi

²⁰ Sedarmawati, *Tata Kerja dan Produktivitas kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2009)

²¹ Gie, Liang, *Administrasi Perkantoran Modern*. (Yogyakarta: Liberty, 2000), 210

²² Alex S, Nitisemito, *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), 183

²³ Mariati Rahman, *Ilmu Administrasi*, (Makasar: Sah Media, 2017), 47-48

atau mempengaruhi individu.²⁴ Menurut Scott dalam Torang, mendefinisikan lingkungan kerja fisik adalah semua bentuk ketergantungan hubungan yang dapat membuat organisasi bertahan hidup di sekitar sistem di mana dia berada.²⁵

Berdasarkan kedua definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja pegawai yang berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja, sehingga dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Fisik

Barnawi dan Arifin, menerangkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan fisik, yaitu meliputi pencahayaan, pewarnaan, udara, kebersihan, kebisingan, dan keamanan.²⁶

a. Pencahayaan

Pencahayaan adalah jumlah penyinaran pada suatu bidang kerja yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efektif. Keputusan Kementerian Kesehatan RI Nomor 1405 Tahun 2002 dalam Barnawi dan Arifin, menjelaskan bahwa pencahayaan di tempat kerja membantu dalam memperlancar proses pekerjaan sehingga harus diupayakan pencahayaan yang baik di tempat kerja. Pencahayaan memungkinkan guru dapat melihat objek-objek yang dikerjakan secara jelas, cepat, dan tepat. Pencahayaan dapat

²⁴ Analisa, Lucky Wulan.2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)*. Tesis tidak diterbitkan. (Semarang: Universitas Diponegoro, 2011), 21

²⁵ Torang, Syamsir, *Organisasi dan Manajemen*. (Bandung: Alfabeta, 2014), 27

²⁶ Barnawi dan Mohammad Arifin. 2014. *Kinerja Guru Profesional*. (Yogyakarta: AR-RUZZ MEDI, 2014), 56

dibuat secara alami (matahari) maupun buatan (lampu). Pencahayaan alami dibuat untuk menghemat energi dan biaya.

b. Pewarnaan

Pemilihan warna ruangan kerja juga mempengaruhi kinerja guru. Menurut Barnawi dan Arifin, warna dapat memberikan efek psikologis seseorang yang ada di sekitarnya. Pemberian warna tidak hanya pada tembok-tembok sekolah saja, tetapi peralatan sekolah juga dapat diberi warna sesuai dengan keinginan.²⁷

c. Udara

Barnawi dan Arifin, menyatakan bahwa “penyehatan udara ruang adalah upaya yang dilakukan agar suhu dan kelembaban, debu, pertukaran udara, bahan pencemar, dan mikroba di ruang kerja memenuhi persyaratan kesehatan”. Keadaan suhu udara di dalam ruang kerja perlu diatur sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan efek negatif terhadap pegawai. Udara yang sehat akan terasa sejuk dan segar sehingga dapat mempercepat pemulihan tubuh akibat kelelahan. Kondisi udara yang sehat, guru dapat melakukan pekerjaan dengan nyaman dan senang.²⁸

d. Kebersihan

Lingkungan kerja harus diperhatikan kebersihannya baik lingkungan kerja yang ada di dalam maupun di luar ruang kerja. Lingkungan kerja

²⁷ Barnawi dan Mohammad Arifin. *Kinerja Guru...*, 56

²⁸ Barnawi dan Mohammad Arifin. *Kinerja Guru...*, 57

yang bersih memberikan rasa nyaman bagi pegawai. Sebaliknya, tempat kerja yang kotor tidak akan nyaman dijadikan tempat untuk bekerja.

Nitisemito dalam Rifa Elfita, dkk, mengatakan faktor kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh dari itu, misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para pegawai atau karyawan yang menggunakannya. Pegawai akan merasa senang apabila lingkungan dimana ia bekerja dalam keadaan bersih.²⁹

e. Kebisingan

Barnawi dan Arifin, kebisingan adalah terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu pekerjaan atau bahkan kesehatan”. Adapun di sekolah, kebisingan dapat bersumber dari aktivitas bermain siswa, kegiatan transportasi, dan lokasi lingkungan sekitar sekolah. Tingkat kebisingan yang terlalu tinggi dapat mengganggu konsentrasi kerja sehingga menurunkan produktivitas kerja pegawai.

f. Keamanan

Keamanan di tempat kerja akan menimbulkan ketenangan dalam bekerja. Ketenangan sangat dibutuhkan pegawai untuk mengoptimalkan hasil kerja. Apabila keamanan pegawai tidak terjamin, maka timbullah kegelisahan dan kekhawatiran. Kegelisahan dan kekhawatiran akan berdampak buruk terhadap kinerja.

²⁹ Rifa Elfita, dkk, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Mts Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi*, Jurnal AL-Hikmah Vol 1, No 1 (2019).

Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman memiliki berbagai manfaat bagi guru dan lembaga pendidikan. Rivai, mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah sebagai berikut:³⁰

- a. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
- b. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- c. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- d. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- e. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra lembaga pendidikan.

3. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti dalam Ar. Nefrida, menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja fisik sebagai berikut:³¹

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya:

³⁰ Rivai, Veithzal; Jauvani Sagala, *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009).793

³¹ Nefrida, Ar. "Pengaruh Kompetensi Guru dan Lingkungan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Kota Jambi". *Jurnal Pendidikan dan Keguruan*. Vol. 1. No.1, 2016. 8

temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

B. Lingkungan Non Fisik

1. Pengertian Lingkungan Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Karena, pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Sedarmayanti mengungkapkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.³²

Sementara itu, Wursanto dalam Rifa Elfita, menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai “sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja”. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar yang bersifat non fisik. Lingkungan semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan.³³

³² Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia...*, .31

³³ Rifa Elfita, dkk, *Pengaruh Lingkungan Kerja*, Jurnal AL-Hikmah Vol 1, No 1 (2019).

Wursanto menyatakan kajian tentang lingkungan non fisik sebagaimana bertujuan untuk membentuk sikap pegawai. Sikap yang diharapkan adalah sikap positif yang mendukung terhadap pelaksanaan kerja yang dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi dengan unsur-unsur pentingnya adalah sebagai berikut. (a) Pengawasan. (b) Suasana kerja yang memberikan dorongan dan semangat kerja. (c) Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik. (d) Perlakuan yang manusiawi. (e) Perasaan aman baik didalam dinas maupun diluar dinas. (f) Hubungan sosial yang serasi, lebih bersifat informal dan penuh kekeluargaan. (g) Perlakuan yang adil dan objektif.

Lingkungan kerja non fisik tersebut merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh pegawai dalam hal ini adalah guru. Karena itu, lingkungan kerja non fisik dapat memberikan perasaan-perasaan aman dan puas dapat mempengaruhi perilaku pegawai ke arah yang positif sebagai yang diharapkan oleh organisasi. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.³⁴

Sekolah hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar guru dengan atasan, maupun rekan kerja. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Oleh karena itu, lingkungan kerja harus ditangani atau didesain dengan baik agar menjadi kondusif terhadap pekerja untuk melaksanakan kegiatan dalam suasana yang aman dan nyaman. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang

³⁴ Mariati Rahman, Ilmu Administrasi,... 48

kondusif dan nyaman, sedikitnya diperlukan dua hal, yakni guru itu sendiri serta hubungan baik antara guru dengan orang tua dan masyarakat di sekitarnya.³⁵ Sedangkan menurut Ignasius Wursanto, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan rasa.³⁶

Dari beberapa pendapat tersebut disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan produktivitas kerja, dan ini perlu disadari dengan baik oleh setiap guru. Setiap guru mempunyai kewajiban yang sama, salah satunya yaitu menciptakan suasana yang nyaman dalam lingkungan kerjanya.

2. Macam-Macam Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan. Beberapa macam lingkungan kerja non fisik menurut Wursanto disebutkan yaitu:³⁷

a. Perasaan aman karyawan

Perasaan aman karyawan merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri karyawan. Perasaan aman tersebut antara lain:

- 1) Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
- 2) Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.

³⁵ Mulyasa. *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*.(Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 193

³⁶ Ignasius Wursanto. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi dua. (Yogyakarta: Andi, 2009), 45

³⁷ Ignasius Wursanto, *Dasar-Dasar Ilmu...*, 286

- 3) Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar karyawan.

b. Loyalitas karyawan

Loyalitas merupakan sikap karyawan untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Loyalitas terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan loyalitas yang bersifat horizontal.

- 1) Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Loyalitas ini dapat terbentuk dengan berbagai cara. Menurut Wursanto, untuk menunjukkan loyalitas tersebut dilakukan dengan cara:³⁸
 - a) Kunjungan atau silaturahmi ke rumah karyawan oleh pimpinan atau sebaliknya, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan seperti arisan.
 - b) Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan karyawan dalam berbagai masalah yang dihadapi karyawan.
 - c) Membela kepentingan pegawai selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.
 - d) Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman.

Sementara itu, loyalitas bawahan dengan atasan dapat dibentuk dengan kegiatan seperti open house, memberi kesempatan kepada bawahan untuk bersilaturahmi kepada pimpinan, terutama pada waktu-waktu tertentu seperti hari besar keagamaan seperti lebaran, hari natal atau lainnya.

³⁸ Ignasius Wursanto. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi...*, 287

- 2) Loyalitas yang bersifat horisontal merupakan loyalitas antar bawahan atau antar pimpinan. Loyalitas horisontal ini dapat diwujudkan dengan kegiatan seperti kunjung mengunjungi sesama pegawai bertamasya bersama, atau kegiatan-kegiatan lainnya.

Lingkungan kerja non fisik tersebut merupakan lingkungan kerja yang dapat dirasakan oleh karyawan. Karena itu, lingkungan kerja yang dapat memberikan perasaan-perasaan aman dan puas dapat mempengaruhi perilaku karyawan ke arah yang positif sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi.

3. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Mengenai lingkungan kerja non fisik Agus Ahyari, menyatakan bahwa yang termasuk lingkungan kerja non fisik yaitu:³⁹

- a. Adanya hubungan kerja secara lazim disebut human relations
- b. Adanya berbagai macam fasilitas pelayanan seperti pelayanan makanan dan pelayanan kesehatan.

Sedangkan faktor-faktor lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah sebagai berikut:

- a) Human relations

Berdasarkan aktivitasnya human relations diartikan dalam arti sempit dan luas, dimana dikemukakan oleh Darsowiryo Soekadi, bahwa:⁴⁰ Human relations dalam arti luas adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain, di dalam segala situasi dan di dalam semua bidang kehidupan untuk

³⁹ Agus Ahyari, *Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi*. (Yogyakarta: BPFE, 2002), 128

⁴⁰ Darsowiryo Soekadi. 2001. *Peranan Komunikasi Dalam Organisasi*. (Surakarta: Bumi Ketingan Surakarta, 2001), 2

memperoleh kepuasan hati. Sedangkan Human Relations dalam arti sempit hakekatnya sama, yaitu interaksi antara seseorang dengan orang lain, hanya saja aktivitas interaksi itu terbatas dalam suatu situasi kerja dan dalam suatu organisasi tertentu, sehingga menimbulkan semangat kerja dan kerjasama. Human relations merupakan hubungan yang saling mempengaruhi seseorang sehingga terjadilah interaksi sosial. Adapun interaksi sosial yang memungkinkan terjadinya komunikasi di dalam organisasi umumnya terdiri dari:

1) Hubungan antar karyawan.

Dalam suatu organisasi antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya pastilah saling melakukan komunikasi. Hal ini merupakan suatu hal yang harus dilakukan berkenaan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Suatu pekerjaan yang membutuhkan kerjasama dan bantuan karyawan lain mutlak diselesaikan dengan lancar dan baik. Oleh karena itu hubungan antar karyawan perlu dibina dan dipelihara sebaik mungkin untuk menunjang usaha pencapaian tujuan organisasi tersebut. Salah satu manfaat dengan adanya hubungan yang baik antara karyawan bagi suatu perusahaan adalah terhindarnya konflik. Dengan tidak adanya konflik, maka kekompakan dan rasa solidaritas karyawan dapat terpelihara. Pada akhirnya semakin meningkat semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan.

2) Hubungan karyawan dengan atasan/pimpinan

Hubungan karyawan dengan pimpinan tidak kalah pentingnya dengan hubungan antar karyawan. Hubungan karyawan dengan pimpinan terdapat hubungan timbal balik. Pimpinan senantiasa memberikan perintah disertai dengan petunjuk pelaksanaan suatu pekerjaan, memberikan motivasi terhadap bawahan, mengikut sertakan bawahan dalam hal pembuatan keputusan. Sementara itu karyawan/bawahan melaksanakan apa yang diperintahkan pimpinan, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya kepada pimpinan, memberikan ide, saran, kritik yang membangun dan lain-lain. yang perlu diperhatikan dalam hubungan antara karyawan dengan pimpinan adalah tercapainya keselarasan kerja antara pimpinan dengan karyawan sehingga dapat tercapainya keselarasan kerja antara pimpinan dengan karyawan dan tercipta suasana kerja yang menyenangkan.

3) Pelayanan Karyawan

Program pelayanan karyawan berhubungan dengan pemeliharaan semangat kerja dan moril kerja karyawan. Dapat dikatakan, bahwa program pelayanan ini memberi pelayanan untuk membentuk dan mendorong semangat kerja, dengan demikian digolongkan dalam fungsi penyatuan karyawan. Akan tetapi titik berat program pelayanan karyawan adalah memelihara sikap karyawan yang baik terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya.

Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor-faktor lingkungan kerja non fisik itu adalah human relations dalam arti sempit. human relations ini terbagi menjadi dua yaitu hubungan karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan/pimpinan. Selanjutnya selain human relations, pelayanan karyawan juga menjadi salah satu faktor lingkungan kerja non fisik, dengan adanya pelayanan yang memuaskan maka karyawan akan senang. Berdasarkan penjelasan lingkungan kerja non fisik tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi indikator lingkungan kerja non fisik adalah hubungan sesamea karyawan, hubungan pimpinan dan bawahan, loyalitas vertikal dan horisontal dan komunikasi.

4. Indikator Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara bawahan (guru) dan atasan (kepala sekolah). Siagian mengungkapkan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:⁴¹

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling rekayasa diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan

⁴¹ Siagian, sondang. P. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014).

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargain antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

C. Motivasi Kerja

1. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya. Untuk mengetahui lebih lanjut berkenaan dengan motivasi kerja dapat teridentifikasi melalui definisi dan ciri-ciri motivasi sebagai berikut:

Istilah Motivasi (*Motivation*) berasal dari bahasa Latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan”. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri seseorang yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan pendidikan. Motivasi adalah usaha pemberian dorongan pada seseorang agar mau bertindak dengan cara yang diinginkan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Abdul Aziz Wahab mengatakan motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya.⁴² Abin Syamsudin Makmun juga berpendapat bahwa motivasi adalah aspek-aspek psikologis yang dimiliki oleh setiap individu. Motivasi merupakan suatu kekuatan (*power*), tenaga (*forces*), daya (*energy*) atau suatu keadaan yang kompleks (*a complex state*) dan kesiap sediaan (*preparatory set*) dalam diri individu (*organism*) untuk bergerak (*to move, motion, motive*) kearah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari.⁴³

Motivasi tidak bisa diamati secara langsung, namun dapat diperhatikan melalui pengamatan terhadap aktivitas-aktivitas atau perilaku dari orang tersebut. Dalam suatu motivasi terdapat dua unsur yang berinteraksi yaitu unsur kebutuhan dan unsur tujuan. Motivasi merupakan proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun maupun luar diri seseorang. Proses interaksi ini terjadi dalam diri manusia namun dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor dari luar, antara lain lingkungan, pendidikan, pengalaman, kemampuan fisik, cita-cita hidup dan lain-lain. Berdasarkan pendapat-pendapat diatas bisa disimpulkan bahwa motivasi adalah kekuatan jiwa seseorang yang mendasari keinginan, harapan, dan siap melakukan sesuatu perbuatan guna tercapainya tujuan yang terkandung dalam perbuatan itu sendiri, misalnya motivasi belajar didorong oleh rasa ingin tahu, motivasi bekerja keras didorong keinginan untuk menjadi kaya.

⁴² Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), .203.

⁴³ Abin Syamsudin Makmun, *Psikologi Kependidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), .37.

Motivasi yang tumbuh dalam dirinya sendiri disebut motivasi internal. Motivasi dapat pula timbul karena keinginan tercapainya suatu tujuan yang berada diluar perbuatan itu sendiri, misalnya motivasi belajar yang didorong oleh keinginan mendapat nilai sembilan dalam raport, dan motivasi ini disebut motivasi eksternal. Baik motivasi internal maupun motivasi eksternal perlu dimiliki oleh setiap orang untuk menguatkan keyakinan akan keberhasilan mencapai tujuannya. Perilaku seseorang dimulai dengan dorongan tertentu/motivasi. Dapat diyakini bahwa pada dasarnya setiap manusia memiliki motivasi untuk pekerjaan.

Menurut Winkel bahwa motivasi adalah “daya penggerak di dalam diri orang untuk melakukan aktivitas–aktivitas tertentu. Jadi motivasi diartikan sebagai motif yang sudah menjadi aktif pada saat melakukan perbuatan”.⁴⁴ Menurut Malthis motivasi merupakan “hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu.⁴⁵ Motivasi dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarah perilaku untuk memenuhi tujuan tertentu.⁴⁶

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu aktivitas yang bisa menimbulkan dorongan pada diri seseorang atau kelompok agar bertindak dan melakukan sesuatu tindakan bekerja, dimana seseorang yang mempunyai motivasi

⁴⁴ Winkel dalam Darsono, Max, dkk, *Belajar dan Pembelajaran*, (Semarang: Semarang Press. 2002), 61.

⁴⁵ Robbins dan Mary, *Manajemen* (Jakarta: Gramedia, 2005), 33.

⁴⁶Gitosudarmo, Indriyo, dkk,*Prilaku Organisasi* (Yogyakarta: BPFE. 1997), 28

kerja tinggi akan berusaha melaksanakan tugasnya dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya berhasil.

Mangkunegara menjelaskan, “Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”.⁴⁷ Sedangkan Siswanto berpendapat “Motivasi kerja adalah sebagai integral dari jalinan kerja dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumberdaya manusia dalam suatu organisasi”.⁴⁸ Menurut Herzberg “motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya.”⁴⁹ Menurut Umar “motivasi kerja adalah dorongan dan keinginan yang ada di dalam diri manusia untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya dengan baik”.⁵⁰ Menurut Pandji Anoraga “motivasi kerja adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut”.⁵¹

Berelson dan Steiner, motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan

⁴⁷ A. P. Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: Refika Aditama. 2006), 94.

⁴⁸ B. Siswanto. *Manajemen Modern. Konsep dan Aplikasi* (Bandung: Sinar Baru. 1990), 31.

⁴⁹ Robbins, dan mery, *Manajemen...*, 40.

⁵⁰ Husein Umar, *Riset Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003), 34

⁵¹ Pandji Anoraga, *Psikologi Kepemimpinan*, (Jakarta: Renika Cipta, 1992), .27

dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.⁵²

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya penting dalam menentukan berhasil tidaknya seseorang dalam melaksanakan tugas.

Dalam Al Qur'an surat Ar-Ra'd ayat 11 dijelaskan:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۚ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا
فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: *Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.*

Berdasarkan ayat di atas kita dapat mengetahui bahwa untuk dapat mengubah keadaannya, seseorang harus berusaha dan berdoa. Berusaha disini adalah dengan bekerja. Seseorang tidak akan bekerja jika dia tidak memiliki keinginan yang ingin diraihny. Dan hal itulah yang disebut motivasi yang mempengaruhi mereka untuk bekerja lebih giat agar apa yang mereka inginkan itu tercapai.

⁵² Siswanto Sastrohadiwiry, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: Bumu Aksara, 2003), 17

2. Teori Kebutuhan Mc Clelland

Teori motivasi yang dikemukakan oleh Mc Clelland disebut juga teori prestasi. David McClelland dalam Sedermayanti, menekankan bahwa kebutuhan seseorang itu terbentuk melalui proses belajar dan diperoleh dalam interaksinya dengan lingkungan. Pendekatan McClelland terhadap motivasi ini menekankan pada tiga kebutuhan dasar manusia yaitu:⁵³

- a. Kebutuhan Akan Prestasi, dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan perangkat standar, bergulat untuk sukses.
- b. Kebutuhan Akan Kekuasaan, kebutuhan untuk membuat orang-orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.
- c. Kebutuhan Akan Pertalian, hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan karib.

Menurut Mc Clelland, dalam I Komang Ardana, orang mengembangkan ketiga macam kebutuhan tersebut dari waktu ke waktu sebagai hasil dari pengalaman hidup pribadinya masing-masing. Seorang pemimpin perlu belajar untuk mengenali kekuatan dari tiap macam kebutuhan tersebut yang ada dalam dirinya sendiri maupun dalam diri orang yang dipimpinnya. Prefensi kerja yang ada dalam diri seseorang di tentukan oleh macam kebutuhan yang dominan.⁵⁴

Dari riset mengenai kebutuhan akan berprestasi, Mc Clelland dalam Robbins, mendapatkan bahwa peraih prestasi tinggi membedakan diri dari orang

⁵³ Sedermayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. (Bandung: Mandar Maju, 2009), 261.

⁵⁴ I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 196.

lain oleh hasrat mereka untuk menyelesaikan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari situasi dimana mereka dapat mencapai tanggung jawab pribadi untuk menemukan pemecahan terhadap problem-problem, dimana mereka dapat menerima umpan balik yang cepat atas kinerja mereka sehingga mereka dapat mengetahui dengan mudah apakah mereka menjadi lebih baik atau tidak, dan dimana mereka dapat menentukan tujuan-tujuan yang cukup menantang.⁵⁵ Dengan demikian pembahasan motivasi kerja guru kiranya lebih tepat bila menggunakan teori yang dikembangkan oleh McClelland, karena teori ini berhubungan erat dengan konsep belajar.

3. Ciri-ciri Motivasi Kerja

Menurut Sardiman dalam buku interaksi dan motivasi belajar mengajar bahwa motivasi yang ada pada diri setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut.⁵⁶

- a. Tekun menghadapi tugas (dapat terus menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai)
- b. Kuat menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa)
- c. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masala.
- d. Lebih senang bekerja sendiri.
- e. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif)
- f. Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu)
- g. Tidak pernah mudah melepaskan hal yang diyakini.

⁵⁵ Robbins, P. Stephen, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, (Jakarta: Prenhallindo, 2010), 173

⁵⁶ Sardiman AM, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2001), 83.

- h. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Ishak Arep dan Hendri Tanjung juga berpendapat bahwa ciri-ciri orang yang termotivasi adalah:

- a. Bekerja sesuai standar.

Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan dalam waktu yang sudah ditentukan.

- b. Senang dalam bekerja

Sesuatu yang dikerjakan karena adanya motivasi yang mendorongnya akan membuat seseorang merasa senang melakukan pekerjaannya.

- c. Merasa berharga

Seseorang akan merasa berharga ketika mengerjakan suatu pekerjaan yang didorong oleh motivasi dari dalam dirinya

- d. Bekerja keras

Seseorang akan bekerja keras karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang telah ditetapkan.

- e. Sedikit pengawasan

Kinerjanya akan dipantau dirinya sendiri dan tidak membutuhkan terlalubanyak pengawasan.⁵⁷

Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja, memiliki ciri-ciri tersebut di atas. Apabila seseorang memiliki ciri-ciri tersebut, berarti orang itu memiliki motivasi yang cukup kuat. Ciri-ciri motivasi

⁵⁷ Ishak Arep dan Hendri Tanjung, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Universitas Trisakti, 2003). 17

seperti itu akan sangat penting dalam kegiatan belajar mengajar. Karena kegiatan belajar mengajar akan berhasil baik, kalau gurunya tekun melaksanakan pekerjaannya, tidak mudah putus asa dalam memecahkan masalah dan hambatan secara mandiri. Guru yang produktif tidak akan terjebak pada suatu yang rutinitas. Selain itu, juga harus berani mempertahankan pendapatnya kalau memang yakin dan rasional. Bahkan peka dan *responsive* terhadap berbagai masalah umum dan berfikir bagaimana cara pemecahannya.

4. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Ada faktor-faktor yang mendorong seseorang guru untuk melakukan pekerjaannya secara lebih bersemangat sehingga akan memperoleh prestasi yang lebih baik. Menurut Wahjosumidjo, faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.⁵⁸ Hal ini senada dengan Karmadi bahwa faktor ini dapat muncul dari dalam diri (*intrinsik*) maupun dari luar diri (*ekstrinsik*). Faktor-faktor tersebut antara lain:⁵⁹

- a. Faktor *intrinsik* yaitu faktor-faktor yang timbul dari dirinya sendiri.

Indikator *intrinsik* yaitu:

⁵⁸ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Jakarta: Rajagrafindo, 2001), 42

⁵⁹ Karmidi, *Kontribusi Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMU Negeri di Kota Malang*, (Malang: Tesis tidak di terbitkan. Universitas Negeri Malang, 2003), 46-50

- 1) Keinginan untuk berprestasi. Prestasi yang ingin dicapai oleh guru yaitu sukses mengembangkan dan memajukan siswa yang akhirnya dapat mencapai keberhasilan dalam bidang akademik siswa.
 - 2) Keinginan untuk maju. Dengan semakin canggihnya teknologi pada saat ini, seorang guru dituntut dapat menguasai teknologi yang ada. Maju dalam hal ini adalah berhubungan dengan guru tersebut untuk naik pangkat dan dapat memberikan ilmu yang up date pada siswa melalui berbagai media, misalnya dengan internet.
 - 3) Pemberian tanggung jawab (responsibility). Seseorang jika dipercaya dan diberi tanggung jawab oleh atasannya maka akan memunculkan motivasi dari dalam dirinya untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.
- b. Faktor *ekstrinsik*, yaitu faktor dari luar, disini seorang guru yang akan mempengaruhi semangatnya dalam bekerja. Indikator *ekstrinsik* yaitu:
- 1) Pekerjaan itu sendiri atau pekerjaan guru tersebut. Orang yang mencintai dan bangga akan pekerjaan yang dijalannya akan menimbulkan motivasi kerja serta dedikasi yang tinggi untuk senantiasa menjalankan tugasnya dengan ikhlas, tanpa beban dan menyenangkan.
 - 2) Lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang bersih, rapi dan nyaman akan membuat suasana menjadi lebih menyenangkan. Dengan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan tersebut tentunya guru akan lebih bersemangat untuk datang ke sekolah. Lingkungan sekolah yang kondusif juga akan mampu menciptakan daya dorong bagi etos kerja pegawai. Guru akan merasa nyaman apabila situasi dan keadaan di

sekolah kondusif. Hal ini akan menimbulkan motivasi dalam mengajar di sekolah tersebut.

- 3) Keamanan pekerjaan yang dimaksud adalah berhubungan dengan keamanan lingkungan sekolah tersebut. Keamanan dimana seseorang itu berada, dapat memunculkan motivasi diri karena keamanan adalah kebutuhan semua orang. Rasa aman ada dua macam yaitu rasa aman fisik dan psikologis. Rasa aman fisik meliputi misalnya adanya petugas sekolah (satpam), jaminan kesehatan (ASKES), jaminan masa depan dan hari tua dan lain-lain. Rasa aman psikologis meliputi jaminan kerja jelas, dan aman di lingkungan kerja.
- 4) Gaji atau penghasilan. Gaji atau penghasilan yang layak merupakan faktor yang dominan dalam memotivasi seorang guru, karena besar kecilnya gaji dapat mempengaruhi kesejahteraan guru. Gaji memang banyak menarik perhatian orang karena memberi pengaruh terhadap kepuasan seseorang di luar pekerjaan. Gaji adalah imbalan yang diterima oleh seseorang atas jasa yang diberikan baik berupa waktu, tenaga, keahlian dan keterampilan. Gaji dapat membuat seseorang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Alasan mengapa gaji dapat memotivasi seseorang dalam bekerja adalah karena gaji memungkinkan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan (primer, sekunder, dan tersier).
- 5) Pengakuan dan penghargaan. Dengan adanya pengakuan dan penghargaan dari pemerintah maupun dari pihak lain, seorang guru akan

merasa dihargai. Dengan pengakuan dan penghargaan guru akan lebih semangat lagi dalam melakukan tugasnya.

- 6) Kepercayaan melakukan pekerjaan. Seseorang guru yang memiliki kepercayaan diri terhadap pekerjaannya, akan lebih yakin dalam melaksanakan pekerjaan itu, sehingga dengan keyakinan dan kepercayaan diri tersebut akan berdampak pada motivasi kerja guru tersebut.
- 7) Kebijakan pimpinan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat menciptakan motivasi kerja bagi para bawahannya, misalnya dalam hal absensi guru dan pelayanan dari pihak sekolah (TU) akan membuat guru lebih mudah untuk memperoleh berbagai kemudahan dalam belajar mengajar. Kebijakan pimpinan juga mencerminkan gaya kepemimpinan apa yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi.

D. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil atau prestasi seseorang berdasarkan kompetensi yang dimiliki. Kinerja tidak hanya diartikan sebagai hasil kerja akan tetapi juga termasuk pelaksanaan kerja. Hal ini dikarenakan kinerja adalah bagian dari aktivitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan.

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.⁶⁰ Kualitas dan kuantitas seorang pegawai dilihat dari kinerja atau prestasi yang dicapai. Hal ini dikarenakan kinerja adalah hasil dari tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai.

Menurut Malayu kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan sertawaktu.⁶¹ Semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan semakin bagus pula hasil kerja yang dicapai, kecakapan yang didapat dalam pengalaman bekerja akan ditingkatkan secara terus menerus.

Menurut Rivai, kinerja guru adalah: perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya di sekolah.⁶² Hasil kerja seorang guru akan tercermin pada perilaku nyata guru dalam proses pembelajaran. Proses pembelajaran yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Menurut Supardi yang dimaksud dengan kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukan indikator-indikator: kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan pengayaan, dan kemampuan

⁶⁰ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007). 67

⁶¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005). 34

⁶² Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untu Perusahaan*, (Jakarta: Raja Garfindo Persada, 2004). 309

melaksanakan remedial.⁶³ Keberhasilan guru dalam melaksanakan pembelajaran akan mempengaruhi kinerjanya, terutama kemampuan guru dalam merancang rencana dan perangkat pembelajaran.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

2. Aspek-aspek Kinerja Guru

Aspek yang meliputi kinerja yang dapat dijadikan ukuran kinerja seseorang, yaitu :⁶⁴

- a. Kualitas kerja (quality of work) adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.
- b. Ketepatan waktu (promptness) adalah sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
- c. Inisiatif (inisitive) adalah kemampuan seseorang dalam melakukan suatu tanpa menunggu perintah lebih dahulu dengan tujuan memperbaiki atau

⁶³ Supardi , kinerja guru, (Jakarta: Raja Garfindo Persada, 2014). 18

⁶⁴ Turence Mitchell, *People In Organization Understanding Their Behavior*, (Kogakhusa Ltd: Interbasional Student Edition Mc. Graw hill, 1983), 343

meningkatkan hasil pekerjaan, menciptakan peluang baru atau untuk menghindari timbulnya masala.

- d. Kemampuan (capability) adalah kesanggupan untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan.
- e. Komunikasi (communication) adalah proses penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor tertentu baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal adalah faktor yang datang dari dalam diri seseorang 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.⁶⁵

Jika kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas. Kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Hasibuan menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input). Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain; sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), Pendidikan, Keterampilan, Manajemen Kepemimpinan, Tingkat

⁶⁵ Barnawi. Dkk, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian Kinerja Guru Profesional*, (Bandung: Alfabeta, 2011). 179.

penghasilan, Gaji dan kesehatan, Jaminan social, Iklim kerja, Sarana prasarana, Teknologi Kesempatan Berprestasi. Dengan demikian, faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang berasal dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu ini sendiri.

Menurut Handoko, menyatakan ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja seseorang. Seseorang bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek lainnya yaitu :

a. Motivasi

Hubungannya dengan kinerja organisasi, semakin besar motivasi kerja karyawan semakin tinggi kinerjanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja seseorang agar seseorang dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan memengaruhi kinerja seseorang.

c. Stres

Stres kerja yang dialami oleh seseorang tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan akan menurun, tingkat absensi tinggi dan turnover yang tinggi.

d. Kondisi Fisik Pekerjaan

Kondisi fisik tempat kerja yang aman dan sehat diperlukan oleh setiap pegawai. Kondisi kerja yang demikianlah seseorang dapat bekerja secara tenang. Sehingga hasil kerjanya pun dapat diharapkan memenuhi standart yang telah ditetapkan.

e. Sistem Kompensasi

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan sistem kompensasi yang baik akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja seseorang sesuai yang diinginkan organisasi.

f. Desain Pekerjaan

Ada banyak upaya diarahkan untuk konsep dan mengukur struktur desain pekerjaan. Hal tersebut diketahui jika pekerjaan dirancang dengan baik kepuasan kerja dan kualitas kinerja akan meningkat.⁶⁶

4. Penilaian Kinerja Guru

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

⁶⁶ Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2008), 43

Kinerja guru dapat diukur melalui perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar yang aktif dan efisien, yang mengacu pada permeneg PAN dan RB No. 16 tahun 2009 tentang jabatan fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Penilaian kinerja guru adalah penilaian dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan dan jabatan yang diuraikan sebagai berikut.⁶⁷

- a. Perencanaan Pembelajaran yaitu memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP dengan memperhatikan karakter peserta didik, menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual dan mutakhir, merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif, dan memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai materi dan strategi.
- b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif yaitu memulai pembelajaran dengan efektif, materi pelajaran yaitu menerapkan strategi pembelajaran yang efektif, memanfaatkan sumber belajar/media, memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran, menggunakan bahasa yang benar dan tepat, mengakhiri pembelajaran yang efektif.
- c. Penilaian pembelajaran yaitu merancang alat evaluasi, menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian, memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya.

⁶⁷ Tim Direktorat Profesi Pendidik, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, di review oleh Tim Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjamin Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2012, Buku 1-5

5. Kinerja Guru dalam Persepektif Islam

Kinerja merupakan sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan hasil kerja. Dalam kajian yang berkenaan, dengan profesi guru, memberikan pengertian kinerja sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang guru pada waktu memberikan pelajaran kepada siswanya didalam kelas. Kinerja guru juga dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar dikelas termasuk persiapannya, baik dalam bentuk program ulangan harian maupun persiapan mengajar.⁶⁸ Kinerja guru dalam hal ini mempunyai spesifikasi tertentu, yang mana guru dapat dilihat dan diukur melalui kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Kinerja guru memiliki makna kesungguhan dan keinginan dalam melaksanakan tugas, dalam al-Qur'an yang menjadi pedoman intrinsik yang dijadikan dasar melakukan kinerjanya adalah al-Qur'an Surah at-Taubah ayat 105 yaitu:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "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".

⁶⁸ Soebagyo Brotosedjati, *Pengaruh Supervisi Kunjungan Kelas Oleh Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Sukoharjo*, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 18, No, 3 September 2012. 89

Dari ayat tersebut dapat diasumsikan bahwa hendaknya guru bekerja dengan senantiasa ikhlas dalam mendidik siswa sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Maka dari itu sudah seharusnya guru selalu meningkatkan kinerjanya agar output pendidikan menjadi lebih baik.

E. Pengaruh Antar Variabel

Pada bagian ini penulis akan menjelaskan pengaruh antarvariabel yang digunakan penulis dalam penelitian ini. Dimana hubungan antar variabel tersebut di dukung oleh teori-teori yang relevan terkait dengan variabel-variabel tersebut. Pengaruh antar variabel yang didukung oleh teori tersebut sesuai dengan pendekatan penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu pendekatan kuantitatif menggunakan paradigma ilmiah yang mempunyai maksud menemukan pengetahuan melalui virifikasi hipotesis yang dispesifikasikan secara prioritas.⁶⁹ Pengaruh antar variabel tersebut meliputi:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja

Lingkungan kerja fisik sangat berhubungan dan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka. Apabila organisasi memiliki lingkungan kerja yang mendukung maka motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang mendukung maka motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan menurun.

⁶⁹ Mo Kasiram, *Metodelogi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif* (Malang: UIN Malang Press, 2008), 173

Menurut Sutrisno, lingkungan kerja fisik yang baik dan bersih akan memotivasi kariawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk dan kotor akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.⁷⁰ Hal ini juga di dukung oleh Sunyoto, yang menyatakan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja fisik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat kariawan untuk bekerja.⁷¹

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya lingkungan lingkungan kerja fisik yang nyaman dan kondusif akan dapat membuat guru untuk lebih termotivasi ataupun semangat dalam bekerja. Dapat di duga bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja.

Ho₁ = Ada pengaruh positif secara signifikan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja

Menurut Sudarmawati, lingkungan kerja nonfisik adalah segala keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, adapun yang dimaksud adalah adanya hubungan yang baik sesama rekan kerja.⁷² Lembaga pendidikan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung dalam hal kerja sama antara atasan dan bawahan maupun sesama rekan kerja. Kondisi yang hendak diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, keharmonisan maka setiap kariawan akan termotivasi dan akan lebih bersemangat dalam bekerja.

⁷⁰ Sutrisno, E, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana. 2009), 118

⁷¹ Sunyoto, Danang, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia* (Praktek Penelitian), (Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service, 2012), 43

⁷² Sedarmawati, *Tata Kerja dan Produktivitas kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2009), 2

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Benny Setyadi, diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap Motivasi kerja. Hipotesis yang diterima pun berarti bahwa ada pengaruh yang positif signifikan variabel lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja. Dapat disimpulkan bahwa dapat disimpulkan bahwa, diduga ada pengaruh positif secara signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan motivasi kerja.

Ho₂ = Ada pengaruh positif secara signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru

Dalam praktiknya, kinerja guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor baik dari segi internal maupun eksternal. Faktor internal antara lain yaitu kemampuan, kepribadian, motivasi, dan usaha. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu lingkungan fisik. Dengan kondisi lingkungan fisik yang kondusif dan nyaman, dalam hal ini nyaman dan menyenangkan dapat berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja karena guru dalam bekerja akan lebih giat dan semangat, baik bekerja secara individu maupun kelompok. Apabila lingkungan kerja fisik tidak kondusif dan kurang mendukung dalam bekerja akan mengakibatkan semangat guru dalam bekerja menurun dan berdampak pada menurunnya kinerja guru dalam pembelajaran.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Badrus Hisbuloh diketahui bahwa lingkungan fisik berpengaruh terhadap kinerja guru. Hipotesis yang diterimapun berarti bahwa ada pengaruh yang positif signifikan variabel lingkungan

kerja fisik terhadap kinerja guru.⁷³ Adapun hasil temuan Norianggono, dkk, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.⁷⁴ Dapat disimpulkan bahwa, diduga ada pengaruh positif secara signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja guru. Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik yang dirasakan guru mampu memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja guru itu sendiri.

H_{03} = *Ada pengaruh positif secara signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru*

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Guru

Dalam menjalankan kegiatan belajar mengajar lingkungan non fisik sangat mendukung untuk memberikan kenyamanan bagi guru, hal ini mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja non fisik merupakan tanggapan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu hubungan kerja atasan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan ataupun bawahan dengan atasan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi, diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja guru. Hipotesis yang diterimapun berarti bahwa ada pengaruh yang positif signifikan variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru.⁷⁵ Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan

⁷³ Singgih Mahendra, *Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Di SD Daerah Binaan R.A Kartini Kecamatan Kutoarjo Kabupaten Pureorejo*, Skripsi Pendidikan Guru Sekolah Dasar Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang Tahun Ajaran, 2015

⁷⁴ Norianggono, dkk. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 No. 2, Maret, 2014

⁷⁵ Mulyadi, *Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Guru SMAN Kota Tangerang Selatan*, Jurnal Ekonomi Efektif, Vol 1 No 3, Januari 2019

bahwa, diduga ada pengaruh positif secara signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja guru.

Ho4=Ada pengaruh Positif secara signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru

5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi, begitujuga sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Menurut Flippo dalam Hartatik, menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Pentingnya motivasi diakui bahwa motivasi berhubungan dengan kinerja dan terkait dengan kepuasan para pekerja. Sebuah upaya yang dikerjakan oleh para pimpinan adalah memberi motivasi kepada para pekerjanya agar dapat kepuasan kerja atau meningkatkan kinerjanya.⁷⁶ Gibson dalam Suwanto, menyatakan bahwa kekuatan motivasi yang ampuh dapat mempengaruhi kinerja yang lebih tinggi.⁷⁷ Artinya, apabila motivasi yang ada dalam diri seseorang itu tinggi maka pekerjaan yang dilakukan atau kinerja yang dihasilkan akan optimal, begitupula sebaliknya ketika motivasi seseorang itu rendah maka kinerja yang dihasilkan kurang optimal.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa, diduga ada pengaruh positif secara signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja guru akan memberikan peningkatan yang sangat

⁷⁶ Indah Hartatik Puji, *Buku Praktis mengembangkan SDM*, Cetakan Pertama (Yogyakarta: Laksana, 2014), 160

⁷⁷ Suwanto, *Perilaku Keorganisasian*. (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2010), 116

berarti bagi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Tugas guru akan berjalan dan berhasil dengan baik apabila didukung oleh adanya motivasi kerja yang tinggi dari guru itu sendiri. Tingginya motivasi yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tugas dapat mendorong peningkatan kinerjanya.

H05 = Ada pengaruh positif secara signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru

6. Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki adalah dengan mengelola lingkungan kerja dengan sebaik mungkin. Organisasi perlu menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, antara lain lingkungan fisik seperti tata ruang kantor yang nyaman dan teratur, kebersihan ruangan, pertukaran udara yang baik, pemilihan warna, penerangan yang cukup.

Imroatun dan Sukirman, menyatakan bahwa adanya lingkungan kerja yang nyaman dan motivasi yang tinggi maka kinerja dapat dicapai secara optimal sesuai yang diinginkan khususnya dalam pelajaran. Guru yang bersemangat dalam mengajar terlihat dalam ketekunannya ketika melaksanakan tugas, ulet, serta minat yang tinggi dalam memecahkan masalah, penuh kreatif dan sebagainya. Hal ini akan berdampak pada hasil akhir yang mampu menciptakan kinerja yang baik.⁷⁸

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa, diduga ada pengaruh Tidak langsung lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa dengan lingkungan kerja fisik yang kondusif, pegawai akan lebih

⁷⁸ Imroatun, Siti & Sukirman. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo*. *Economic Education Analysis Journal (EEAJ)* Vol. 5 No. 1, Februari 2016

termotivasi. Jika pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja guru akan dapat berjalan secara optimal yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian yang baik bagi guru.

Ho₆ = Ada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja

7. Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja

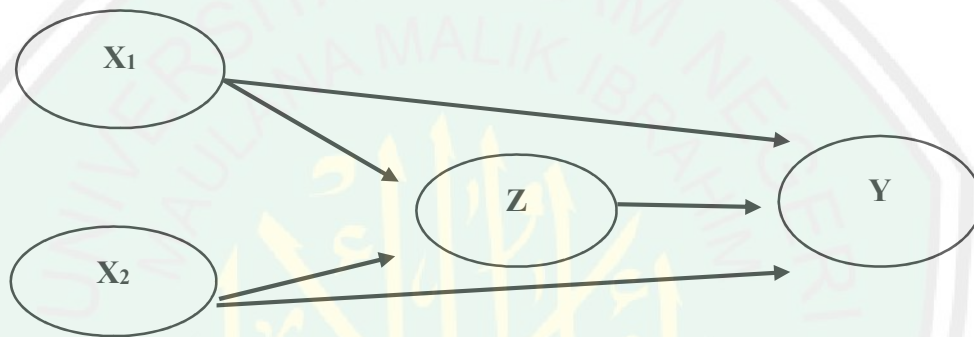
Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan yang tidak bisa diabaikan. Lembaga pendidikan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama. Relasi kerja sangat diperlukan untuk kelangsungan pekerjaan. Relasi dan kerjasama yang baik dapat mendorong motivasi guru untuk bekerja sesuai dengan harapan organisasi sehingga akan meningkatkan kinerja guru yang baik. Keberhasilan guru dalam menjalin hubungan baik di dalam maupun di luar pekerjaan ditentukan oleh sikap ramah, saling menghargai, serta memperhatikan kepentingan orang lain sebagai wujud dari.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Fazarwati, diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik melalui motivasi mempengaruhi kinerja staf lembaga Swadaya masyarakat di Kabupaten Aceh Utara.⁷⁹ Hipotesis yang diterimapun berarti bahwa ada pengaruh lingkungan kerja non fisik melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru.

⁷⁹ Fazarwati, *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Motivasi kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Staf Lembaga Swadaya Masyarakat di Kabupaten Aceh Utara*. Tesis Unsyiah, Banda Aceh, 2014

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa, diduga ada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Hal ini mengungkapkan bahwa untuk mencapai kinerja guru yang maksimal perlu didukung oleh lingkungan kerja yang maksimal salah satunya lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja guru yang tinggi.

H_7 = *Ada pengaruh secara tidak langsung lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.*



Gambar 2.1 Model Konseptual Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Guru

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan yang telah dipaparkan peneliti pada Bab I, dapat dipahami bahwa penelitian ini berusaha mengkaji informasi mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja guru di SMAN se-Nagan Raya. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, motivasi dan kinerja guru. Indikator dari variabel-variabel tersebut dikembangkan menjadi pernyataan yang dijabarkan dalam kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Selanjutnya data berupa angka atau numerik akan dianalisis menggunakan program statistik. Ditinjau dari pendekatannya penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Hal ini senada dengan pendapat Muri Yusuf yang menyatakan bahwa penelitian kuantitatif memiliki syarat tertentu yaitu data yang dikumpulkan berupa angka (numbers) sebagai lambang dari kejadian atau peristiwa dan dianalisis dengan menggunakan teknik statistik.

Sedangkan jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah korelasional. Menurut Fitrah & Lutfiyah penelitian korelasional merupakan bentuk penelitian untuk memeriksa hubungan antara dua konsep. Secara umum ada dua jenis pernyataan yang menyatakan hubungan, yaitu: 1) gabungan antara dua konsep, ada semacam pengaruh dari suatu konsep terhadap konsep lainnya, dan 2) hubungan kausal, ada hubungan sebab akibat. Hal ini senada dengan Nana Syaodih dalam bukunya Asep & Bahruddin dijelaskan bahwa metode korelasional

merupakan penelitian yang ditujukan untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel-variabel lain. Hubungan antara satu variabel dengan variabel lain dinyatakan dengan besarnya koefisien korelasi (bivariat) dan keberartian (signifikan) secara statistik. Adanya korelasi antara dua variabel atau lebih tidak mengindikasikan adanya pengaruh atau hubungan sebab akibat dari suatu variabel ke variabel lainnya. Korelasi positif berarti nilai tinggi suatu variabel berhubungan dengan nilai tinggi pada variabel lainnya. Sedangkan korelasi negatif berarti nilai tinggi pada suatu variabel berhubungan dengan nilai rendah variabel lain. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Z) terhadap kinerja guru (Y). Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan pendekatan Partial Least Square Path Modelling (PLS-PM) dengan bantuan software smart PLS.

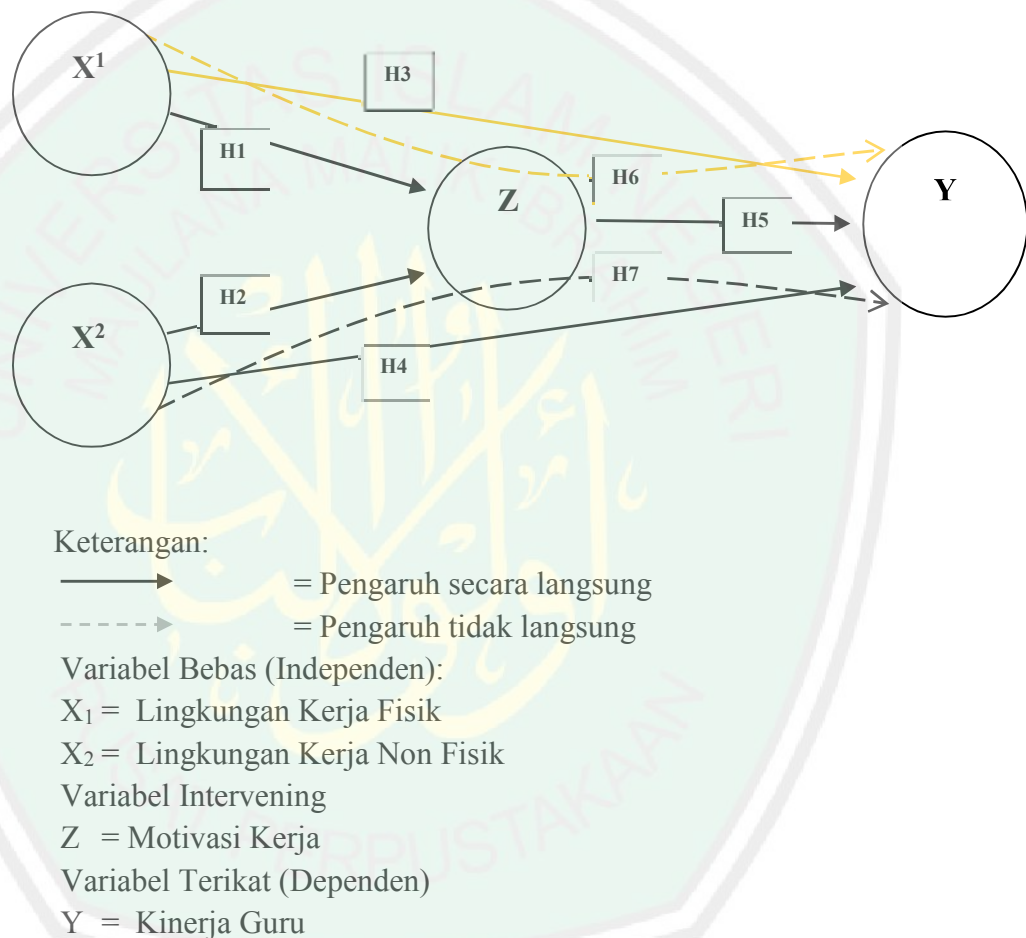
B. Variabel Penelitian

Menurut I' Anatut, variabel penelitian merupakan suatu atribut atau ciri khas atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.⁸⁰ Dalam penelitian ini akan ada empat variabel, dengan rincian; dua variabel independen (X), satu variabel intervening (Z), dan satu variabel dependen (Y). Dari keempat variabel tersebut selanjutnya dijabarkan dalam beberapa sub variabel dan dijabarkan dalam beberapa indikator sesuai dengan teori yang dikemukakan para

⁸⁰ I' Anatut Thoifah, *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*, (Malang: Madani, 2015), . 164-165.

ahli. Dalam penelitian ini lingkungan kerja fisik (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2), motivasi kerja (Z) kinerja guru (Y). Berikut bagan untuk memperjelas variabel pada penelitian ini:

Gambar 3.1
Analisis Antara Varibel Independen, Intervening dan Dependen



C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sutanto Leo, populasi adalah kelompok yang dipilih dan digunakan oleh peneliti karena kelompok ini akan memberikan hasil penelitian yang dapat digeneralisasi. Populasi yang dipilih dan dapat menggeneralisasi hasil

penelitian yang dilakukan disebut target populasi. Dari populasi tersebut, peneliti dapat menentukan sampel penelitian.⁸¹ Pada penelitian ini populasi yang diteliti adalah seluruh guru yang ada di SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya, antara lain SMAN 1 Seunagan, SMAN 2 Seunagan, dan SMAN 3 Seunagan. Guru yang memiliki karakteristik dan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Terdaftar sebagai guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya.
2. Guru yang masih aktif bekerja SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya.

Tabel 3.1 Jumlah Populasi Penelitian

NO	SMAN se-Nagan Raya	Jumlah Populasi
1	SMAN 1 Seunagan	52
2	SMAN 2 Seunagan	27
3	SMAN 3 Seunagan	32
	Total	111

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi secara keseluruhan atau dengan kata lain sampel adalah sub kelompok atau bagian dari populasi.⁸² Menurut Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.⁸³ Sampel yang terbaik adalah sampel tersebut mewakili populasi. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini akan diambil secara random sampling. Hal ini dikarenakan populasi terdiri dari beberapa sub populasi yang tidak homogen dan

⁸¹ Sutanto Leo, *Kiat Jitu Menulis Skripsi, Tesis, dan Disertasi*, (Jakarta: Erlangga, 2013), . 102.

⁸² I' anatut Thoifah, *Statistika Pendidikan dan Metode*, ... 14.

⁸³ Sugiyono, Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008). 118

populasinya terdiri dari kelompok-kelompok yang mempunyai susunan bertingkat.⁸⁴

Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah *random sampling* yakni teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama untuk anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Rumus penentuan jumlah sampel dari populasi menggunakan rumus menurut Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel/Jumlah Responden

N = Ukuran Populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan atau di tolerir.
(dengan konstanta 0,10 atau 10% 0,0025)

Berdasarkan rumus *Slovin* di atas dan dengan batas toleransi kesalahan sebesar 5% maka banyaknya sampel dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{111}{1 + 111(0,05)^2} = \frac{111}{1,28} = 86$$

Tabel 3. 2 Jumlah Populasi Penelitian

NO	SMAN se-Nagan Raya	JUMLAH GURU	JUMLAH SAMPEL
1	SMAN 1 Seunagan	52	$Mi = \frac{52}{111} \times 86 = 39$
2	SMAN 2 Seunagan	27	$Mi = \frac{27}{111} \times 86 = 22$
3	SMAN 3 Seunagan	32	$Mi = \frac{32}{111} \times 86 = 25$
Total		111	86

⁸⁴ Mo. Kasiram, *Metodelogi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*, (Malang: UIN Malang Press, 2008), 228

D. Pengumpulan Data

Dalam penelitian diperlukan metode pengumpulan data yang berupa teknik atau cara dan langkah yang akan digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Untuk memperoleh data, langkah dan teknik yang digunakan, diantaranya adalah;

1. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, sebagai berikut:

a. Sumber data primer

Data ini akan diperoleh secara langsung dari informan yang erat kaitannya dengan masalah yang akan peneliti teliti yakni persepsi guru SMAN se Nagan Raya terhadap kinerja guru.

b. Sumber data sekunder

Data ini akan diperoleh secara tidak langsung dari informan atau data tambahan yang bilamana akan diperlukan. Data ini dapat diperoleh melalui penelusuran data dokumen dan laporan madrasah aliyah, serta data tentang profil madrasah aliya. Hal hal yang semuanya itu dapat memberikan informasi atau data bagi proses penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik dalam pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan diselebaran kertas atau pertanyaan tertulis yang diberikan pada setiap responden untuk dijawab. Dalam pengumpulan data

melalui kuesioner, peneliti akan mengukur dari beberapa rumusan masalah mengenai variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, yang dimediasi oleh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya.

Dengan demikian, semua data penelitian diperoleh dengan menggunakan sumber data dan kuesioner dari pendapat para guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini, peneliti terlibat sepenuhnya dalam pengumpulan data. Peneliti akan melibatkan beberapa orang dalam proses pengumpulan data, dan sebelum dilibatkan dalam proses pengumpulan data, orang-orang tersebut telah diberikan penjelasan tentang maksud dan isi dari penyebaran kuesioner serta adanya penjelasan untuk beberapa data yang dapat diambil dalam bentuk data dokumentasi.

Seluruh orang-orang yang terlibat dalam proses tersebut, sepenuhnya masih dalam pengawasan peneliti. Adapun waktu pengumpulan data akan dilaksanakan setelah ujian seminar proposal.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan berupa angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner berisi butiran-butiran pertanyaan atau pernyataan yang relevan dengan masing-masing variabel penelitian. Pertanyaan atau pernyataan dalam angket akan diukur menggunakan skala *likert*, yaitu skala yang digunakan

untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial.⁸⁵ Berikut alternatif jawaban yang digunakan pada penelitian ini:

Tabel 3. 3 Alternatif Jawaban

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sebelum disebarkan, angket atau kuesioner yang digunakan pada sampel dalam penelitian ini terlebih dahulu di uji cobakan dengan berkonsultasi dengan dosen pembimbing sebagai upaya mencapai *construct validity*, untuk mendapatkan penilaian penyesuaian dengan teori yang digunakan. Berikut instrumen penelitian yang digunakan pada tesis ini.

Tabel 3. 4 Instrumen Penelitian

NO	VARIABEL	INDIKATOR	DESKRIPSI	NO. ITEM
1.	Lingkungan Kerja Fisik, (X ₁) (Barnawi dan Arifin, 2014)	1. Penerangan/cahaya 2. Kebersihan 3. Pewarnaan 4. Kebisingan 5. Suhu Udara 6. Keamanan		
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₂) (Siagian, 2014)	1. Hubungan rekan kerja Setingkat	• Tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan • Tingkat kekeluargaan dalam hubungan kerja	
		2 Hubungan atasan dengan bawahan (guru)	• Tingkat adanya menghargai kepada bawahan • Tingkat adanya hubungan baik dengan bawahan	
3.	Motivasi Kerja (Z)	1. Kebutuhan Akan Berprestasi	• Dorongan untuk mengungguli • Dorongan untuk berprestasi	

⁸⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif...*, 107.

	Sumber: Mc Clelland (1961)		• Dorongan untuk bersaing	
		2. Kebutuhan akan Kekuasaan	• Kebutuhan akan berpengaruh terhadap lingkungannya • Memiliki karakter yang kuat untuk mengendalikan karyawan lain • Suka memberi saran atau ide-ide yang baru	
		3. Kebutuhan akan afiliasi	• Ingin diterima orang lain • Menjaga persahabatan • Bekerja sama	
4.	Kinerja Guru (Y) (Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (Tim Badan PSDMP dan PMP, Tim Direktorat Profesi Pendidik Dirjen PMPTK Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2012)	1. Perencanaan Pembelajaran	• Menformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP dengan memperhatikan karakter peserta didik • Menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual, dan mutakhir dan Merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif • Memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai materi dan strategi	
		2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran	• Memulai pembelajaran dengan efektif dan Menguasai materi pembelajaran • Menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif dan Memanfaat sumber belajar/media • Memotivasi dan memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran • Menggunakan bahasa yang benar dan tepat dan Mengakhiri pembelajaran yang efektif	

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

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas instrumen penelitian menurut Akdon adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau kesahihan suatu instrumen.⁸⁶ Guna menguji validitas instrumen, hal yang perlu dilakukan adalah mencari harga korelasi antara bagian-bagian dari keseluruhan instrumen dengan cara mengkorelasikan setiap butir instrumen dengan skor total yang merupakan jumlah skor setiap butir. Untuk menghitung validitas instrumen digunakan rumus *Pearson Product Moment* 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} = Angka Indeks Korelasi *Product Moment*

N = Jumlah Subjek

$\sum^{XY}$ = Jumlah Hasil Penelitian

$\sum^X$ = Jumlah Skor

$\sum^Y$ = Jumlah Seluruh Y

Setelah indeks korelasi (r_{xy}) diketahui maka perlu diuji dengan membandingkan r_{table} pada taraf signifikan 5% dengan derajat kebebasan (n-2). Jika

⁸⁶ Akdon & Sahlan Hadi, *Aplikasi Statistik dan Metode Penelitian untuk Administrasi dan Manajemen*, (Bandung: Dewi Ruchi, 2005). 109-110.

$r_{xy} > r_{table}$ berarti instrument tersebut valid, namun jika hasil $r_{xy} < r_{table}$ menunjukkan instrument tersebut tidak valid. Pada penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan bantuan komputer dengan *software Smart PLS*.

2. Uji Reliabilitas

Pada suatu penelitian, instrumen yang reliable merupakan instrumen yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan tetap menghasilkan data yang sama. Artinya instrumen tersebut dapat dipercaya atau data yang dihasilkan memiliki tingkat kepercayaan tinggi. Pada penelitian ini uji reliabilitas dilakukan menggunakan bantuan komputer dengan *software Smart PLS*.

Untuk mengukur reliabilitas angket atau kuesioner digunakan rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut:⁸⁷

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyak butir pertanyaan atau banyaknya soal
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir soal
- σ_t^2 = Varian total

Kriteria pengujian, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan taraf signifikansi 0,05 maka pengukuran tersebut reliable, dan sebaliknya $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pengukuran tersebut tidak reliable.

⁸⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013). 239.

G. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis Partial Least Squares (PLS) untuk menguji hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan Software Smart PLS 3.0 untuk menguji hubungan antar variabel. PLS adalah model persamaan dari Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. PLS juga merupakan analisis yang powerful, karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal, dan sampel tidak harus besar. Selain itu, analisis ini dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten, sekaligus menganalisis konstruk atau variabel yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif.⁸⁸ Pada model pengukuran PLS terdiri dari outer model yang terdiri dari model pengukuran reflektif dan formatif dan pengukuran inner model yang terdiri dari model struktural.

1. Pengukuran Outer Model

Suatu konsep dan model penelitian tidak dapat diuji dalam suatu model prediksi hubungan relasional jika belum melewati tahap purifikasi dalam model pengukuran. Model pengukuran sendiri digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam

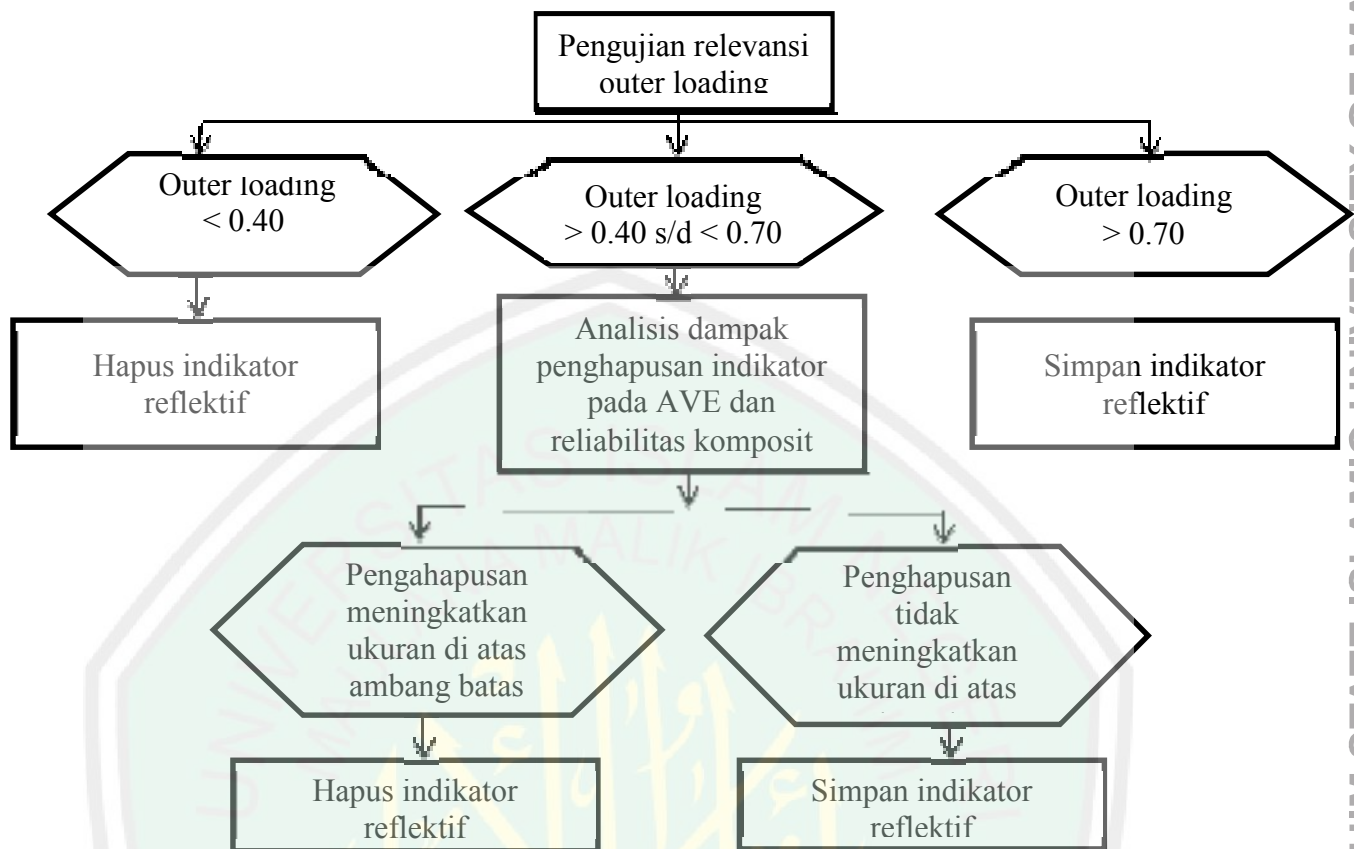
⁸⁸ Imam Ghazali, *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square, Edisi 2*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006),. 76

menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Berikut adalah uji validitas dan reliabilitas dalam model pengukuran PLS.

a. Model pengukuran Reflektif

Dalam model reflektif, indikator dilihat sebagai efek dari variabel laten yang dapat diamatai secara empirik. Model pengukuran reflektif mengukur internal consistency (Composite reliability), indicator reliability, convergent validity (avarange variance extracted), *discriminant validity*.

- 1) Internal Consistency (Composite reliability) yaitu Nilai ini menunjukkan konsistensi dari masing-masing indikator dalam mengukur konstruknya. Internal consistency reliability, pada penelitian yang lebih maju yaitu > 0.70 dianggap reliabel.
- 2) Indicator Reliability yaitu nilai ini menunjukkan korelasi antara indikator dengan konstruknya. Indikator dengan nilai loading yang rendah menunjukkan bahwa indikator tersebut tidak bekerja pada model pengukurannya.



Gambar 3.2. Pengujian Relevansi Outer Loading

Sumber : Joseph F. Hair, at. Al. (Prime Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS SEM))

- 3) Convergent validity (average variance extracted (AVE)) yaitu Konvergen validity adalah ukuran yang menunjukkan apakah setiap indikator yang diestimasi secara valid mengukur dimensi dari konsep yang diuji. AVE digunakan untuk mengukur banyaknya varians yang dapat ditangkap oleh konstraknya dibandingkan dengan variansi yang ditimbulkan oleh kesalahan pengukuran. Untuk menetapkan *Convergent validity*, harus mempertimbangkan outer loading, serta AVE (*average variance extracted*).

Nilai AVE harus lebih tinggi dari 0,50.

- 4) Discriminant Validity adalah ukuran untuk menentukan apakah konstruk atau faktor yang diuji memang berbeda dan masing-masing merupakan sebuah konstruk yang berbeda. Salah satu metode untuk menilai Discriminant

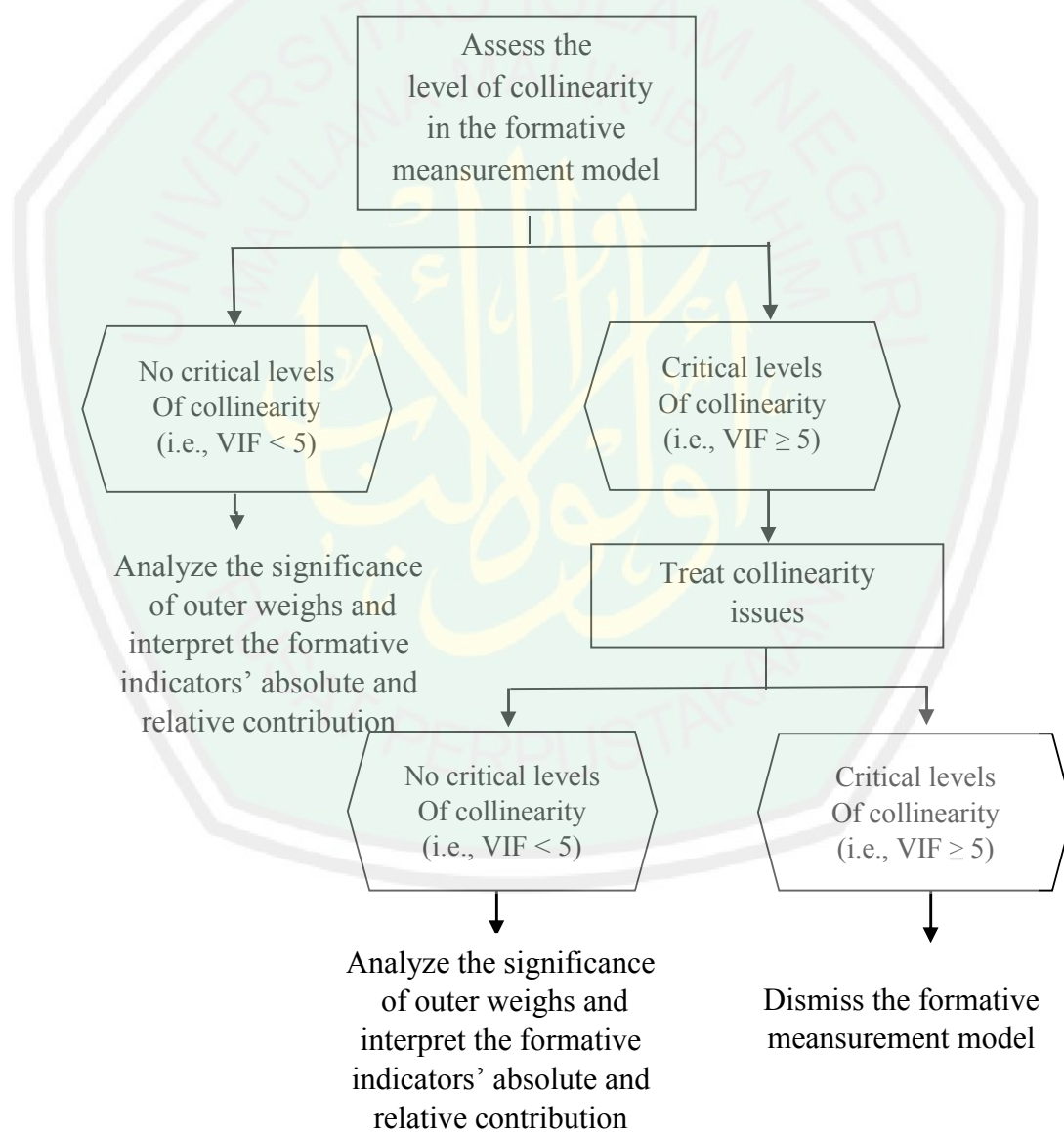
Validity adalah dengan memeriksa *cross loading of the indicators* (pembebanan lintas indikator). Secara khusus, indicator's outer loadings pada konstruks terkait harus lebih besar dari pada semua pembebanannya pada konstruksi lainnya. Indicator's outer loadings pada konstruksi harus lebih tinggi dari pada semua beban silangnya dengan konstruksi lainnya. Akar kuadrat dari AVE masing masing konstruk harus lebih tinggi dari korelasi tertinggi dengan konstruk lainnya. Akar kuadrat dari AVE masing-masing konstruk harus lebih tinggi dari korelasi tertinggi dengan konstruk lainnya (*kriteria fornell larcker*).

b. Model Pengukuran Formatif

Indikator formatif menyebabkan konstruk. Dapat pula diberi makna lain, apabila indikator tersebut cenderung bersifat penyusun, maka akan bersifat formatif. Model pengukuran formatif mengukur collinearity among indicators dan *significance and relevance of outer weights*.

- 1) Collinearity among indicators yaitu indikator bisa berlebihan jika menunjukkan korelasi yang tinggi dengan indicators lain dari konstruk yang sama. Korelasi yang tinggi antar item atau indicator tidak diharapkan dalam model pengukuran formatif, karena berdampak pada:
 - (a) perkiraan bobot dan signifikasnsi statistiknya, (b) mempengaruhi hasil analisis. Pertam a, collinearity meningkatkan kesalahan standar dan dengan demikian mengurangi kemampuan untuk menunjukkan bahwa bobot yang diperkirakan berbeda secara signifikan, kedua, collinearity yang tinggi dapat menyebabkan bobot tidak tepat diperkirakan.

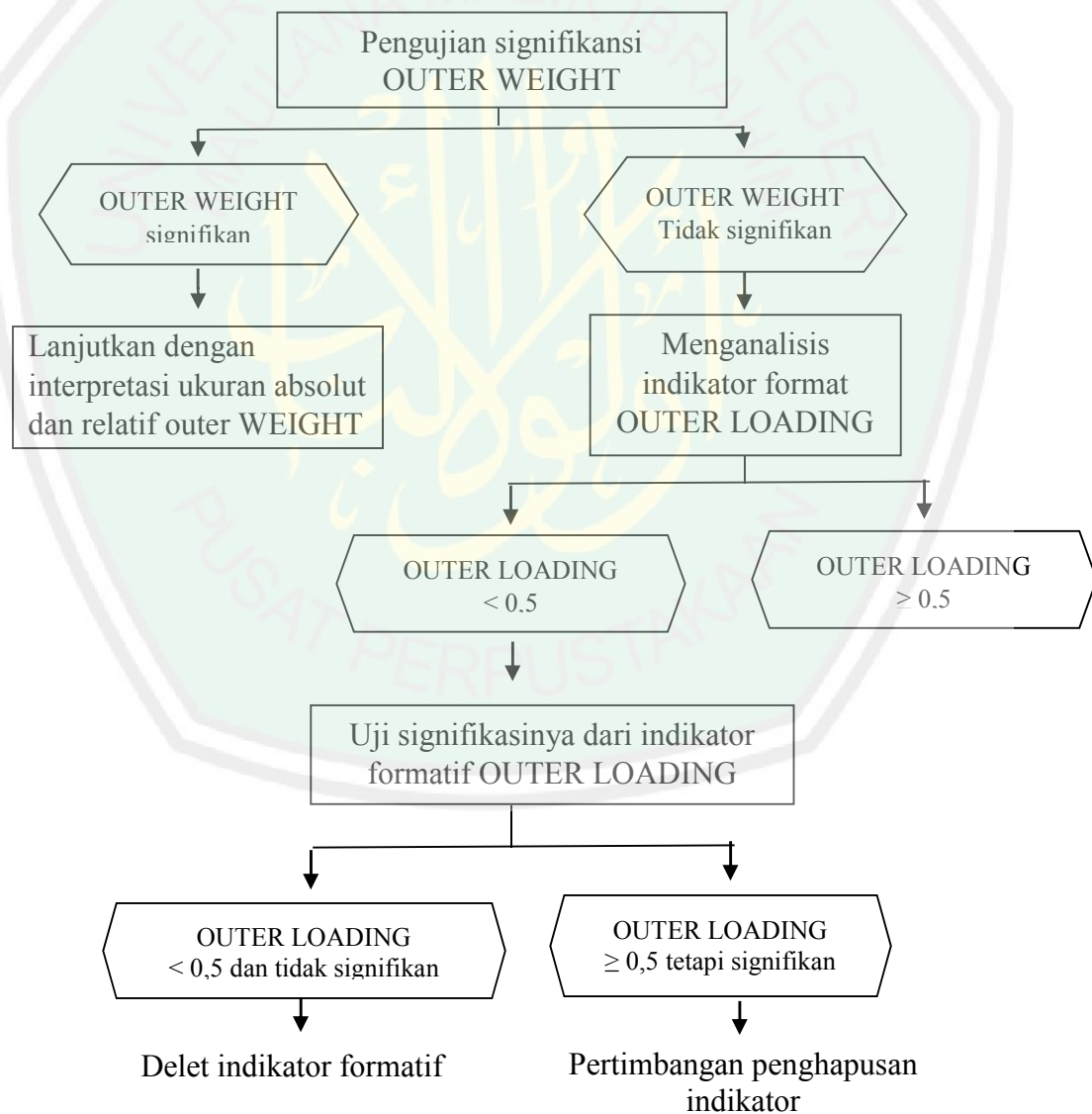
Kolinearitas indikator yaitu nilai toleransi masing-masing indikator (VIF) harus dibawah 5. Jika tidak dipertimbangkan untuk menghilangkan indikator, menggabungkan indikator menjadi satu indeks tunggal, atau membuat konstruksi orde tinggi untuk mengatasi masalah collinearity. Menilai tingkat collinearity dalam model pengukuran formatif ditunjukkan dalam gambar berikut:



Gambar 3.3 Menilai tingkat *collinearity* dalam model pengukuran formatif

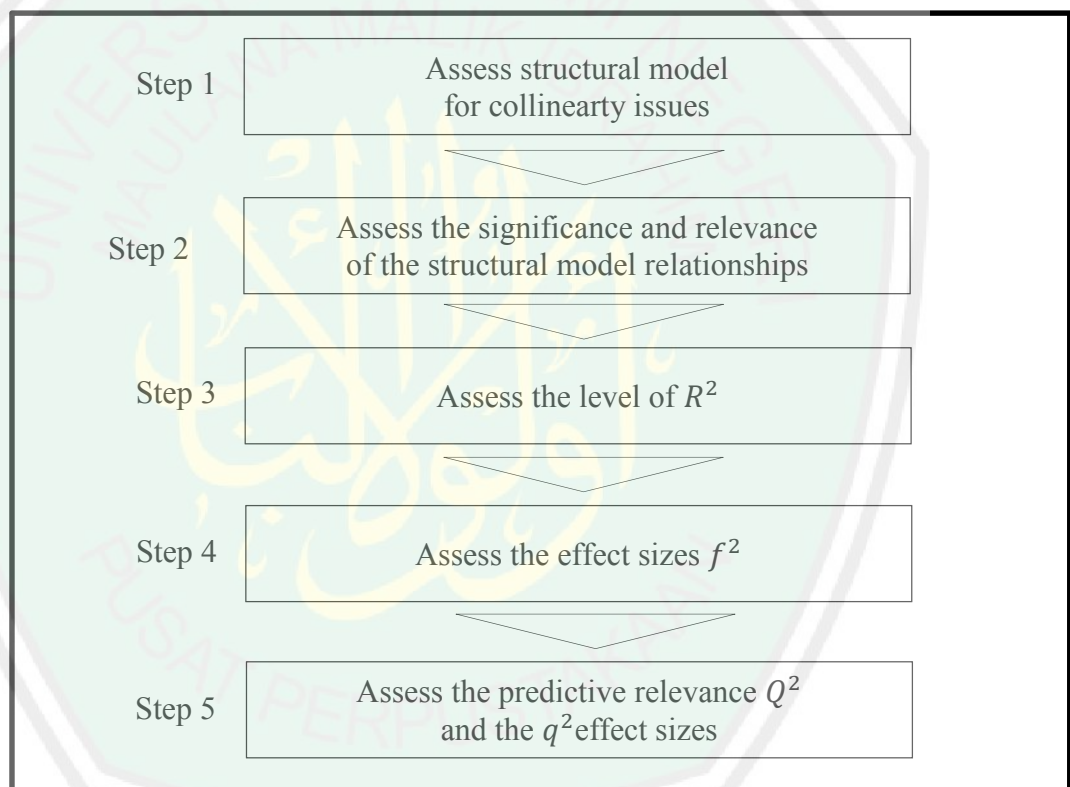
Sumber : Joseph F. Hair at. Al. (Prime Partial Least Squares Struktural Equation Modeling (PLS-SEM))

- 2) *Significance And Relevance Of Outer Weight* yaitu sebuah indikator mungkin tidak secara signifikan berkontribusi pada konstruk secara relatif dan mutlak. Hal ini dapat dinilai dengan memeriksa signifikansi (statistik) dan relevansi indikator formatif dengan menguji apakah outer weight signifikan atau tidak. Proses pengambilan keputusan untuk mempertahankan atau menghapus indikator formatif ditunjukkan dalam gambar bagan sebagai berikut:



Gambar 3.4. *Significance And Relevance Of Outer Weight*

3) *Significance And Relevance Of Outer Weight* yaitu sebuah indikator mungkin tidak secara signifikan berkontribusi pada konstruk secara relatif dan mutlak. Hal ini dapat dinilai dengan memeriksa signifikansi (statistik) dan relevansi indikator formatif dengan menguji apakah *outer weight* signifikan atau tidak. Proses pengambilan keputusan untuk mempertahankan atau menghapus indikator formatif ditunjukkan dalam gambar bagan sebagai berikut:



Gambar 3.5 Prosedur Model Pengukuran Struktur

- a. *Assess structural model for collinearity issues* pada setiap preditor atau variabel eksogen harus saling bebas. Variabel eksogen sendiri adalah variabel yang nilainya tidak dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel lain. Untuk menilai collinearity, dengan VIF. VIF dari inner model harus lebih tinggi dari 0,20 dan dibawah 5, jika diatas 5 maka terjadi collinearity, sehingga harus

dipertimbangkan untuk menghilangkan konstruk, menggabungkan prediktor ke dalam satu konstruk, atau menciptakan konstruk dengan orde tinggi.

- b. *Coefisien Path Model Struktural* yaitu model path struktural digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hubungan antar variabel. Jika P value < 0,05 maka hubungan tersebut signifikan, demikian sebaliknya. Sedangkan pada koefisien jalur yang bernilai positif memiliki hubungan yang berbanding lurus, demikian sebaliknya.
- c. *Coefisien Determinasi (R²)* yaitu seberapa besar variabel prediktornya berpengaruh terhadap variabel konsekuen. Dalam *coefisien determinansi (R²)* tidak ada patokan yang pasti. Beberapa reserchers ada yang mengatakan nilai di atas 0,2 atau 20% dianggap sudah tinggi.
- d. *Effect Size (f²)* yaitu digunakan untuk mengevaluasi f² dari semua variabel endogen perubahan didalam nilai f² dari masing-masing konstruk eksogen. Nilai 0.02 dianggap kecil; 0.15 menengah; dan 0,35 dianggap besar.
- e. *Predictive Relevance (Q²)* yaitu mengukur akurasi prediksi. Standarnya nilai 0.02 dianggap kecil; 0.15 menengah dan 0,35 dianggap besar.

Selanjutnya untuk nilai interpretasi peneliti menggunakan standar yang dirumuskan oleh Suharsimi Arikunto⁸⁹, sebagai berikut:

Tabel: 3.5 Hasil Pengujian Hipotesis dan Tingkat Hubungan

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,199	Sangat Rendah
2	0,120 - 0,399	Rendah
3	0,40 - 0,599	Sedang
4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 - 1,000	Sangat Kuat

⁸⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Reneka Cipta, 2015), 103.

- f. Berdasarkan tabel di atas apabila hasil Sig. > 0,05 maka H_0 dapat diterima yang berarti H_a ditolak, sebaliknya jika Sig. < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan untuk kriteria penilaian model PLS peneliti menggunakan acuan dari Chin dalam Ghazali berikut:⁹⁰

Tabel 3.6 Kriteria Penilaian PLS

Kriteria	Penjelasan
Evaluasi Model Struktural	
R^2 untuk variabel endogen	Hasil R^2 sebesar 0,67, 0,33 dan 0,19 untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan bahwa model “baik”, “moderat” dan “lemah”
Estimasi koefisien jalur	Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur <i>bootstrapping</i>
f^2 untuk effect size	Nilai f^2 sebesar 0,2, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium atau besar pada tingkat struktural
Evaluasi Model Pengukuran Reflective	
<i>Loading Factor</i>	Nilai loading factor harus di atas 0,70
<i>Composite Reliability</i>	<i>Composite Reliability</i> mengukur internal consistency dan nilainya harus di atas 0,60
<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Nilai AVE harus di atas 0,50
Validitas Deskriminan	Nilai akar kuadrat dari AVE harus lebih besar dari nilai korelasi antar variabel laten
<i>Cross Loading</i>	Merupakan ukuran dari nilai validitas deskriminan. Diharapkan setiap blok indikator memiliki <i>loading</i> lebih tinggi untuk setiap variabel laten yang diukur dibandingkan dengan indikator untuk laten variabel lainnya
Evaluasi Model Pengukuran Formatif	
Signifikan Nilai <i>Weight</i>	Nilai estimasi untuk model pengukuran formatif harus signifikan. Tingkat signifikansi ini dinilai dengan prosedur <i>bootstrapping</i>
Multikolonieritas	Variabel manifest dalam blok harus diuji apakah terdapat multikol. Nilai <i>variance inflation</i> apakah dapat digunakan untuk menguji hal ini. Nilai <i>variance inflation</i> di atas 10 mengindikasikan terdapat multikol

⁹⁰ Imam Ghazali, *Structural Equation Modeling: Metode Laternatif dengan Partial Least Square*, Edisi 2, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), 80.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai bagaimana gambaran dari hasil penelitian serta hipotesis yang ada pada penelitian ini dan menjawab semua rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini. Hasil penelitian di tampilkan dengan sendiri-sendiri. Analisis pada penelitian ini menggunakan alat bantu yaitu perangkat lunak *Partial Least Square (PLS)*. Adapun penjelasan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

A. Deskripsi Objek Penelitian

Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya mempunyai sejumlah SMAN yang telah terakreditasi di kementerian pendidikan dan kebudayaan yakni SMAN 1 Seunagan, SMAN 2 Seunagan, dan SMAN 3 Seunagan. Penelitian ini menggunakan sampel yaitu seluruh guru yang ada di sekolah se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya. Peneliti mengambil sampel di SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya.

Dalam penelitian ini langkah awal yang harus dilakukan adalah melakukan studi literatur terlebih dahulu. Pada studi literatur ini menghasilkan pengertian atau penjelasan dari masing-masing dasar teori yang berhubungan dengan proses penyelesaian masalah yang akan diteliti. Hasil dari studi literatur dapat dilihat pada Bab 2 landasan teori yang terdiri dari penelitian sebelumnya, variabel penelitian, indikator-indikator, pertanyaan, pernyataan, hipotesis, kerangka berfikir, populasi dan sampel, analisis deskriptif, pengujian alat ukur yang terdiri dari outer model dan inner model, analisis partial least square dengan metode smart PLS, langkah-

langkah analisis PLS. Hasil studi literatur tersebut digunakan untuk menyelesaikan langkah pengerjaan selanjutnya dalam penelitian ini.

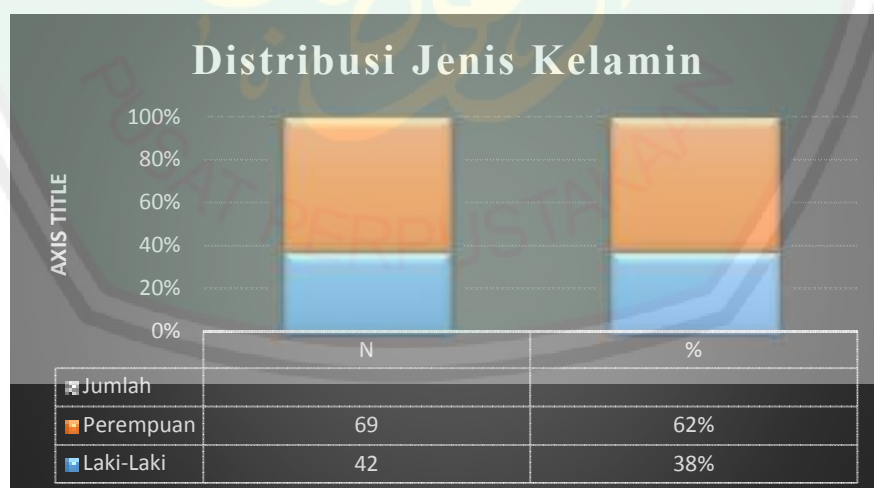
B. Deskripsi Responden Penelitian

Pada bab ini menjelaskan mengenai hasil penelitian dari tahap awal sampai pada pengujian hipotesis untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Selanjutnya, penelitian ini membahas hasil penelitian secara mendalam dan dikaitkan antara hasil penelitian dengan teori yang ada dalam tinjauan pustaka.

Distribusi responden pada penelitian ini yang berdasarkan jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 1
Distribusi Jenis Kelamin Responden⁹¹

No.	Jenis Kelamin	N	%
1.	Laki-Laki	42	38%
2.	Perempuan	69	62%
Jumlah		111	100%



Gambar 4. 1 Diagram Jenis Kelamin Responden

⁹¹ Hasil Data Kuesioner SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya

Berdasarkan tabel dan gambar 4.1 di atas adalah mengenai karakteristik responden menurut jenis kelamin, maka dapat diketahui bahwa jumlah responden guru laki-laki 42 orang dengan persentase 38% angka tersebut lebih sedikit dari pada responden guru perempuan yang berjumlah 69 orang dengan presentasi 62%.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Variabel Lingkungan Kerja Fisik

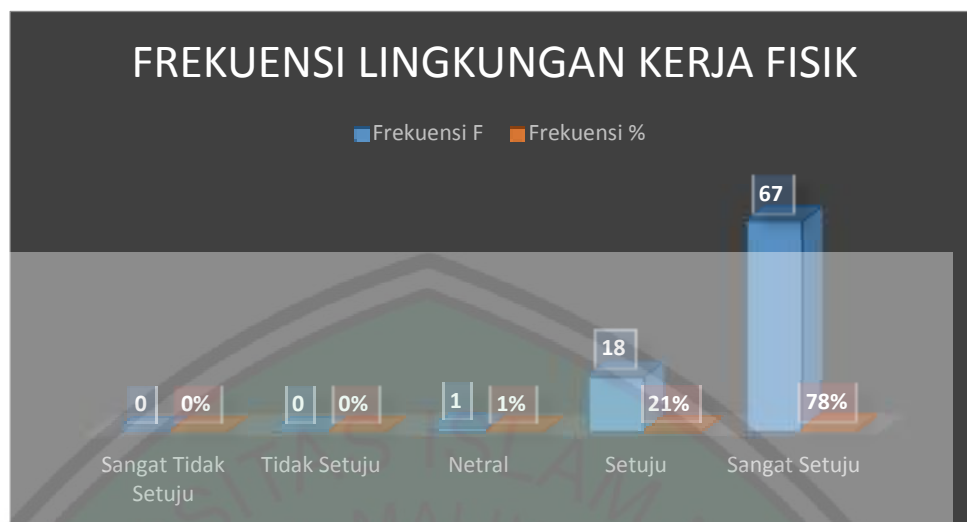
Penelitian ini variabel lingkungan kerja fisik diukur melalui 6 indikator yang diuraikan ke dalam 6 butir pertanyaan. Dari 5 butir pertanyaan tersebut diberi skor 1-5 dari setiap jawaban yang diberikan responden dengan skor 5 memiliki tingkatan paling tinggi (sangat setuju) dan skor 1 memiliki tingkatan paling rendah (sangat tidak setuju). Berdasarkan data tersebut, maka panjang kelas interval dapat ditemukan melalui selisih nilai skor tertinggi dikurangi dengan skor terendah hasilnya dibagi dengan banyak kelas interval.

$$P = \frac{(6 \times 5) - (6 \times 1) + 1}{5} \\ = \frac{(30) - (6) + 1}{5} = 5 \text{ (pembulatan)}$$

Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel 4.3 distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja fisik sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan kerja fisik

No.	Interval Tabel	Kriteria	Frekuensi	
			F	%
1	6-10	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	11-15	Tidak Setuju	0	0%
3	16-20	Netral	1	1%
4	21-25	Setuju	18	21%
5	26-30	Sangat Setuju	67	78%
Jumlah			86	100%



Gambar 4. 2 Diagram Frekuensi Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan tabel dan diagram di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap lingkungan kerja fisik SMAN se-Kecamatan Seunagan Nagan Raya sebagian besar menyatakan setuju yaitu sebanyak 21% dengan nilai frekuensi 18. Sementara jawaban sangat tidak setuju maupun tidak setuju terhadap lingkungan kerja fisik memiliki nilai yang sangat rendah yakni 0%. Selanjutnya, jawaban netral terhadap gaya lingkungan kerja fisik memiliki nilai sangat rendah yaitu 0% dibandingkan dengan jawaban sangat setuju yakni 78% dengan nilai frekuensi 67.

2. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Pada variabel lingkungan kerja non fisik diukur melalui 2 indikator yang diuraikan kedalam 5 butir pertanyaan dengan skor 1-5 pada masing-masing butir pertanyaan. Berdasarkan data, panjang kelas interval dapat ditentukan melalui selisih skor tertinggi dikurangi dengan skor terendah hasilnya dibagi dengan banyak kelas interval dan disajikan dalam tabel:

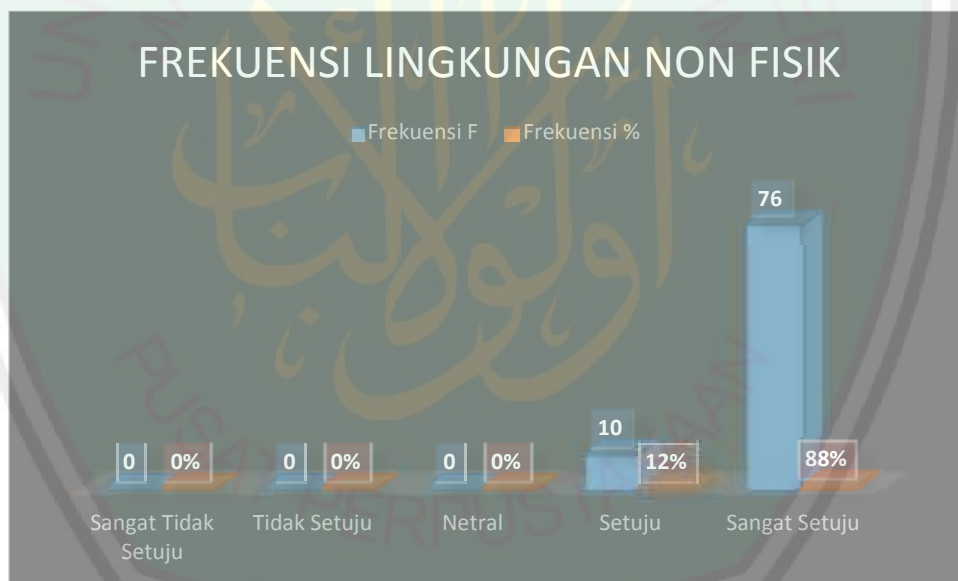
$$P = \frac{(5 \times 5) - (5 \times 1) + 1}{5}$$

$$= \frac{(25) - (5) + 1}{5} = 4$$

Tabel 4. 3
Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

No.	Interval Tabel	Kriteria	Frekuensi	
			F	%
1	5-8	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	9-12	Tidak Setuju	0	0%
3	13-16	Netral	0	0%
4	17-20	Setuju	10	12%
5	21-25	Sangat Setuju	76	88%
Jumlah			86	100%

Sumber: Data diolah peneliti



Gambar 4. 3 Diagram Frekuensi Lingkungan Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik yang ada SMA se-Kecamatan Seunagan Kab. Nagan Raya sebagaimana ditunjukkan pada tabel dan diagram di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik di SMA se-Kecamatan Seunagan Kab. Nagan Raya masuk dalam katagori nilai yang tinggi. Dari data yang ada, nilai frekuensi yang sangat rendah adalah 0%. Bahkan lingkungan kerja non fisik pada kategori

netral yaitu 0%. Selanjutnya, nilai yang mengatakan setuju yaitu 12% dengan nilai frekuensi 10, nilai paling tinggi dari lingkungan kerja non fisik adalah 88% dari pertanyaan sangat setuju dengan nilai frekuensi 76%.

3. Variabel Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja diukur melalui 3 indikator yang kemudian diuraikan ke dalam 9 butir pernyataan dengan skor 1-5 pada masing-masing butir pertanyaan. Berdasarkan data peneliti, panjang kelas interval dapat ditentukan melalui selisih nilai skor tertinggi dikurangi dengan skor terendah hasilnya dibagi dengan banyak kelas interval.

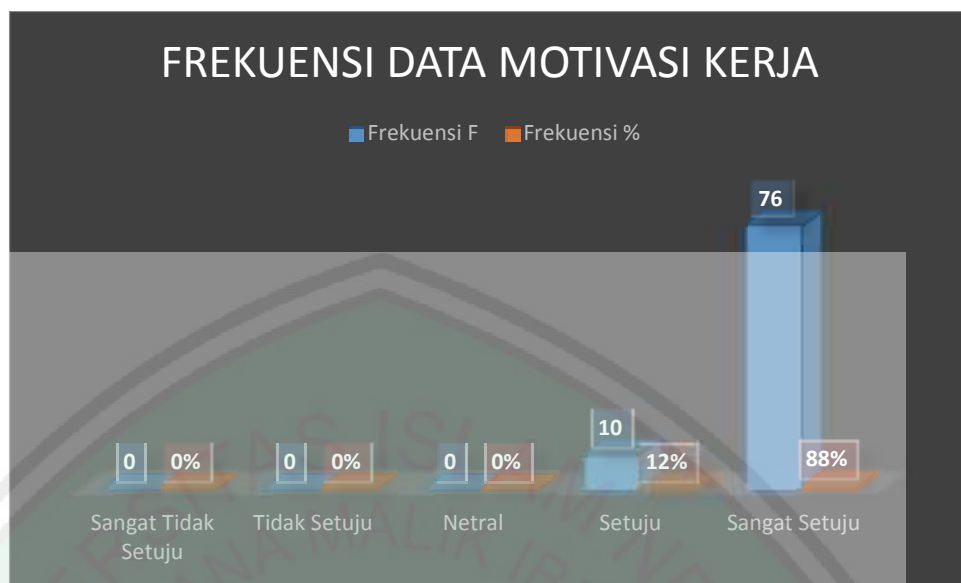
$$P = \frac{(9 \times 5) - (9 \times 1) + 1}{5}$$

$$= \frac{(45) - (9) + 1}{5} = 7$$

Tabel 4. 4
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

No.	Interval Tabel	Kriteria	Frekuensi	
			F	%
1	9-15	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	16-22	Tidak Setuju	0	0%
3	23-29	Netral	0	0%
4	30-36	Setuju	10	12%
5	37-45	Sangat Setuju	76	88%
Jumlah			86	100%

Sumber: Data diolah peneliti



Gambar 4. 4 Diagram Frekuensi Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel dan diagram di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap motivasi kerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Nagan Raya sebagian besar menyatakan setuju yaitu sebanyak 12% dengan nilai frekuensi 10. Sementara jawaban sangat tidak setuju maupun tidak setuju terhadap motivasi kerja guru memiliki nilai yang sangat rendah yakni 0%. Selanjutnya, jawaban netral terhadap gaya lingkungan kerja fisik memiliki nilai sangat rendah yaitu 0% dibandingkan dengan jawaban sangat setuju yakni 88% dengan nilai frekuensi 76.

4. Variabel Kinerja Guru

Variabel kinerja guru diukur dengan menggunakan 3 indikator yang diuraikan kedalam 9 butir pernyataan dengan skor 1-5 pada masing-masing butir pernyataan dan memakai rumus kelas interval untuk menentukan nilai frekuensi.

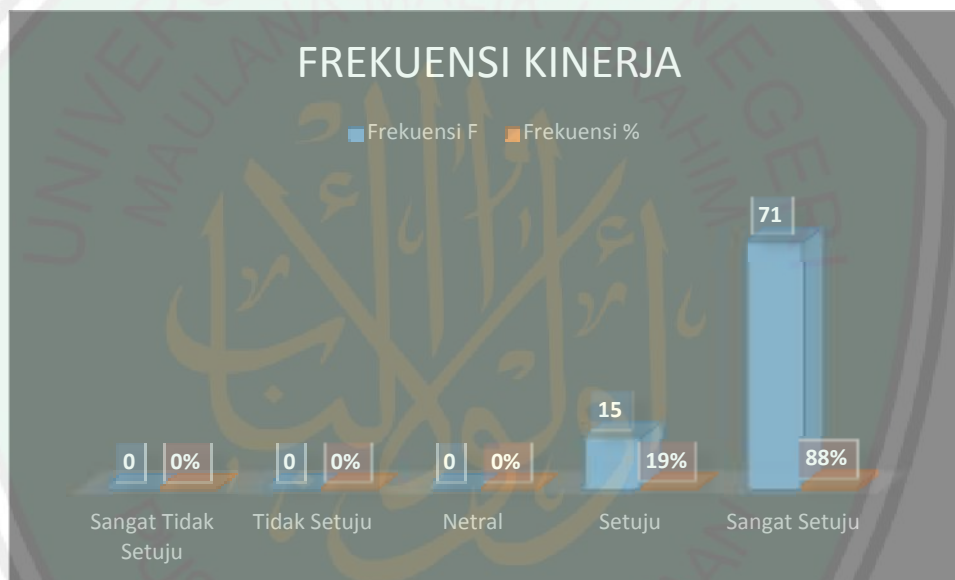
$$\begin{aligned}
 P &= \frac{(9 \times 5) - (9 \times 1) + 1}{5} \\
 &= \frac{(45) - (9) + 1}{5} = 7
 \end{aligned}$$

Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

No.	Interval Tabel	Kriteria	Frekuensi	
			F	%
1	9-15	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	16-22	Tidak Setuju	0	0%
3	23-29	Netral	0	0%
4	30-46	Setuju	15	19%
5	37-45	Sangat Setuju	71	88%
Jumlah			81	100%

Sumber: Data diolah peneliti



Gambar 4. 5 Diagram Frekuensi Kinerja Guru

Berdasarkan tabel dan diagram di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap kinerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Nagan Raya sebagian besar menyatakan setuju yaitu sebanyak 19% dengan nilai frekuensi 15. Sementara jawaban sangat tidak setuju maupun tidak setuju terhadap lingkungan kerja fisik memiliki nilai yang sangat rendah yakni 0%. Selanjutnya, jawaban netral terhadap gaya lingkungan kerja fisik memiliki nilai sangat rendah yaitu 0% dibandingkan dengan jawaban sangat setuju yakni 88% dengan nilai frekuensi 71.

D. Evaluasi Model Pengukuran

Evaluasi model pengukuran dilakukan melalui pengujian *outer model* yang terbagi menjadi dua pengukuran, yakni pengukuran reflektif dan formatif. Sedangkan pengujian *inner model* akan dilakukan melalui *evaluasi model structural*. Evaluasi model pengukuran ini akan dilakukan dengan metode PLS (*Partial Least Square*) melalui aplikasi Smart PLS versi 3.2. Sebelum melakukan pengukuran, sangat perlu diperhatikan jenis variabel laten yang digunakan apakah termasuk dalam jenis variabel dengan indikator formatif atau reflektif.

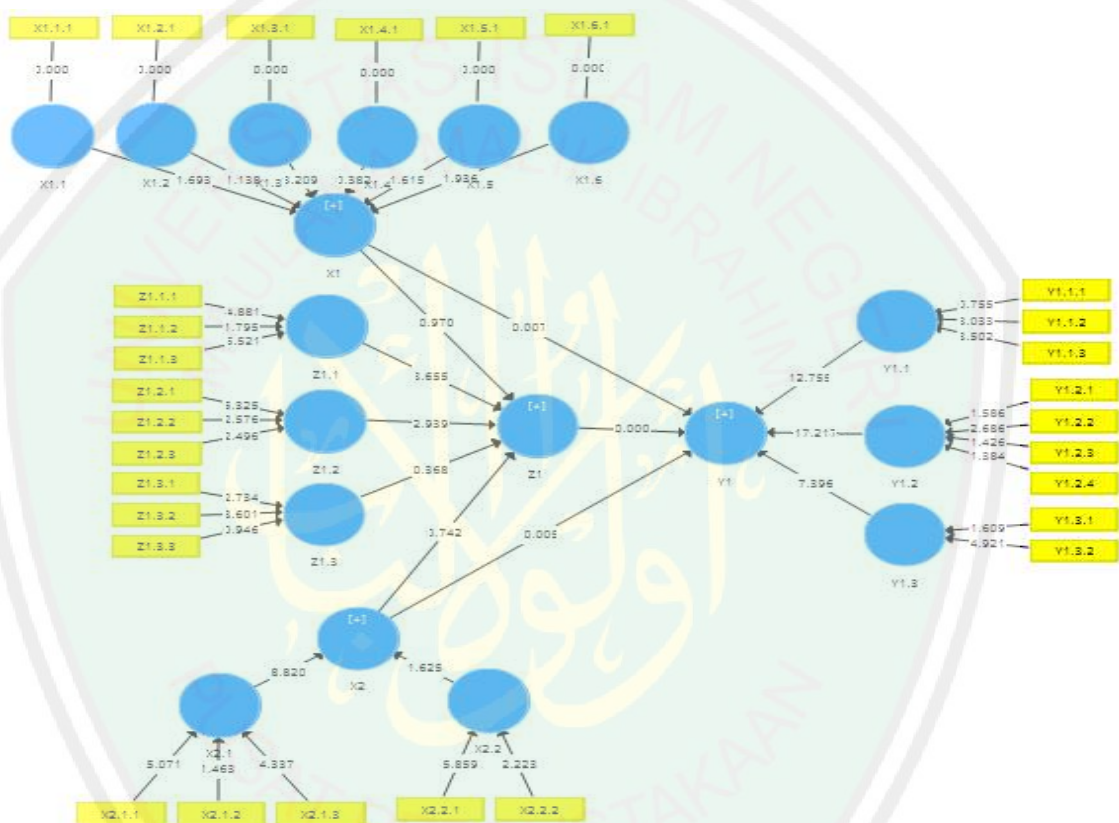
Penelitian ini melakukan pengujian *outer model* dengan memakai pengukuran formatif yang dilakukan pada setiap item ke indikator, dan indikator ke variabel, yang terdiri dari empat variabel yakni variabel lingkungan kerja fisik (X1), variabel lingkungan non fisik (X2), motivasi kerja (Z), dan kinerja guru (Y). Sedangkan pengujian *inner model* akan dilakukan melalui *evaluasi model structural* yang akan dianalisa dengan nilai-nilai koefisien jalur dan tingkat signifikansinya nilai *assess structural model for collinearity (VIF)*, *coefisien path model structural*, *coefisien determinasi (R^2)*, *effect size (f^2)* dan *predictive relevance (Q^2)*.

1. Model Pengukuran Formatif (*Outer Model*)

Model pengukuran formatif ditujukan untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator formatif. Pengujian formatif ini dilakukan dengan dua varian yakni *collinearity statistic* dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflator Factor*) serta signifikansi dan relevansi *Outer Weight*. Pengukuran ini juga terdapat dua langkah, yang pertama disebut dengan *secondary order* dan kedua adalah *first*

order. Dalam hal ini kenapa dilakukannya proses *secondary order*, karena variabel tersebut tidak bisa diukur secara langsung. Sedangkan *first order*, apabila variabel tersebut dapat diukur secara langsung sehingga tidak perlu adanya pengukuran antar indikator.

a. Formatif Indikator *Secondary Order*



Gambar 4. 6 Kerangka Konseptual Formatif Indikator *Secondary Order*

1) Mengukur *Collinearity Among Indicators* (VIF)

Pada *collinearity among indicators* nilai toleransi masing-masing dimensi pengukuran VIF dengan nilai < 5 . Jika tidak, maka harus dipertimbangkan untuk dihilangkan atau dihapus dimensi pengukuran, menggabungkan dimensi pengukuran menjadi satu indeks tunggal atau membuat kontruksi orde tinggi untuk mengatasi masalah kolinearitas. Dalam

penelitian ini, nilai VIF pada setiap dimensi pengukuran formatif tercantum ditabel 4.6:

Tabel 4. 6
Hasil Outer VIF Value Secondary Order⁹²

Indikator	VIF	Indikator	VIF	Indikator	VIF
X1.1.1	1,084	X2.2.1	1,003	Y1.3.2	2,102
X1.1.1	1,000	X2.2.2	1,082	Y1.3.2	1,466
X1.2.1	1,332	X2.2.2	1,003	Z1.1.1	3,003
X1.2.1	1,000	Y1.1.1	1,229	Z1.1.1	1,078
X1.3.1	1,140	Y1.1.1	1,112	Z1.1.2	1,261
X1.3.1	1,000	Y1.1.2	1,500	Z1.1.2	1,099
X1.4.1	1,326	Y1.1.2	1,187	Z1.1.3	1,340
X1.4.1	1,000	Y1.1.3	1,413	Z1.1.3	1,026
X1.5.1	1,483	Y1.1.3	1,167	Z1.2.1	2,947
X1.5.1	1,000	Y1.2.1	1,222	Z1.2.1	1,069
X1.6.1	1,190	Y1.2.1	1,172	Z1.2.2	1,157
X1.6.1	1,000	Y1.2.2	1,483	Z1.2.2	1,087
X2.1.1	1,049	Y1.2.2	1,317	Z1.2.3	1,266
X2.1.1	1,012	Y1.2.3	1,480	Z1.2.3	1,026
X2.1.2	1,109	Y1.2.3	1,258	Z1.3.1	1,143
X2.1.2	1,080	Y1.2.4	1,509	Z1.3.1	1,017
X2.1.3	1,774	Y1.2.4	1,289	Z1.3.2	1,853
X2.1.3	1,081	Y1.3.1	1,603	Z1.3.2	1,548
X2.2.1	1,681	Y1.3.1	1,466	Z1.3.3	1,811
				Z1.3.3	1,564

Dari tabel 4.7 di atas tidak ada nilai VIF > 5, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat Multicollinearity atau tidak ada korelasi antar indikator dari konstruk yang sama.

2) Mengukur *Signifikansi and Relevansi Outer Weight*

Nilai outer weight adalah nilai terstandarisasi sehingga bisa dibandingkan satu dengan yang lain. Nilai outer weight menunjukkan kontribusi atau relevansi relatif sebuah indikator terhadap konstruk yang

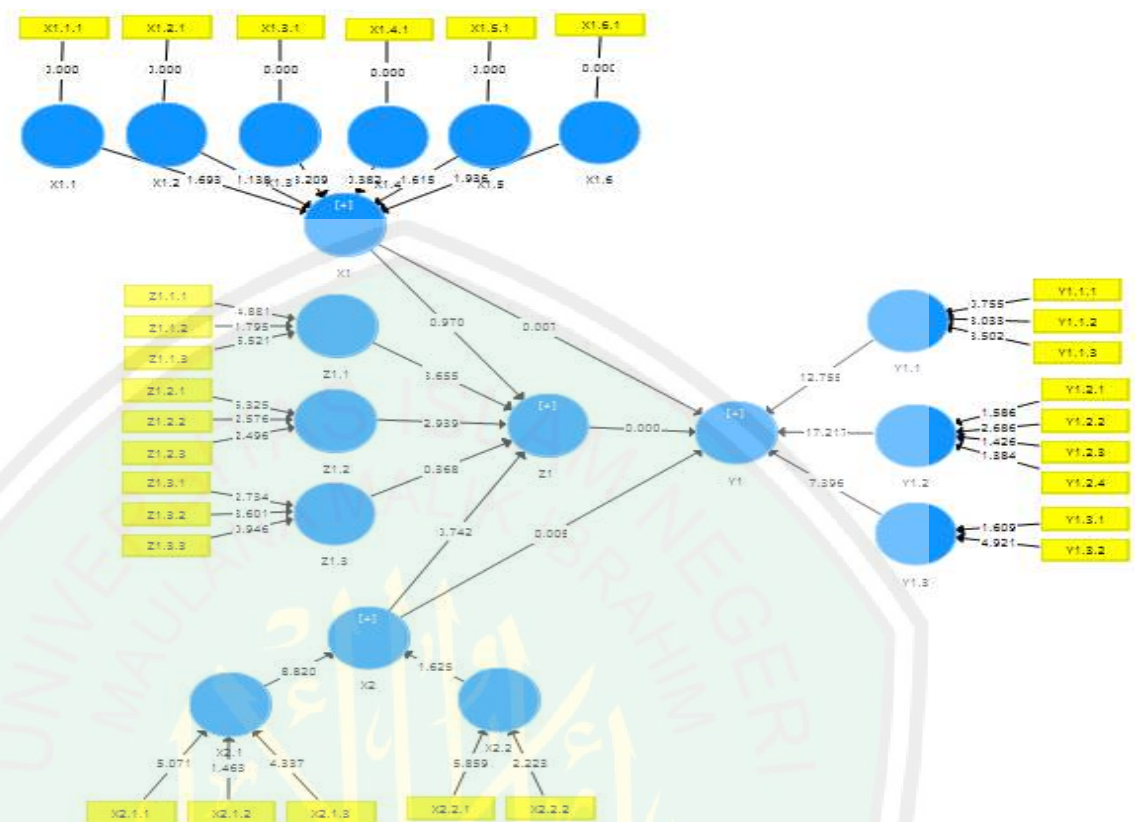
⁹² Sumber: Data dari SmartPLS 3.2

tersusun olehnya. Hal ini dapat dinilai dengan memeriksa signifikansi (statistik) dan relevansi dimensi pengukuran formatif melalui uji signifikansi *outer weight*. Dari hasil uji signifikansi *outer weight* pada *second order* tahap pertama dapat dilihat pada tabel dan gambar 4.8 dibawah ini:

Tabel 4. 7
Signifikansi Outer Weight dan Outer Loading Secondary Order (I)⁹³

Indikator	P Values	Original Sample (O)	P Values
X1.1.1 -> X1.1		1,000	
X1.2.1 -> X1.2		1,000	
X1.3.1 -> X1.3		1,000	
X1.4.1 -> X1.4		1,000	
X1.5.1 -> X1.5		1,000	
X1.6.1 -> X1.6		1,000	
X2.1.1 -> X2.1	0,000	0,750	0,000
X2.1.2 -> X2.1	0,144	0,420	0,020
X2.1.3 -> X2.1	0,000	0,696	0,000
X2.2.1 -> X2.2	0,000	0,887	0,000
X2.2.2 -> X2.2	0,027	0,507	0,015
Y1.1.1 -> Y1.1	0,451	0,446	0,029
Y1.1.2 -> Y1.1	0,003	0,785	0,000
Y1.1.3 -> Y1.1	0,001	0,836	0,000
Y1.2.1 -> Y1.2	0,113	0,604	0,000
Y1.2.2 -> Y1.2	0,007	0,788	0,000
Y1.2.3 -> Y1.2	0,154	0,686	0,000
Y1.2.4 -> Y1.2	0,167	0,712	0,000
Y1.3.1 -> Y1.3	0,108	0,762	0,000
Y1.3.2 -> Y1.3	0,000	0,965	0,000
Z1.1.1 -> Z1.1	0,000	0,660	0,000
Z1.1.2 -> Z1.1	0,073	0,544	0,001
Z1.1.3 -> Z1.1	0,000	0,677	0,000
Z1.2.1 -> Z1.2	0,000	0,817	0,000
Z1.2.2 -> Z1.2	0,010	0,672	0,000
Z1.2.3 -> Z1.2	0,013	0,337	0,036
Z1.3.1 -> Z1.3	0,006	0,553	0,001
Z1.3.2 -> Z1.3	0,000	0,856	0,000
Z1.3.3 -> Z1.3	0,345	0,691	0,000

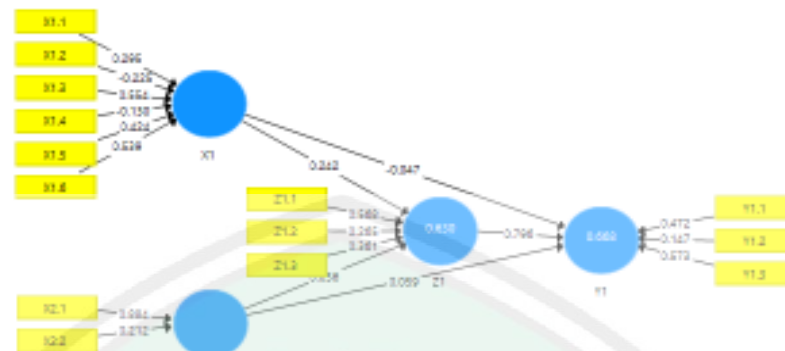
⁹³ Sumber: Data dari SmartPLS 3.2



Gambar 4. 7
Signifikansi and Relevansi Outer Weight Secondary Order

Pada pemeriksaan uji signifikansi *outer weight* pada second order pertama adalah dengan melihat nilai P-Value. Besarnya P-Value digunakan untuk mengecek signifikansi dimana besarnya P-Value yang harus $<0,05$. Dari hasil uji signifikansi *outer weight* pada tabel dan gambar 4.7 di atas menunjukkan bahwa nilai P-Value $>0,05$ adalah pada indikator X2.1.2, Z1.1.2, Z1.3.3, Y1.1.1, Y1.2.1, Y1.2.3, Y1.2.4, Y1.3.1. Jika P-Value memiliki nilai $>0,05$ maka dilakukan pengecekan pada *outer loading*. Dari data hasil uji signifikansi *outer weight* pada tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa nilai P-Value semuanya kurang dari nilai $>0,05$ sehingga tidak perlu penghapusan.

b. Formatif Indikator *First Order*



Gambar 4. 8 Kerangka Konseptual Formatif Indikator *First Order*

1) Mengukur *Collinearity Among Indicators* (VIF)

Berdasarkan nilai dari *outer VIF* Value pada *first order* pada setiap dimensi pengukuran formatif pada tabel 4.8 di bawah ini harus dengan nilai $VIF < 5$.

Tabel 4. 8
Nilai *Outer VIF* Value *First Order*⁹⁴

Indikator	VIF
X1.3	1,065
X1.5	1,083
X1.6	1,098
X2.1	1,275
X2.2	1,275
Y1.1	1,426
Y1.2	1,538
Y1.3	1,619
Z1.1	1,815
Z1.2	1,881
Z1.3	1,371

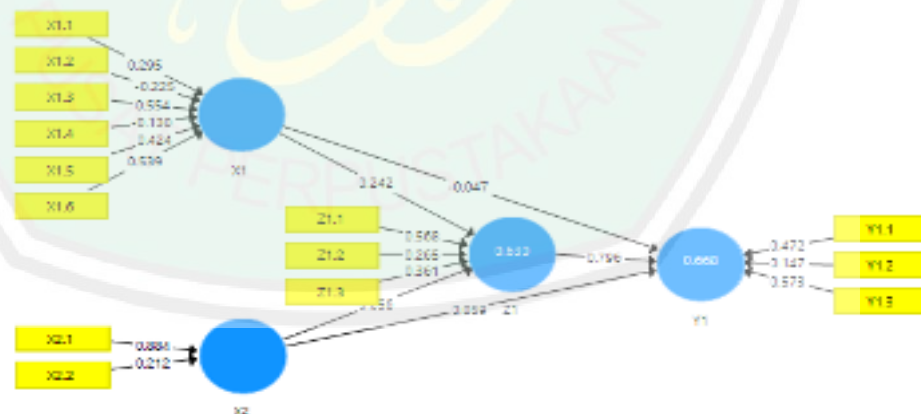
Berdasarkan dari nilai *outer VIF* Value pada tabel 4.9 di atas telah memenuhi nilai *VIF*, yakni nilai $VIF < 5$. Artinya, tidak ada korelasi antar indikator dari konstruk yang sama, khususnya pada variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Mengukur *Signifikansi and Relevansi Outer Weight*.

⁹⁴ Sumber: Data dari SmartPLS 3.2

Pada uji signifikansi *outer weight* pada *first order* pengecekan pertama adalah dengan melihat nilai P-Value. Besarnya P-Value yang digunakan untuk mengecek signifikansi adalah $< 0,05$. Jika P-Value memiliki nilai $> 0,05$. Maka dilakukannya pengecekan pada *outer loading*.

Tabel 4. 9
Signifikansi Outer Weight dan Outer Loading First Order (I)⁹⁵

Indikator	P Values	Original Sample (O)	P Values
X1.1 -> X1	0,133	0,383	0,051
X1.2 -> X1	0,293	0,241	0,275
X1.3 -> X1	0,001	0,646	0,000
X1.4 -> X1	0,591	0,329	0,135
X1.5 -> X1	0,056	0,546	0,002
X1.6 -> X1	0,004	0,731	0,000
X2.1 -> X2	0,000	0,982	0,000
X2.2 -> X2	0,136	0,622	0,000
Y1.1 -> Y1	0,001	0,826	0,000
Y1.2 -> Y1	0,266	0,680	0,000
Y1.3 -> Y1	0,000	0,890	0,000
Z1.1 -> Z1	0,000	0,906	0,000
Z1.2 -> Z1	0,035	0,810	0,000
Z1.3 -> Z1	0,000	0,749	0,000



Gambar 4. 9 Signifikansi and Relevansi Outer Weight First Order Tahap I

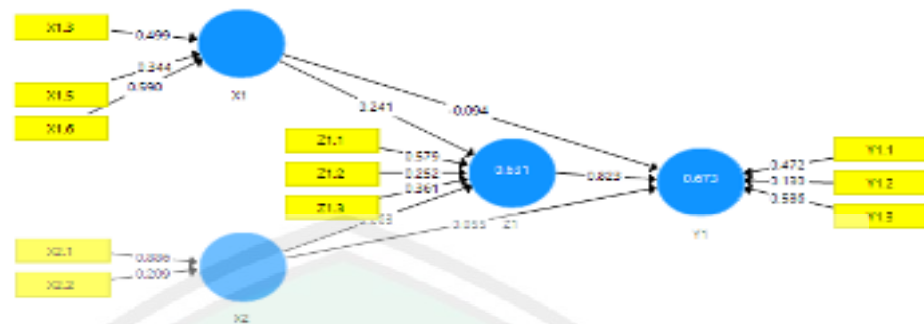
⁹⁵ Sumber: Data dari SmartPLS 3.2

Dari hasil uji signifikansi *outer weight* pada tabel dan gambar 4.8 di atas menunjukkan bahwa nilai P-Value $>0,05$ adalah pada indikator X1.1, X1.2, X1.4, X1.5, X2.2, Y1.2. Maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengecekan nilai *outer loading*. Hasil dari pengecekan *outer loading* harus dengan nilai P-Value $<0,05$. Jika P-Value memiliki nilai $>0,05$ maka dilakukan penghapusan. Indikator yang perlu dihapus adalah X1.1, X1.2, X1.4 (kesempatan promosi). Setelah penghapusan indikator *outer loading* dengan nilai P-Value $>0,05$ maka, selanjutnya melakukan perhitungan ulang dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Signifikansi Outer Weight dan Outer Loading First Order (II)⁹⁶

Indikator	P Values	Original Sample (O)	P Values
X1.3 -> X1	0,002	0,684	0,000
X1.5 -> X1	0,074	0,577	0,001
X1.6 -> X1	0,002	0,779	0,000
X2.1 -> X2	0,000	0,983	0,000
X2.2 -> X2	0,132	0,620	0,000
Y1.1 -> Y1	0,001	0,825	0,000
Y1.2 -> Y1	0,298	0,670	0,000
Y1.3 -> Y1	0,000	0,894	0,000
Z1.1 -> Z1	0,000	0,909	0,000
Z1.2 -> Z1	0,038	0,805	0,000
Z1.3 -> Z1	0,000	0,749	0,000

⁹⁶ Sumber: Data dari SmartPLS 3.2



Gambar 4. 10 Signifikansi and Relevansi Outer Weight First Order Tahap II

2. Model Pengukuran Struktural (*Inner Model*)

Pengukuran *inner model* dapat dilakukan dengan mengetahui keterkaitan antar variabel. Adapun tahap pengujiannya sebagai berikut:

a. *Assess Structural Model for Collinearity Issues*

Pengujian Kolinieritas pada *inner model* ditampilkan pada tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Inner VIF Value⁹⁷

	Z1	Y1
X1	1,213	1,370
X2	1,213	2,403
Z1		2,710

Berdasarkan hasil Inner VIF Value yang ditunjukkan pada tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF <5 yang berarti tidak terdapat kolinieritas. Artinya, pada variabel eksogen dalam posisi saling bebas. Sehingga, tidak perlu menghilangkan konstruk atau menggabungkan konstruk.

b. *Coefisien Path Model Struktural*

Analisis koefisien model path struktural ini digunakan untuk mengetahui hubungan yang berpengaruh signifikan. Hasil dari analisis ini dapat

⁹⁷ Sumber: Data dari SmartPLS 3.2

dilihat pada tabel 4.12, jika P-Value $< 0,05$ maka hubungan tersebut signifikan. Namun, jika P-Value $> 0,05$ maka hubungan tersebut tidak signifikan serta koefisien jalur yang bernilai positif memiliki hubungan yang berbanding lurus demikian sebaliknya. Di bawah ini hasil analisis koefisien model path struktural:

Tabel 4. 12
*Coefisien Path Model Structural*⁹⁸

	Original Sample (O)	P Values
X1 -> Y1	-0,094	0,321
X1 -> Z1	0,241	0,002
X2 -> Y1	0,055	0,643
X2 -> Z1	0,663	0,000
Z1 -> Y1	0,823	0,000
X1 -> Z1 -> Y1	0,198	0,007
X2 -> Z1 -> Y1	0,545	0,000

Berdasarkan hasil pada tabel 4.12 koefisien yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan nilai P-Value $< 0,05$ yakni pengaruh Lingkungan kerja fisik (X1) terhadap motivasi kerja (Z), pengaruh lingkungan non fisik (X2) terhadap motivasi kerja (Z), pengaruh motivasi kerja (Z) terhadap kinerja (Y). Selanjutnya, adanya efek tidak langsung mempunyai pengaruh positif dan signifikan adalah pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) melalui motivasi kerja (Z) terhadap kinerja guru (Y), dan pengaruh lingkungan non fisik (X2) melalui motivasi kerja (Z) terhadap kinerja guru (Y), serta adanya pengaruh positif namun tidak signifikan yakni lingkungan kerja fisik (X1) terhadap Kinerja guru (Y), lingkungan non fisik terhadap kinerja guru (Y).

⁹⁸ Sumber: Data dari SmartPLS 3.2

Tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan seperti lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja, ketika lingkungan kerja fisik tinggi maka motivasi kerja guru juga tinggi. Begitu pula dengan variabel lainnya yang berbanding lurus. Sedangkan pengaruh tidak signifikan yakni, tidak ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru. Ada pula pengaruh tidak langsung antar variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur akurasi pendugaan. Hasil nilai koefisien determinasi R^2 dapat dilihat pada tabel 4.13. Beberapa *researchers* ada yang mengatakan nilai koefisien determinasi di atas 0,2 atau 20% dianggap nilai sudah tinggi.

Tabel 4. 13 Koefisien Determinasi⁹⁹

Indikator	R^2
Z1	0,63
Y1	0,67

Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) menjelaskan presentase total variasi variabel endogen yang diajukan oleh model di atas. Dapat dilihat bahwa pendugaan pada variabel kepuasan kerja memiliki akurasi pendugaan dengan nilai koefisien determinasi sekitar 0,63. Sedangkan akurasi pendugaan pada variabel kinerja cukuplah tinggi karena nilai koefisien determinasi berkisar 0,67.

⁹⁹ Sumber: Data dari SmartPLS 3.2

Pembentukan model dari penelitian motivasi kerja hanya dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sebesar 63%, sedangkan 37% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti. Demikian halnya hasil koefisien determinasi (R^2) kinerja guru berkisar 0,67 yang berarti pembentukan model dari penelitian kinerja dapat dijelaskan dengan baik oleh variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja sebesar 67% sedangkan 33% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

d. *Effect Size f^2*

Nilai f^2 lebih spesifik digunakan untuk melihat efek pada variabel eksogen. Hasil dari pengujian f^2 dapat dilihat pada tabel 4.14 di bawah ini. Secara umum nilai f^2 ditetapkan dengan nilai 0,02 yang dianggap memiliki efek kecil, 0,15 memiliki efek sedang, dan 0,35 memiliki efek besar.

Tabel 4. 14 *Effect Size (f^2)*¹⁰⁰

	Z1	Y1
X1	0,130	0,020
X2	0,981	0,004
Z1		0,763

Berdasarkan nilai f^2 pada tabel 4.16 dapat dilihat bahwa lingkungan kerja fisik memiliki efek yang sedang terhadap motivasi kerja guru, lingkungan non fisik memiliki efek yang sangat besar terhadap motivasi kerja, dan motivasi kerja memiliki efek yang sangat besar terhadap kinerja guru. Selanjutnya lingkungan kerja fisik memiliki efek kecil terhadap kinerja guru, dan lingkungan non fisik juga memiliki efek yang sangat kecil terhadap kinerja

¹⁰⁰ Sumber: Data dari SmartPLS 3.2

guru. Sama halnya dengan kepuasan kerja memiliki efek yang kecil terhadap kinerja.

e. Relevansi Prediktif (Q^2)

Nilai relevansi prediktif Q^2 didapatkan dengan menggunakan prosedur *blindfolding*. Sebagai pengukuran relatif dari relevansi prediktif nilai 0,02 dianggap memiliki relevansi prediktif yang kecil, 0,15 memiliki relevansi prediktif yang sedang dan 0,35 memiliki relevansi prediktif yang besar. Hasil relevansi prediktif (Q^2) dapat dilihat pada tabel 4.15 di bawah ini:

Tabel 4. 15 Relevansi Prediktif¹⁰¹

Variabel	Q^2
Z1	0,392
Y1	0,398

Berdasarkan hasil pada tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa relevansi prediktif untuk motivasi kerja dalam level yang besar, dan relevansi prediktif untuk kinerja guru juga masuk dalam katagori level yang besar.

E. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebanyak 7 hipotesis, yang menyatakan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pada pengujian hipotesis dilakukan melalui model pengukuran struktural. Analisis koefisien model struktural digunakan untuk mengetahui hubungan mana yang berpengaruh signifikan. Jika P-Value < 0,05 maka hubungan tersebut signifikan. Namu, jika P-Value > 0,05 maka hubungan tersebut tidak signifikan. Hasil dari analisis koefisien model struktural dapat dilihat pada tabel 4.16 di bawah ini:

¹⁰¹ Sumber: Data dari SmartPLS 3.2

Tabel 4. 16
Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	P Values	Ket.
X1 -> Y1	-0,094	0,321	Tidak Signifikan
X1 -> Z1	0,241	0,002	Signifikan
X2 -> Y1	0,055	0,643	Tidak Signifikan
X2 -> Z1	0,663	0,000	Signifikan
Z1 -> Y1	0,823	0,000	Signifikan
X1 -> Z1 -> Y1	0,198	0,007	Signifikan
X2 -> Z1 -> Y1	0,545	0,000	Signifikan

Dalam PLS pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah tidak normal data penelitian. Hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* dari analisis Smart PLS sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1

Hasil data yang ada pada tabel 4.16 dari analisis koefisien model *path structural* yang digunakan untuk mengetahui pengaruh yang berpengaruh signifikan. Untuk pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja dengan nilai P-Value < 0,05 yaitu sebesar **0,002** yang berarti lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru. Uji hipotesis dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,241 yang berarti antara lingkungan kerja fisik dengan motivasi kerja memiliki hubungan positif. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja. Ketika lingkungan kerja fisik meningkat maka motivasi kerja guru juga akan naik. Dari hasil hipotesis ini berarti H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

2. Pengujian Hipotesis 2

Hasil analisa koefisien model path struktural pada tabel 4.16 di atas, untuk pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja dengan nilai P-Value $< 0,05$ yaitu sebesar 0,000 yang berarti lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Nilai koefisiennya sebesar 0,663 yang berarti lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja memiliki hubungan positif. Dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja. Ketika lingkungan kerja non fisik guru tinggi maka motivasi kerja guru akan meningkat. Dari hasil hipotesis ini maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.

3. Pengujian Hipotesis 3

Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru pada tabel 4.16 di atas dengan nilai P-Value $> 0,05$ yaitu sebesar 0,321 yang berarti lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Serta dengan nilai koefisien sebesar 0,094 yang berarti antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru memiliki hubungan positif. Hal ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru. Dengan demikian, lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Dari hasil hipotesis ini berarti H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak.

4. Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis ini yang terdapat dalam tabel 4.16 di atas adalah pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru dengan nilai P-Value $< 0,05$ yaitu

sebesar 0,643 yang berarti lingkungan kerja non fisik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hipotesis ini juga mempunyai nilai koefisien sebesar 0,055 yang berarti antara variabel lingkungan kerja non fisik dengan kinerja guru memiliki hubungan positif. Hal ini terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru. Dengan demikian, ketika lingkungan kerja non fisik guru tinggi maka kinerja guru juga akan meningkat. Dari hasil hipotesis ini berarti H_{04} diterima dan H_{a3} ditolak.

5. Pengujian Hipotesis 5

Pada tabel 4.16 di point hipotesis ke 5 terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan nilai $> 0,05$ yaitu sebesar 0,000 yang berarti motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan nilai koefisiennya sebesar 0,823 yang berarti antara motivasi kerja terhadap kinerja guru memiliki hubungan positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru, dengan kata lain motivasi kerja memiliki pengaruh dengan kinerja guru. Dari hasil hipotesis ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

6. Pengujian Hipotesis 6

Hasil analisis pengaruh lingkungan kerja fisik melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan nilai $P\text{-Value} > 0,05$ yaitu sebesar 0,007 yang berarti lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru. Uji hipotesis dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,198 yang berarti antara lingkungan kerja fisik dengan motivasi kerja terhadap kinerja guru memiliki hubungan positif. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif

yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik dengan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Maka, uji pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja fisik melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru memiliki pengaruh. Dari hasil hipotesis ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

7. Pengujian Hipotesis 7

Hasil analisa untuk pengaruh lingkungan kerja non fisik melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan nilai P-Value $> 0,05$ yaitu sebesar 0,000 yang berarti lingkungan kerja non fisik melalui motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan nilai koefisiennya sebesar 0,545, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru. Maka, uji pengaruh tidak langsung antara variabel lingkungan kerja non fisik melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru memiliki pengaruh. Dari hasil hipotesis ini berarti H_0 ditolak dena H_a diterima.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja guru dengan nilai $P\text{-Value} < 0,05$ yaitu sebesar 0,002 dan uji hipotesis dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,241. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang diterapkan di SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya mempunyai pengaruh positif yang signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja guru. Apabila lingkungan kerja fisik semakin baik, maka akan mempengaruhi motivasi kerja guru yang akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Bennt Setyadi¹⁰², yakni terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja fisik terhadap motivasi. Adapun penelitian Bayu Hendro Priyono¹⁰³ juga senada dengan pendapat diatas, yaitu lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Jadi sekolah perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guru. Ada berbagai penyebab yang memungkinkan guru menjadi stress sebagaimana dinyatakan oleh Nitisemito¹⁰⁴ antara lain lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan. Karyawan menjadi stress akan berakibat pada motivasi kerja. Maka dari itu organisasi harus

¹⁰² Benny Setyadi, dkk, *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Bank Bri, Tbk. Cabang Bogor)*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 21 No. 1 April 2015, 1-7

¹⁰³ Bayu Hendro Priyono. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember*, Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 4 No. 2 Desember 2018, 144-160

¹⁰⁴ Alex S. Nitisemito, 1996. *Manajemen Personalial, Sumber Daya Manusia*, Gholia Indonesia, Jakarta

menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup).

B. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja guru dengan nilai P-Value < 0,05 yaitu sebesar 0,000 dan nilai koefisiennya sebesar 0,663. Hasil ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja guru. Ketika lingkungan kerja non fisik guru tinggi maka motivasi kerja guru akan meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian dari Muhammad Ikhsan Firdaus¹⁰⁵ yaitu Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja karyawan. Sri Rejeki¹⁰⁶ juga berpendapat yang sama bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Penelitian ini juga mendukung oleh Nuri Aslami,¹⁰⁷ yang menyatakan bahwa, *on-physical work environment has a positive and significant impact on the motivation of Outsourcing Employee business support. Non physical work environment influence the motivation employee with coefficient strip 0,033 and sig 0,002.*

¹⁰⁵ Muhammad Ikhsan Firdaus, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Pusat Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini (PP PAUDNI) Regional I Bandung*, Jurnal Prosiding Manajemen Vol 5, No 1, (Februari, 2019)

¹⁰⁶ Sri Rejeki, *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Di Sekolah Dasar Negeri Sinduadi Timur Sleman* Jurnal Manajemen Vol. 4 No. 1 Juni 2014

¹⁰⁷ Nuri Aslami, *The Effect Of The Non-Physical Work Environment And Job Insecurity On The Performance Of Outsourcing Employee Business Support Through The Motivation As Intervening Variable At Pt. Telekomunikasi Selular Branch Medan*. Advances in Economics, Business and Management Research (AEBMR), volume 46 1st Economics and Business International Conference 2017 (EBIC 2017). 376-383

Maksud dari pernyataan diatas bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara variabel lingkungan non fisik terhadap motivasi artinya semakin tinggi lingkungan kerja non fisik, maka semakin tinggi motivasi kerja. Dengan motivasi kerja yang tinggi, guru akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah guru tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Demi tercapainya tujuan lembaga pendidikan, guru memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Motivasi kerja guru akan dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerjanya, misalnya hubungan sesama guru maupun dengan pimpinan (kepala sekolah). Apabila hubungan seorang guru dengan guru lainnya atau dengan pimpinan berjalan dengan baik maka akan membuat guru merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya yang akan berdampak pada meningkat motivasi guru dalam bekerja.

C. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru

Data yang peneliti dapatkan dari penyebaran kuesioner di setiap SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya adalah pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru dengan nilai P-Value $> 0,05$ yaitu sebesar 0,321 dan nilai koefisien sebesar -0,094. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru. Hal ini dapat disebabkan karena adanya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru di SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya. Hasil penelitian ini

Senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi Fitriani¹⁰⁸ yakni lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Untuk itu sekolah harus memperhatikan faktor yang lain yang lebih dominan untuk meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan Linawati dan Suhaji¹⁰⁹, yakni variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun penelitian ini menolak pendapat Hendro Setyono¹¹⁰, yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, jadi lingkungan fisik menurut Hendro Setyono merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru.

Dari hasil temuan lapangan menunjukkan bahwa penyebab dari pengaruh yang positif namun tidak signifikan dari lingkungan kerja fisik terhadap kinerja adalah guru masih cenderung dalam memperhatikan penerangan, kebersihan, pewarnaan kebisingan dan suhu udara yang ada di lingkungan kerja. Hal ini bisa disebabkan dengan masa kerja yang lama sehingga ada pemakluman untuk kekurangan-kekurangan pada lingkungan kerja fisik.

¹⁰⁸ Dewi Fitriani, dkk, *Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru SMK Negeri 1 Manokwari*, Jurnal Cakrawala Manajemen Business: Volume 1 nomor 1 tahun 2018, 119-133

¹⁰⁹ Suhaji, Linawati, *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Herculon Carpet Semarang)*, Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis Vol 1, No 1 tahun 2012

¹¹⁰ Hendro Setyono, *Pengaruh Kompetensi Guru, Insentif, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap*, Jurnal Sainteks: Vol 8, no 2 tahun 2011

Kemudian yang sangat sering kita melihat sisi penerangan ruangan, banyak ruang yang gelap dari pencahayaan dan suhu yang ada juga tidak relative mendukung situasi proses belajar mengajar. Ketersediaan alat pendukung suhu pun tidak semua tersedia (AC, Kipas Angin, dan alat pendukung lainnya). SMAN se Kecamatan Seunagan juga tampak berada dititik rawan keramaian lalu lintas bahkan ini juga salah satu penyebab terjadinya efektivitas belajar mengajar tidak seimbang. Lingkungan yang memiliki kebisingan bisa mengakibatkan dampak baca dan belajar rendah bagi siswa.

Dari penjabaran di atas, maka penulis merangkum bahwa lingkungan kerja fisik di SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya sangat tidak seimbang, namun kinerja guru tetap meningkat walaupun situasi yang belum memadai, oleh karena itu pengaruh yang terjadi dalam kinerja guru bukan dari kerja fisik saja, tapi juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, supervisi, dan faktor lainnya.

D. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Guru

Hasil dari penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru dengan nilai P-Value $< 0,05$ yaitu sebesar 0,643 dan nilai koefisien sebesar 0,055. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Dewi Fitriani¹¹¹, yaitu lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan

¹¹¹ Dewi Fitriani, dkk, *Lingkungan Kerja Fisik...*, Jurna Cakrawala Manajemen Business: Volume 1 nomor 1 tahun 2018, 119-133

Norianggono, dkk¹¹², yakni variabel lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 20,2%.

Hal ini terjadi apabila unsur-unsur lingkungan kerja non fisik yang ada di SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya belum sepenuhnya dapat dirasakan oleh guru, antara lain situasi lingkungan kerja non fisik terlihat di SMAN Se Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya belum sepenuhnya terpenuhi secara maksimal. Hubungan yang terjadi antar guru, antar kabag dan antar personal pun masih rentan di bidang komunikasi dan pelayanan jarak jauh. Selain itu, Hubungan antar guru selama ini juga tampak masih kurang efektif, misalnya dalam hal sosial kemasyarakatan dan konflik internal juga tidak saling terbuka baik antar guru maupun dengan pimpinnya.

Lingkungan kerja yang menyenangkan dan membuat guru merasa nyaman tidak selamanya dapat meyakinkan peningkatan kinerja guru, hal ini masih ada variabel-variabel lain yang belum terungkap dalam penelitian ini. Berdasarkan temuan-temuan diatas maka dapat dipahami bahwa lingkungan kerja non fisik tidak selamanya memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

E. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan nilai > 0,05 yaitu sebesar 0,000 yang berarti motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai koefisiennya sebesar 0,823 yang berarti antara motivasi kerja terhadap kinerja guru memiliki hubungan positif. Dapat disimpulkan bahwa

¹¹²Yacinda Chresstela Prasidya Norianggono, dkk, *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Telkomsel Area Iii Jawa-Bali Nusra Di Surabaya*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 8 No. 2 Maret 2014, 1-10

terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru, dengan kata lain motivasi kerja memiliki pengaruh dengan kinerja guru.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat Asmawati¹¹³, yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang dapat mendorong keinginan dalam melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan¹¹⁴. Hasil penelitian ini juga sependapat dengan Sugianingrat dan Sarwana¹¹⁵, menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian ini juga didukung oleh Putu Suarta¹¹⁶, yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Helena Purnama Sari¹¹⁷, juga senada dengan pendapat sebelumnya, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

Hal ini juga senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumirta Adhi¹¹⁸ yang menunjukkan bahwa: *Work motivation directly influence teachers performance with the path coefficient of 43=0,352 and the signifikan at (P<0,05).*

¹¹³ Asmawati, *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Tesis, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung Bandar Lampung 2019

¹¹⁴ Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2001), 37

¹¹⁵ Sugianingrat, I.A.P.W, I Wayan Gde Sarwana. *Effect of work culture on employee performance with work motivation as mediator: study at nonstar hotel in denpasar-bali, Indonesia*. International Journal of Economics, Commerce and Management. Vol. V, Issue 12. 2017

¹¹⁶ Putu Suarta, *Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Matematika*, Jurnal Penelitian Matematika Dan Pendidikan Matematika, Vol. 2 no. 2, Agustus 2019

¹¹⁷ Helena Purnama Sari, *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru SMA*, Jurnal, Perspektif Ilmu Pendidikan - Vol. 33 No. 1 April 2019

¹¹⁸ Sumirta Adhi, *The Effect Of Organizational Culture, Transformational Leadership and Work Motivation Toward Teacher Performance*, Indian Journal of Positive Psychology, 2013, Vol 4. No 4 537-539

Hasil penelitian ini juga di dukung oleh Septi Andriani¹¹⁹ yang menunjukkan bahwa: *motivations work is have a positive effect for the teacher performance which means that there is have a positive and significant influence between the motivations work with the teacher performance. The result of test is showed that the motivations work is affect significantly on the teacher performance with an influence of 98.7%.*

Maksud dari pernyataan diatas bahwa adanya pengaruh positif signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin meningkat kinerja guru, yang berarti pekerjaan motivasi di ikuti oleh peningkatan kinerja guru. Sekolah perlu memperhatikan motivasi kerja guru, baik eksternal maupun internal. Hal tersebut sebagai langkah strategis untuk dapat mendorong guru bekerja dengan semakin produktif. Dengan semangat kerja tinggi, otomatis produktivitas kerja juga akan meningkat, sehingga proses pembelajaran semakin efektif dan efisien. Oleh karena itu, pemberian motivasi dan kesempatan kepada setiap guru dalam bekerja dan mengembangkan kompetensi serta karirnya mutlak dilakukan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja harus dimiliki oleh setiap guru agar dapat meningkatkan kualitas dirinya yang merupakan tonggak dalam pencapaian pendidikan yang berkualitas. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Wahyudi¹²⁰, yaitu seorang guru akan meningkat kualitas kinerjanya apabila mereka mempunyai motivasi kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

¹¹⁹ Septi Andriani, *The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance*, International Journal Of Scientific & Technology Research Volume 7, Issue 7, July 2018. 19-29

¹²⁰ Wahyudi, *Imam Mengejar profesionalisme guru*. (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012), 7

Oleh karena itu, motivasi kerja sangat penting untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja guru.

F. Pengaruh Tidak Langsung antara Lingkungan Kerja Fisik Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis koefisien model path struktural yang menunjukkan nilai P-Value $>0,05$ sebesar 0,007 dan nilai koefisiennya sebesar 0,198. Hasil data menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja fisik melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya yakni positif dan signifikan. Penelitian ini didukung oleh Imroantun¹²¹, yakni adanya lingkungan kerja fisik yang nyaman dan motivasi yang tinggi maka kinerja dapat dicapai secara optimal sesuai seperti yang diinginkan khususnya dalam pembelajaran. Adapun penelitian ini senada dengan Fazarwati, yaitu lingkungan kerja fisik melalui motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja staf. Hal ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan fisik melalui motivasi terhadap kinerja guru.

Oleh karena itu SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya harus memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja fisik, selain itu juga harus memperhatikan faktor motivasi kerja. Artinya apabila lingkungan kerja fisik baik maka motivasi guru juga baik sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

¹²¹ Fazarwati, *Pengaruh Lingkungan....* Tesis Unsyiah, Banda Aceh 2014

G. Pengaruh Tidak Langsung antara Lingkungan kerja non fisik Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Nilai hasil analisis penelitian ini adalah dengan menunjukkan pada P-Value $>0,05$ yakni 0,237 dengan koefisiennya sebesar 0.073. hasil data ini menunjukkan bahwa pengaruh secara tidak langsung antara lingkungan kerja non fisik melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raua adalah positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini di dukung oleh Benny Setyadi¹²², yaitu terdapat pengaruh lingkungan non fisik melalui motivasi terhadap kinerja. Adapun penelitian ini senada dengan Fazarwati¹²³, yakni ada pengaruh lingkungan non fisik melalui motivasi terhadap kinerja staf. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan non fisik melalui motivasi kerja memberi pengaruh terhadap kinerja guru.

Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi dengan nilai yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh secara langsung. Berarti motivasi mempunyai kontribusi yang penting bagi lingkungan kerja non fisik dalam mempengaruhi kinerja guru secara tidak langsung.

¹²² Benny Setyadi, dkk, *Pengaruh Lingkungan....*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 21 No. 1 April 2015, 1-7

¹²³ Fazarwati, *Pengaruh Lingkungan....* Tesis Unsyiah, Banda Aceh 2014

BAB VI

PENUTUP

Setelah dilakukan analisis hasil penelitian dan pembahasan terhadap hasil penelitian tersebut, maka pada bagian ini akan diuraikan kesimpulan dan juga saran yang dianggap perlu sebagai masukan bagi pihak-pihak terkait dalam rangka peningkatan kinerja guru.

A. Kesimpulan

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya. Semakin tinggi lingkungan kerja fisik maka akan semakin meningkat pula kinerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya. Semakin tinggi lingkungan kerja fisik non maka akan semakin meningkat pula kinerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya.
3. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya. Sehingga tinggi rendahnya kualitas lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini tidak berkontribusi pada meningkatnya kinerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya

4. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya. Sehingga tinggi rendahnya kualitas lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini tidak berkontribusi pada meningkatnya kinerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya.
5. Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya. Semakin tinggi motivasi kerja guru maka akan semakin meningkat pula kinerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya.
6. Ada pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara lingkungan kerja fisik melalui motivasi terhadap kinerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya. Semakin tinggi lingkungan kerja fisik maka akan semakin meningkat pula motivasi kerja guru sehingga dapat meningkatkan kinerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya.
7. Ada pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara lingkungan kerja non fisik melalui motivasi terhadap kinerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya. Semakin tinggi lingkungan kerja non fisik maka akan semakin meningkat pula motivasi kerja guru sehingga dapat meningkatkan kinerja guru SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya.

B. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data sebagaimana dalam pembahasan maka dapat dikemukakan implikasi teoritis. Sebagaimana telah dikemukakan dalam pembahasan mengenai hipotesis penelitian, membuktikan adanya pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja guru di SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya. Begitu pula dengan lingkungan kerja non fisik yang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya. Maka semakin tinggi lingkungan kerja fisik dan non fisik maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja guru di SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya. Adapun motivasi kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya. Begitu pula dengan lingkungan fisik melalui motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya. Adapun lingkungan kerja non fisik melalui motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya. Semakin tinggi lingkungan kerja fisik dan non fisik maka motivasi kerja akan meningkat sehingga dapat meningkatkan pula kinerja guru.

Berbeda dengan lingkungan kerja fisik yang dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Begitu pula dengan lingkungan kerja non fisik juga tidak berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja guru. Meskipun

lingkungan kerja fisik dan non fisik di SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya sangat bagus dan nyaman tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah tersebut. Hal ini dikarenakan terdapat beberapa faktor lain yang berkontribusi dalam peningkatan kinerja guru yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut didukung oleh teori-teori yang mendasarinya, seperti Sutrisno dan Sunyoto, menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik dan bersih akan dapat memotivasi guru dalam bekerja. Maka dengan memperhatikan lingkungan kerja fisik yang mampu memberikan motivasi guru untuk bekerja sehingga akan dapat meningkatkan gairah atau semangat guru dalam bekerja. Kemudian Sudarmawati juga menjelaskan bahwa segala keadaan yang berhubungan dengan lingkungan non fisik seperti adanya hubungan yang baik sesama rekan kerja ataupun dengan atasan maka setiap guru akan termotivasi dalam bekerja.

Ahmad Badrus Hisbuloh menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja guru. Apabila lingkungan kerja fisik kondusif dan nyaman maka akan berdampak pada peningkatan produktivitas kinerja guru dalam bekerja. Namun dalam penelitian ini peneliti tidak menemukan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru sebagaimana yang disebutkan dalam teori dan penelitian-penelitian sebelumnya. Hal ini dikarenakan banyak variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja dan tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Dari berbagai teori yang melandasi penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik sangat penting bagi guru dalam peningkatan

motivasi kerja guru yang nantinya akan meningkatkan kinerja guru dalam bekerja. Adapun lingkungan kerja fisik dan non fisik pada dasar teoritisnya berimplikasi terhadap kinerja guru yang berarti semakin bagus lingkungan kerja fisik dan non fisik akan meningkat kinerja guru. Namun berbeda dalam penelitian ini ini yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

C. Saran

Meskipun lembaga sekolah dikategorikan sebagai organisasi nirlaba yang melayani masyarakat, namun tidak berarti sekolah tidak dituntut untuk terus meningkatkan mutu proses maupun output pendidikan. Sebaliknya sekolah dituntut untuk menjadikan mutu sebagai konsentrasi utama, karena mencerdaskan kehidupan bangsa ada ditangan para guru.

1. Bagi Guru

- a. Guru hendaknya selalu meningkatkan perannya dalam merencanakan program pembelajaran melalui observasi mengenai strategi mengajar dan memilih metode yang sesuai agar siswa dapat belajar dengan baik supaya tujuan pembelajaran dapat tercapai.
- b. Guru selalu berupaya untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme melalui kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan kinerja guru.
- c. Membina hubungan yang lebih erat antar sesama guru, kepala sekolah, orang tua siswa dan siswa, agar proses pembelajaran dapat tercapai sesuai harapan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya: perlunya kajian-kajian yang memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru. Sangat boleh jadi variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja guru diperluas lagi misalkan variabel iklim kerja, kepuasan kerja, budaya sekolah, sarana prasarana dan lain sebagainya. Variasi dalam objek penelitian bisa di perluas, misalkan membandingkan antara guru yang PNS dan Non PNS sehingga dapat dilihat perbedaan kinerja keduanya.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz Wahab, 2011, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, Bandung: Alfabeta
- Abin Syamsudin Makmun, 2003, *Psikologi Kependidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Agus Ahyari, 2002, *Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFE
- Aisya Maura, *Fakta Kualitas Guru Indonesia Yang Perlu Anda Ketahui*, 22 Juni 2018, di akses tanggal 22/04/2019. <https://blog.ruangguru.com/fakta-kualitas-guru-di-indonesia-yang-perlu-anda-ketahui>.
- Ajabar, Resi Marina, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Prabumulih*. Jurnal Ilmiah MAE (Manajemen, Ekonomi & Akutansi). Agustus 2019, Vol. 3 no 2, 80-91
- Akdon dan Sahlan Hadi, *Aplikasi Statistik dan Metode Penelitian untuk Administrasi dan Manajemen*, (Bandung: Dewi Ruchi, 2005). 109-110.
- Alex S, Nitisemito, 2002, *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia,
- Alex S. Nitisemito, 1996. *Manajemen Personalia, Sumber Daya Manusia*, Jakarta Gholia Indonesia
- Analisa, Lucky Wulan. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)*. Tesis tidak diterbitkan. Semarang: Universitas Diponegoro
- Anis Syamsu Rizal, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMP*, Jurnal Ulul Albab. Januari 2019, Vol. 23. No. 1,
- Asmawati, *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Tesis, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung Bandar Lampung 2019
- B. Siswanto. 1990, *Manajemen Modern. Konsep dan Aplikasi*. Bandung: Sinar Baru
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2014. *Kinerja Guru Profesional*. (Yogyakarta: AR-RUZZ MEDI,
- Barnawi. Dkk, 2011, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian Kinerja Guru Profesional*, Bandung: Alfabeta

- Bayu Hendro Priyono. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember*, Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 4 No. 2 Desember 2018,
- Benny Setyadi, dkk, *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Bank Bri, Tbk. Cabang Bogor)*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 21 No. 1 April 2015
- Darsowiryo Soekadi. 2001. *Peranan Komunikasi Dalam Organisasi*. (Surakarta: Bumi Ketingan Surakarta,
- Deswarta, “*Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau*”, Jurnal Valuta, Vol. 3, No. 1, April 2017
- Dewi Fitriani, dkk, *Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru SMK Negeri 1 Manokwari*, Jurnal Cakrawala Manajemen Businees: Volume 1 nomor 1 tahun 2018
- Darsono, Max, dkk, 2002, *Belajar dan Pembelajaran*, Semarang: Semarang Press,
- Eliyanto. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen*. Jurnal Pendidikan Madrasah. Vol.3, nomer 1, Mei 2018
- Fazarwati, *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Motivasi kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Staf Lembaga Swadaya Masyarakat di Kabupaten Aceh Utara*. Tesis Unsyiah, Banda Aceh, 2014
- Gie, Liang, 2000, *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty,
- Gitosudarmo, Indriyo, dkk, 1997, *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. Hani, 2008, *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta,
- Hasil Data Kuesioner SMAN se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya
- Helena Purnama Sari, *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru SMA*, Jurnal, Perspektif Ilmu Pendidikan - Vol. 33 No. 1 April 2019

- Hendro Setyono, *Pengaruh Kopetensi Guru, Insentif, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap*, Jurnal Sainteks: Vol 8, no 2 tahun 2011
- Husein Umar, 2003. *Riset Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- I Komang Ardana, dkk, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu,
- I' anatur Thoifah, 2015. *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*, Malang: Madani,
- Ignasius Wursanto. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi dua. Yogyakarta: Andi
- Imam Ghazali, 2006, *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square, Edisi 2*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,)
- Imroatun, Siti dan Sukirman. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo*. Economic Education Analysis Journal (EEAJ) Vol. 5 No. 1, Februari 2016
- Indah Hartatik Puji, *Buku Praktis mengembangkan SDM*, Cetakan Pertama Yogyakarta: Laksana, 2014
- Ishak Arep dan Hendri Tanjung, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Universitas Trisakti,
- Jasmani Asf dan Syaiful Mustafa, *Supervisi perndidikan: Terebosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*, Yogyakarta: Ar-Ruz Media
- Karmidi, *Kontribusi Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMU Negeri di Kota Malang*, (Malang: Tesis tidak di terbitkan. Universitas Negeri Malang, 2003
- Malayu S.P. Hasibuan, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara,
- Mangkunegara, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama

- Mariati Rahman, 2017. *Ilmu Administrasi*, Makasar: Sah Media
- Mo Kasiram, 2008. *Metodelogi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*. Malang: UIN Malang Press
- Mohamad Ihda Zulfikar, 2015, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru MTs Negeri di Kabupaten Brebes*, Tesis Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta (UIN SUKA).
- Muhammad Ikhsan Firdaus, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Pusat Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini (PP PAUDNI) Regional I Bandung*, Jurnal Prosiding Manajemen Vol 5, No 1, (Februari, 2019)
- Mulyadi, *Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Guru SMAN Kota Tangerang Selatan*, Jurnal Ekonomi Efektif, Vol 1 No 3, Januari 2019
- Mulyasa, E. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Mulyasa, E 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mulyasa. 2013. *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013..* Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nefrida, Ar. “*Pengaruh Kompetensi Guru dan Lingkungan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Kota Jambi*”. Jurnal Pendidikan dan Keguruan. Vol. 1. No.1, 2016
- Norianggono, dkk. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 No. 2, Maret, 2014
- Nurhasana Kasda, dkk, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng*, Jurnal Ilmu Ekonomi. Oktober 2019, Vol. 2 no. 4
- Nuri Aslami, 2018, *The Effect Of The Non-Physical Work Environment And Job Insecurity On The Performance Of Outsourcing Employee Business Support Through The Motivation As Intervening Variable At Pt. Telekomunikasi Selular Branch Medan*. Advances in Economics, Business and Management Research (AEBMR), volume 46 1st Economics and

Business International Conference 2017 (EBIC 2017). Published by Atlantis press.

Pandji Anoraga, 1992. *Psikologi Kepemimpinan*, Jakarta: Renika Cipta

Putu Suarta, *Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Matematika*, Jurnal Penelitian Matematika Dan Pendidikan Matematika, Vol. 2 no. 2, Agustus 2019

Rifa Elfita, dkk, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Mts Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi*, Jurnal AL-Hikmah Vol 1, No 1 (2019).

Rivai, Veithzal; Jauvani Sagala, *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009

Robbins dan Mary, 2005, *Manajemen*, Jakarta: Gramedia

Robbins, P. Stephen, 2010. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jakarta: Prenhallindo

Sardiman AM, 2001, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada

Sedarmawati, 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas kerja*, Bandung: Mandar Maju,

Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sedermayanti, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

Septi Andriani, *The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance*, International Journal Of Scientific & Technology Research Volume 7, Issue 7, July 2018

Serambinews.com, “*Peringkat Uji Kompetensi Guru di Aceh Naik ke Rangking 15 Nasional*, Jum’at, 09 Maret 2018, 23:55, diakses 05 januari 2020, pukul 21:15 di <https://aceh.tribunnews.com/2018/03/09/peringkat-uji-kompetensi-guru-di-aceh-naik-ke-ranking-15-nasional>

Siagian, sondang. P. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014)

Singgih Mahendra, *Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Di SD Daerah Binaan R.A Kartini Kecamatan Kutoarjo*

Kabupaten Pureorejo, Skripsi Pendidikan Guru Sekolah Dasar Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang Tahun Ajaran, 2015

Siswanto Sastrohadiwiryono, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara

Siti Alfiah, *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMK N 4 Yogyakarta Tahun Pelajaran 2015/2016*, Tesis, Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Pasca Sarjana Universitas PGRI Yogyakarta, tahun 2016.

Slameto, dkk, *Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Beserta Faktor Penentunya*”, Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial, Vol. 27, No. 2, Desember 2017,

Soebagyo Brotosedjati, *Pengaruh Supervisi Kunjungan Kelas Oleh Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Sukoharjo*, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 18, No, 3 September 2012.

Sri Rejeki, *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Di Sekolah Dasar Negeri Sinduadi Timur Sleman* Jurnal Manajemen Vol. 4 No. 1 Juni 2014

Srinalia, *Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru Dan Korelasinya Terhadap Pembinaan Siswa: Studi Kasus Di SMAN 1 Darul Imarah Aceh Besar*, Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA, febuari 2015 Vol. 15 no. 2

Sudarmawan Danim, 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*, Bandung: Remaja Rosdakarya

Sumirta Adhi, *The Effect Of Organizational Culture, Transformational Leadership and Work Motivation Toward Teacher Performance*, Indian Journal of Positive Psychology, 2013, Vol 4. No 4

Sugianingrat, I.A.P.W, I Wayan Gde Sarwana. *Effect of work culture on employee performance with work motivation as mediator: study at nonstar hotel in denpasar-bali, Indonesia*. International Journal of Economics, Commerce and Management. Vol. V, Issue 12. 2017

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta,

Sugiyono, Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta

- Suhaji, Linawati, *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Herculon Carpet Semarang)*, Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis Vol 1, No 1 tahun 2012
- Suharsimi Arikunto, 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Reneka Cipta.
- Suharsimi Arikunto, 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta,
- Sunyoto, Danang, 2012, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia* Praktek Penelitian), (Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service,
- Supardi, 2014, *Kinerja Guru*, Jakarta: Raja Garfindo Persada
- Sutanto Leo, 2013. *Kiat Jitu Menulis Skripsi, Tesis, dan Disertasi*, Jakarta: Erlangga,
- Sutrisno, E, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- Suwarto, 2010, *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya
- Torang, Syamsir, 2014, *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Turence Mitchell, *People In Organization Understanding Their Behavior*, Kogakhusa Ltd: Interbasional Student Edition Mc. Graw hill, 1983
- 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, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untu Perusahaan*, (Jakarta: Raja Garfindo Persada,
- Wahjosumidjo, 2001, *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Jakarta: Rajagrafindo,
- Wahyudi, Imam, 2012, *Mengejar profesionalisme guru*. Jakarta: Prestasi Pustaka,
- Yacinda Chresstela Prasidya Norianggono, dkk, *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Telkomsel Area Iii Jawa-Bali Nusra Di Surabaya*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 8 No. 2 Maret 2014

LAMPIRAN

Lampiran 1

FORM ANGKET PENGUMPULAN DATA PENELITIAN PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA GURU DI SMAN SE KECAMATAN SEUNAGAN NAGAN RAYA

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Guru Bidang Studi :
5. Lama Mengajar :
6. Status Kepegawaian : PNS/NON PNS*

B. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah setiap pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu guru 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 didalam kotak yang menurut bapak/ibu paling tepat.

Pertanyaan/pertanyaan berikut berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap motivasi dan kinerja guru. Berikan jawaban sesuai dengan apa adanya yang bapak /ibu ketahui dan rasakan dengan katagori pilihan jawaban sebagai berikut:

Angket Tentang Lingkungan Kerja Fisik

Berikan penilaia Bapak/Ibu pada pernyataan-pernyataan berikut ini, dengan cara memberi tanda centang (√) pada jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu!

(SS) Sangat Setuju – (S) Setuju – (N) Netral – (TS) Tidak Setuju – (STS) Sangat Tidak Setuju

No	URAIAN PERTANYAAN	JAWABAN				
		5	4	3	2	1
		SS	S	N	TS	STS
1	Penerangan di ruang kerja terpenuhi secara baik					
2	Kebersihan ruangan kerja selalu bersih dan terjaga dengan baik					
3	Pewarnaan dalam ruangan kerja sudah bagus					
4	Ruangan kerja jauh dari kebisingan					
5	Suhu udara dalam ruangan kerja selalu terjaga karena adanya pendingin udara (Kipas angin/AC)					
6	Dalam menlajankan aktifitas guru selalu merasa aman					

Angket Tentang Lingkungan Kerja Non Fisik

Berikan penilaian Bapak/Ibu pada pernyataan-pernyataan berikut ini, dengan cara memberi tanda centang (✓) pada jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu!

(SS) Sangat Setuju – (S) Setuju – (N) Netral – (TS) Tidak Setuju – (STS) Sangat Tidak Setuju

No	URAIAN PERTANYAAN	JAWABAN				
		5	4	3	2	1
		SS	S	N	TS	STS
Hubungan rekan kerja setingkat						
1	Saya berinteraksi kepada semua guru dan rekan kerja saya sangat baik dalam bekerja sama.					
2	Suasana kekeluargaan dalam bekerja membuat saya lebih nyaman dalam bekerja					
3	Ketika rekan kerja mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan saya selalu siap memberikan bantuan					
Hubungan atasan dengan bawahan (guru)						
4	Kepala sekolah selalu bersikap terbuka dalam berkomunikasi dengan guru terkait pekerjaan yang dilakukan					
5	Atasan saya selalu menjalin hubungan komunikasi yang baik dengan bawahan (guru)					

Angket Tentang Motivasi Kerja

Berikan penilaian Bapak/Ibu pada pernyataan-pernyataan berikut ini, dengan cara memberi tanda centang (√) pada jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu!

(SS) Sangat Setuju – (S) Setuju – (N) Netral – (TS) Tidak Setuju – (STS) Sangat Tidak Setuju

No	URAIAN PERTANYAAN	JAWABAN				
		5	4	3	2	1
		SS	S	N	TS	STS
Kebutuhan akan prestasi						
1	Dalam melaksanakan tugas-tugas yang kompetitif, saya berusaha melebihi teman kerja lainnya					
2	Saya berusaha dengan sebaik mungkin untuk mencapai prestasi terbaik					
3	Bagi saya tugas-tugas berat yang saya hadapi menjadi tantangan untuk maju					
Kebutuhan akan kekuasaan						
4	Saya berkesempatan untuk berperan penting dalam suatu kegiatan disekolah					
5	Saya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi rekan kerja agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu					
6	Saya berkeinginan memberikan ide/saran dalam forum rapat					
Kebutuhan akan pertalian						
7	Saya ingin agar pekerjaan yang saya lakukan diberikan timbal balik					

8	Saya menjalin hubungan baik dengan rekan kerja saya					
9	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada harus bekerja sendiri					

Angket Tentang kinerja guru

Berikan penilaian Bapak/Ibu pada pernyataan-pernyataan berikut ini, dengan cara memberi tanda centang (✓) pada jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu!

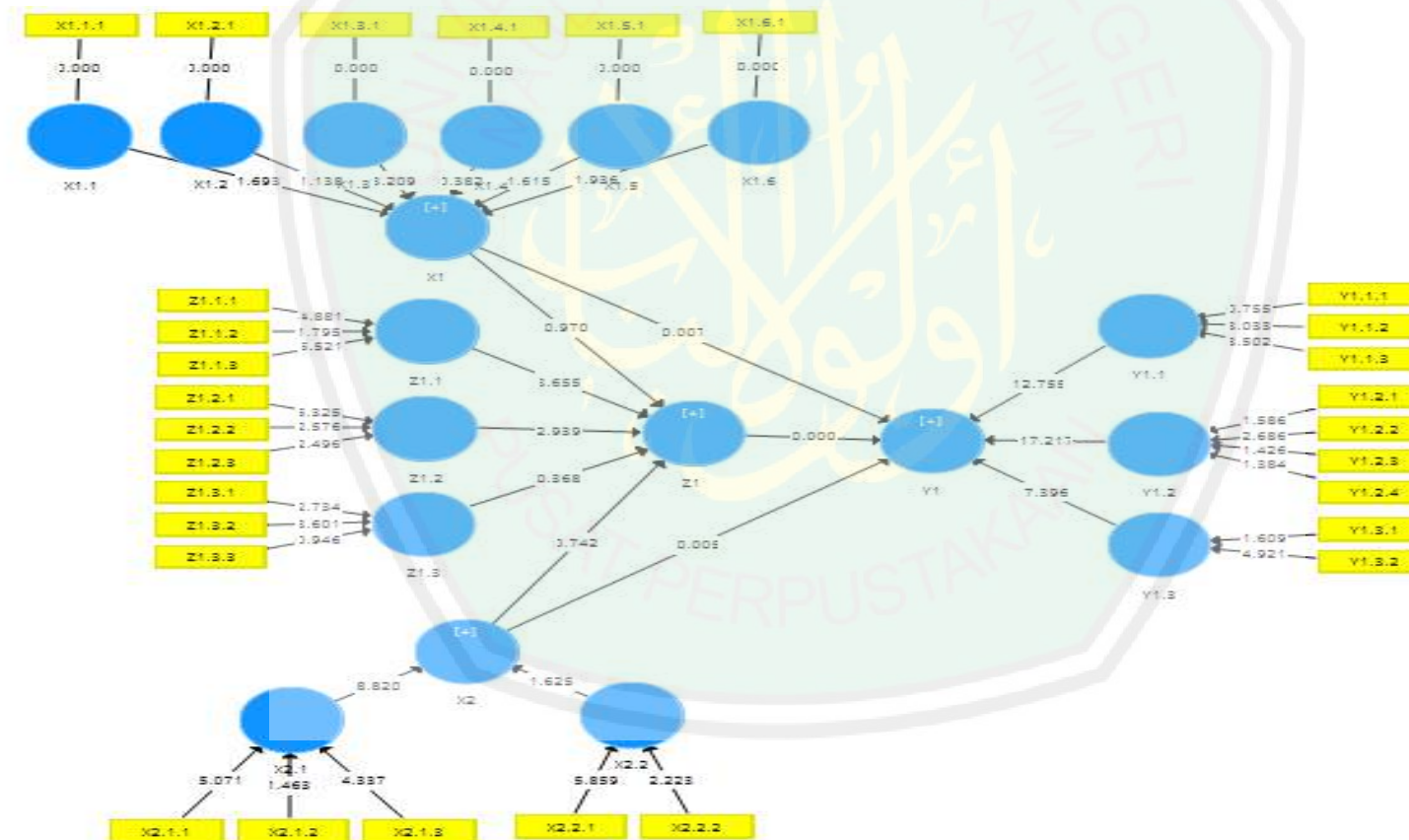
(SS) Sangat Setuju – (S) Setuju – (N) Netral – (TS) Tidak Setuju – (STS) Sangat Tidak Setuju

No	URAIAN PERTANYAAN	JAWABAN				
		5	4	3	2	1
		SS	S	N	TS	STS
Perencanaan Pembelajaran						
1	Saya memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP dengan memperhatikan karakter peserta didik					
2	Saya menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual dan mutakhir, serta saya merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif					
3	Saya memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai materi dan strategi					
Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran yang Efektif dan Efisien						
4	Saya memulai pembelajaran dengan efektif dan menguasai materi pelajaran					
5	Saya menerapkan strategi pembelajaran yang efektif serta memanfaatkan sumber belajar/media					

6	Saya memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran.					
7	Saya menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam proses pembelajaran serta mengakhiri pembelajaran dengan efektif.					
Penilaian Pembelajaran						
8	Saya merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan peserta didik					
9	Saya menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar siswa serta memberikan umpan balik tentang kemajuan belajarnya untuk bahan penyusunan rpp selanjutnya					

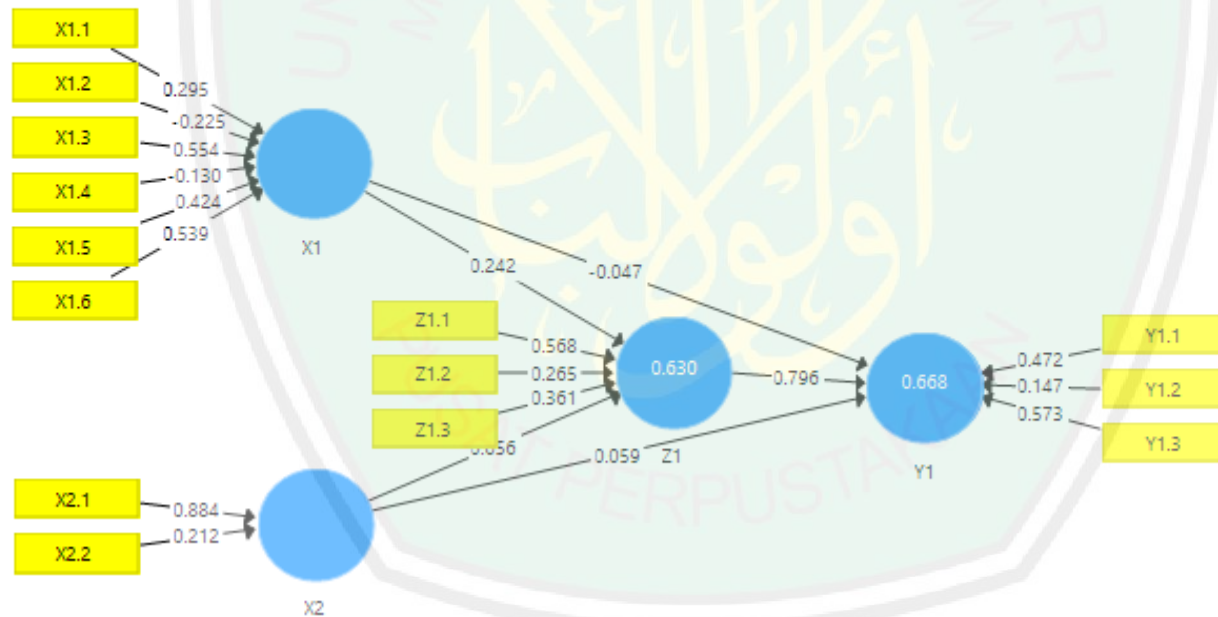
Lampiran 2

Nilai Outer dan Inner Model Pada Run 1
Dengan Aplikasi PLS Pada Tahap Second Order



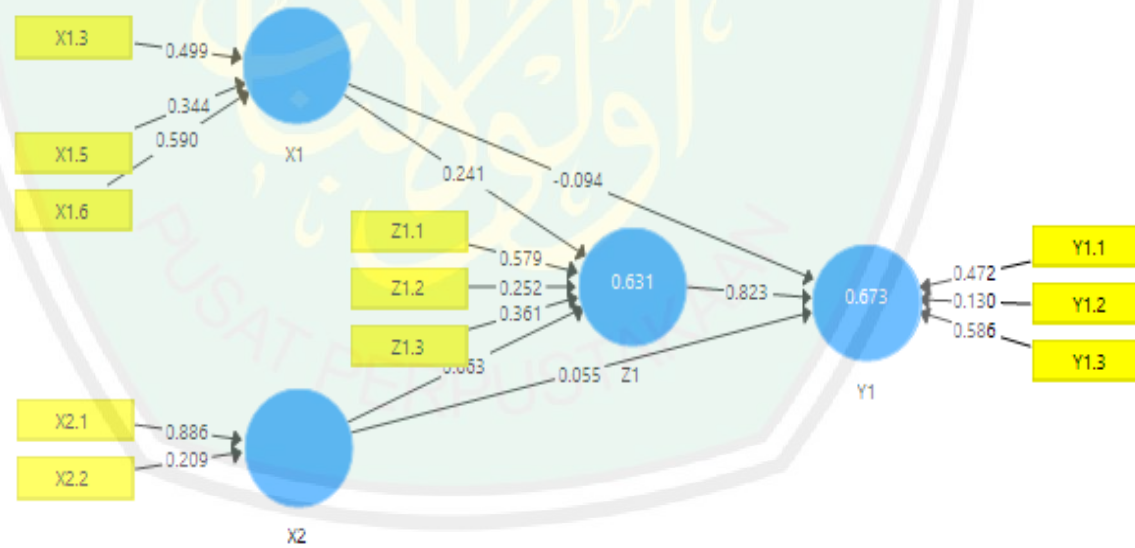
Lampiran 3

Nilai Outer Dan Inner Model Pada Run 2 Dengan Aplikasi PLS pada Tahapan First Order



Lampiran 4

Nilai Outer Dan Inner Model Pada Run 2 Dengan Aplikasi PLS pada Tahapan First Order



Lampiran 5

Nilai Distribusi Angket Penelitian Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)							
Responden	X1.1.1	X1.2.1	X1.3.1	X1.4.1	X1.5.1	X1.6.1	Total
1	5	5	5	3	2	4	24
2	4	4	4	5	3	3	23
3	5	5	2	4	5	4	25
4	5	5	4	5	5	5	29
5	5	5	5	5	4	5	29
6	4	3	3	4	3	4	21
7	5	4	4	4	3	4	24
8	5	5	5	5	5	5	30
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	3	3	4	3	21
11	5	4	4	5	5	5	28
12	4	5	4	5	5	4	27
13	4	5	4	4	4	4	25
14	4	4	5	5	3	4	25
15	4	4	4	5	3	4	24
16	5	5	4	5	4	5	28
17	5	5	5	5	5	5	30
18	4	5	4	5	4	4	26
19	5	5	4	5	4	4	27
20	5	4	3	5	3	5	25
21	4	5	5	4	5	5	28
22	4	5	4	4	4	4	25
23	4	4	4	5	4	5	26
24	4	5	4	4	4	5	26
25	4	4	4	4	4	5	25
26	5	5	5	4	4	4	27
27	5	5	4	4	5	5	28
28	5	5	4	4	5	5	28
29	5	5	4	4	4	4	26
30	5	4	4	4	4	5	26
31	5	4	4	4	4	5	26
32	5	5	4	5	5	4	28
33	4	4	4	3	4	1	20
34	5	5	4	5	5	5	29
35	5	4	4	4	4	4	25
36	5	5	5	5	5	5	30

37	5	5	5	5	5	5	30
38	5	5	5	5	5	5	30
39	5	5	4	4	4	4	26
40	5	5	5	5	5	5	30
41	4	4	4	4	3	4	23
42	4	4	5	4	4	5	26
43	5	5	5	5	5	4	29
44	5	5	5	5	5	5	30
45	5	5	4	4	4	4	26
46	5	5	5	5	5	5	30
47	5	5	5	5	5	5	30
48	5	4	5	5	4	5	28
49	5	4	4	4	4	5	26
50	4	4	4	4	5	5	26
51	5	5	4	5	5	5	29
52	4	5	5	5	5	5	29
53	4	5	5	3	5	4	26
54	5	4	4	5	4	4	26
55	5	4	4	5	5	4	27
56	4	5	5	5	5	5	29
57	4	5	5	5	5	4	28
58	4	4	5	5	4	5	27
59	5	4	4	3	3	5	24
60	5	5	5	4	5	4	28
61	5	5	3	5	5	4	27
62	4	5	5	5	5	5	29
63	4	4	4	5	4	5	26
64	5	4	5	4	4	4	26
65	5	4	4	4	4	4	25
66	5	5	3	5	5	5	28
67	5	4	5	5	5	4	28
68	4	5	5	4	5	4	27
69	4	5	5	4	4	5	27
70	5	5	5	5	4	4	28
71	4	4	4	4	4	4	24
72	5	4	5	5	5	4	28
73	5	4	4	5	5	5	28
74	4	5	4	5	5	5	28
75	4	4	5	4	4	5	26

76	5	4	4	5	5	4	27
77	4	5	4	5	5	5	28
78	5	5	5	5	4	5	29
79	5	5	5	4	4	5	28
80	4	4	5	4	4	5	26
81	5	4	4	5	5	5	28
82	5	5	5	5	5	5	30
83	4	5	5	5	5	4	28
84	5	5	4	4	4	5	27
85	5	4	4	5	5	4	27
86	4	5	5	5	5	4	28

Lampiran 6

Nilai Distribusi Angket Penelitian Variabel Lingkungan Non Fisik (X2)						
Responden	X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.2.1	X2.2.2	Total
1	5	3	5	5	5	23
2	5	4	4	5	5	23
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	5	5	24
5	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	4	4	20
7	5	4	4	5	5	23
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	4	5	5	24
10	3	3	3	4	4	17
11	5	5	5	5	5	25
12	4	4	4	5	4	21
13	4	4	4	4	5	21
14	5	5	5	5	4	24
15	4	4	4	4	4	20
16	5	5	4	5	5	24
17	4	5	5	5	5	24
18	4	4	4	5	4	21
19	5	4	4	5	4	22
20	5	5	4	5	5	24
21	4	5	5	4	4	22
22	4	4	4	5	5	22
23	4	4	4	5	5	22

24	4	4	4	5	5	22
25	4	4	5	5	4	22
26	3	4	4	3	5	19
27	3	5	4	3	4	19
28	3	5	4	3	4	19
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	4	5	24
31	5	5	5	4	5	24
32	5	5	5	5	5	25
33	5	4	5	4	4	22
34	3	5	4	3	4	19
35	4	4	4	4	4	20
36	5	5	5	5	5	25
37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	4	4	23
39	5	5	4	5	5	24
40	5	5	5	5	5	25
41	4	4	4	4	4	20
42	4	5	4	4	5	22
43	5	4	4	4	4	21
44	5	5	5	5	5	25
45	4	5	4	4	4	21
46	5	5	5	4	4	23
47	5	5	5	5	5	25
48	5	4	4	4	5	22
49	5	4	5	5	4	23
50	5	4	5	5	4	23
51	5	5	5	4	4	23
52	4	4	5	5	4	22
53	4	5	5	4	5	23
54	4	5	5	4	4	22
55	5	4	5	4	5	23
56	5	4	4	5	5	23
57	4	5	5	4	5	23
58	4	5	4	4	5	22
59	5	4	5	4	5	23
60	4	5	5	5	4	23
61	5	4	4	4	4	21
62	5	5	5	5	5	25

63	4	5	4	4	5	22
64	5	5	4	4	5	23
65	5	4	4	5	4	22
66	4	4	5	4	4	21
67	4	4	5	5	5	23
68	5	5	5	5	5	25
69	4	5	4	5	4	22
70	4	4	5	5	4	22
71	5	4	5	5	4	23
72	4	5	5	4	5	23
73	5	5	4	4	5	23
74	5	4	4	4	5	22
75	5	4	4	5	5	23
76	5	5	4	4	5	23
77	4	4	5	5	5	23
78	5	5	4	5	5	24
79	5	5	4	4	5	23
80	4	5	5	5	4	23
81	5	4	4	5	5	23
82	4	4	5	4	5	22
83	5	5	5	5	5	25
84	4	4	5	5	5	23
85	5	4	4	5	4	22
86	5	4	4	4	4	21

Lampiran 7

Nilai Distribusi Angket Penelitian Variabel Motivasi Kerja (Z)										
Responden	Z1.1.1	Z1.1.2	Z1.1.3	Z1.2.1	Z1.2.2	Z1.2.3	Z1.3.1	Z1.3.2	Z1.3.3	Total
1	5	5	5	4	5	4	4	4	5	41
2	3	4	4	4	5	5	4	5	5	39
3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	36
4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	40
5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	41
6	4	4	5	5	5	5	5	4	4	41
7	3	3	5	5	5	5	5	3	5	39
8	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
9	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
10	5	3	4	4	4	4	5	4	4	37
11	4	5	5	5	4	4	4	4	5	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
14	5	5	5	5	4	4	4	5	5	42
15	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
16	5	5	5	4	5	4	5	5	5	43
17	4	5	4	4	5	5	5	5	5	42
18	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
19	4	5	5	4	4	4	5	5	5	41
20	5	5	5	4	4	4	4	5	4	40

21	5	4	4	5	5	5	5	4	5	42
22	4	5	5	4	4	5	5	5	3	40
23	5	4	4	5	5	5	5	5	4	42
24	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
25	4	4	4	4	5	4	4	5	5	39
26	3	5	4	4	4	5	3	5	3	36
27	3	4	5	4	4	5	4	5	3	37
28	3	4	5	3	4	5	5	5	3	37
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
30	3	5	5	4	4	4	4	4	5	38
31	4	4	5	4	5	4	4	4	5	39
32	4	4	5	4	3	4	4	4	5	37
33	4	4	5	5	5	4	4	4	4	39
34	5	5	5	4	4	4	4	5	3	39
35	4	4	4	3	4	5	4	5	5	38
36	4	4	4	4	4	5	4	5	5	39
37	5	5	4	4	5	4	4	5	5	41
38	4	5	4	4	4	5	4	5	5	40
39	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
40	4	4	4	3	4	4	4	5	5	37
41	4	4	4	5	4	4	5	4	2	36
42	4	4	5	4	4	4	5	5	4	39
43	5	5	5	5	4	5	5	4	4	42
44	4	5	4	5	4	4	4	5	4	39

45	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
46	4	4	4	5	4	4	4	5	5	39
47	4	4	4	4	5	3	4	4	4	36
48	5	4	5	5	5	4	4	5	5	42
49	5	3	5	4	4	5	4	5	5	40
50	5	5	4	4	4	5	4	5	5	41
51	5	4	4	4	4	5	3	5	5	39
52	5	4	4	4	5	5	4	4	4	39
53	4	3	4	5	4	4	4	5	4	37
54	3	4	4	3	4	5	4	4	3	34
55	3	4	3	4	4	5	4	5	5	37
56	4	5	4	5	4	4	4	5	5	40
57	3	5	4	4	5	4	4	5	4	38
58	4	4	5	4	4	3	4	4	4	36
59	5	4	4	4	4	4	5	5	4	39
60	5	4	4	4	4	4	4	5	5	39
61	5	5	4	5	4	5	4	5	5	42
62	3	4	4	5	4	5	5	4	5	39
63	4	3	4	4	4	5	3	4	4	35
64	4	5	4	4	4	4	4	4	3	36
65	4	5	3	4	5	4	4	5	5	39
66	3	4	4	5	4	5	4	5	5	39
67	4	4	4	4	4	5	3	5	4	37
68	4	3	4	4	5	5	4	4	4	37

69	4	5	4	4	4	4	4	5	5	39
70	5	5	4	4	5	4	4	5	5	41
71	3	5	4	4	4	4	4	4	4	36
72	4	4	5	4	4	5	5	4	3	38
73	4	4	5	3	4	5	3	5	5	38
74	3	4	5	4	4	3	4	5	5	37
75	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40
76	4	4	4	4	4	5	5	4	4	38
77	3	4	4	4	4	4	4	5	5	37
78	4	5	4	4	3	4	4	4	4	36
79	4	4	5	4	4	5	4	5	5	40
80	5	5	3	4	4	5	3	5	4	38
81	4	4	5	4	4	4	4	4	5	38
82	5	5	4	4	4	5	4	5	4	40
83	5	5	4	4	4	5	4	4	4	39
84	5	4	4	3	4	5	4	5	5	39
85	5	5	5	5	4	4	4	5	4	41
86	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38

Lampiran 8

Nilai Distribusi Angket Penelitian Variabel Kinerja Guru (Y)										
Responden	Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.1.3	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.2.3	Y1.2.4	Y1.3.1	Y1.3.2	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	39
4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
7	4	4	3	4	4	5	3	3	4	34
8	5	5	5	3	4	3	3	4	4	36
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
10	4	3	4	4	4	4	4	4	3	34
11	4	4	4	4	4	5	4	4	5	38
12	5	4	5	4	4	5	5	5	5	42
13	5	5	5	5	4	4	5	5	4	42
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
16	5	5	5	4	5	5	5	4	5	43
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
19	4	5	4	5	4	4	4	5	5	40
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45

21	4	4	5	4	5	5	4	5	5	41
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
23	5	5	5	5	4	4	5	5	4	42
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
25	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
26	5	5	4	4	4	4	5	4	4	39
27	5	5	4	4	4	4	5	4	4	39
28	5	5	4	4	4	4	5	4	4	39
29	4	4	4	5	4	5	5	5	5	41
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
33	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
34	5	5	4	4	4	4	5	4	4	39
35	4	5	5	4	5	5	5	5	5	43
36	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
37	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
38	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
39	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
40	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
42	4	4	4	5	5	4	5	4	5	40
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
44	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44

45	4	4	4	4	4	3	4	3	3	33
46	4	5	5	4	5	5	5	5	5	43
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
48	5	5	4	4	4	5	5	5	5	42
49	5	5	4	5	4	4	4	5	5	41
50	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43
51	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43
52	5	5	5	4	5	3	5	4	5	41
53	5	5	5	4	5	4	5	5	4	42
54	5	4	4	3	5	5	5	5	4	40
55	5	4	5	5	4	5	5	5	5	43
56	4	4	4	5	5	4	5	4	4	39
57	4	3	5	4	5	4	4	5	4	38
58	5	5	5	5	4	5	5	4	4	42
59	4	5	5	4	4	4	4	5	5	40
60	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
61	5	5	4	4	4	3	5	4	4	38
62	5	4	4	5	5	4	5	5	5	42
63	4	5	5	5	4	5	4	5	5	42
64	4	5	4	5	5	4	4	5	5	41
65	5	5	5	4	4	4	5	4	5	41
66	5	4	5	5	5	4	4	5	4	41
67	5	4	4	5	5	4	5	4	4	40
68	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44

69	4	5	5	5	4	3	4	5	5	40
70	5	4	5	4	5	5	5	5	5	43
71	5	4	4	3	5	4	4	4	4	37
72	5	5	4	5	5	4	5	5	5	43
73	4	5	5	4	4	5	5	4	5	41
74	5	5	4	5	5	4	5	5	4	42
75	5	5	5	4	5	5	4	5	4	42
76	5	4	5	5	4	5	4	4	5	41
77	4	5	4	4	5	5	5	4	5	41
78	5	4	5	5	5	5	5	3	4	41
79	4	5	4	5	4	5	5	4	4	40
80	4	5	5	4	5	4	4	5	5	41
81	4	5	4	5	5	5	5	4	5	42
82	5	5	5	4	5	5	4	5	5	43
83	5	5	5	4	5	5	5	4	4	42
84	5	4	4	5	4	5	4	4	4	39
85	5	5	5	5	4	5	4	4	5	42
86	5	4	5	5	5	5	5	4	5	43

Lampiran 9



PEMERINTAH ACEH
DINAS PENDIDIKAN
SMA NEGERI 1 SEUNAGAN

Jln. T. Ben No. 3 Jeuram - Nagan Raya Telp. (0655) 41003 Kode Pos 23671
 Website : sman1seunagan.sch.id Email : sman1naganraya67@gmail.com

Nomor : 421.8/007/2020
 Lembaran :
 Hal : Izin Penelitian Tests

Jauram, 15 Maret 2020
 Kepada Yth,
 Direktur Pascasarjana Universitas Islam
 Maulana Malik Ibrahim Malang
 di
 Malang

Dengan Hormat,

- Berdasarkan Surat Direktur Pascasarjana Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang Nomor : B-25/Ps/PA/01/01/2020, tanggal 21 03 Maret 2020 Perihal : Penelitian Tests.
- Selubungan dengan Surat tersebut diatas, kami memrakamkan bahwa :

Nama	RUAD HASAN
NIM	18710018
Program Studi	Pendidikan Islam
Judul Penelitian :	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru
- Bahan yang terlampir nama ya di atas telah melakukan penelitian di SMAN 1 Seunagan dari tanggal 05 Maret, sd 14 Maret 2020 untuk menyelesaikan tests serta setelah selesai penyusunan tests menyerahkan satu karya tulisnya ke pihak sekolah sebagai arsip.
- Oleh karena surat ini kami tempatkan atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.



Kepala SMA Negeri 1 Seunagan,
 Drs. ZULFIKRI
 19620821 199802 1 007

Terselubungan :

- Cebang Dinas Pendidikan Wilayah Kabupaten Nagan Raya di Suba Meulimum
- Mahasiswa yang bersangkutan
- Arsip

Lampiran 10

**PEMERINTAH ACEH**
DINAS PENDIDIKAN
SMA NEGERI 2 SEUNAGAN
Jln. Kanda Lintang-Pendukung No. 79 Kabupaten Nagan Raya Kode Pos. 23611
Email: seunagan2@nragov.go.id

SURAT KETRANGAN PENELITIAN
Nomor: 421.3-136/2020

Yang hendak sayaon dibawah ini:

Nama:	Salihin, S.Pd
NIP:	19850614 199003 1 004
Pangkat/Gol. Jabatan:	Pembina Tk. 1/ IVb Kepala Sekolah SMA Negeri 2 Seunagan Kabupaten Nagan Raya

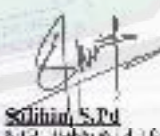
Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama:	Ustad Hassan
NIM:	18715015
Program Studi:	Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Judul Tesis:	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru

Barang yang namanya tersebut di atas telah melaksanakan penelitian dan pengumpulan data untuk menyelesaikan Tesis di SMA Negeri 2 Seunagan Kecamatan Seunagan, Jember Kabupaten Nagan Raya pada tanggal 9 Maret s.d. 14 Maret 2020.

Demikian surat keterangan penelitian ini dikeluarkan, untuk dapat dipergunakan sebagaimana.

Konde Lintang, 16 Maret 2020
Kepala Sekolah,


Salihin, S.Pd
NIP. 19850614 199003 1 004

Lampiran 11

**PEMERINTAH ACEH**
DINAS PENDIDIKAN
SMA NEGERI 3 SEUNAGAN
Jln. Negeri Kutu Pasa - Krueng Dareh Negeri Raya, Kode Pos 23671
Website: sman3seunagan.ac.id Email: info@sman3seunagan.ac.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor: 121.5 / 074 / 2020

Sang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: ROKHILAH, S.Si, M.Pd
NIP	: 19780608 2003041 001
Pangkat/Jenjang	: Pembina IV.a
Jabatan	: Kepala Sekolah SMA Negeri 3 Seunagan Kabupaten Nagan Raya

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama	: Fuad Hasan
NIM	: 18710018
Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Judul Tesis	: Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru

Demikian yang namanya terdapat di atas telah menyaksikan, menuliskan dan pengumpulan data untuk menyelesaikan Tesis di SMA Negeri 3 Seunagan Kabupaten Nagan Raya pada tanggal 6 Maret s.d 14 Maret 2020.

Demikian surat keterangan penelitian ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kutu Pasa, 16 Maret 2020
Kepala Sekolah,


ROKHILAH, S.Si, M.Pd
NIP. 19780608 2003041 001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Fuad Hasan
NIM : 18710018
Alamat : Gampong Blang Puuk Nigan
Kec. Seunagan Kab. Nagan Raya,
Prov. Aceh



Tempat Tanggal Lahir: Blang Puuk, 27 September 1995

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

No. Telp/Hp : 085296971098

Riwayat Pendidikan :

1. TK Nigan
2. SD Blang Puuk
3. SMP Negeri 1 Seunagan
4. SMA Negeri 1 Seunagan
5. S1 Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam
Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
6. S2 Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Pascasarjana UIN Maliki Malang

Batu, 29 Juni 2020

Fuad Hasan
NIM 18710018