

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN KOMITMEN  
TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN)  
DI KOTA MEDAN**

**TESIS**

**OLEH  
ANITIA ANGGREINI BATUBARA  
NIM: 14710007**



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

**2016**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN KOMITMEN  
TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN)  
DI KOTA MEDAN**

**TESIS**

Diajukan kepada Pascasarjana  
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang  
untuk memenuhi beban studi pada  
Program Magister Manajemen Pendidikan Islam

OLEH  
ANITIA ANGGREINI BATUBARA  
NIM. 14710007

Pembimbing



Prof. Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I  
NIP.195507171982031005



Dr. Esa Nur Wahyuni, M.Pd  
NIP.197203062008012010

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2016**

**LEMBAR PERSETUJUAN  
UJIAN TESIS**

Tesis dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Di Kota Medan ini telah diperiksa dan disetujui untuk diuji,

Malang, 25 Mei 2016

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I  
NIP. 195507171982031005

Malang, 27 Mei 2016

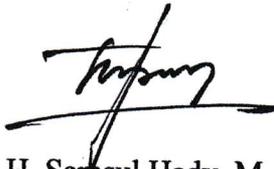
Pembimbing II



Dr. Esa Nur Wahyuni, M.Pd  
NIP. 197203062008012010

Malang, 27 Mei 2016

Mengetahui,  
Ketua Program Magister MPI



Dr. H. Samsul Hady, M.Ag  
NIP.196608251994031002

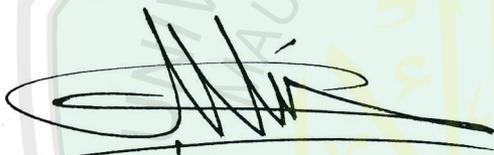
## LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Tesis dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Di Kota Medan ini telah diuji dan dipertahankan di depan sidang dewan penguji pada tanggal 15 Juni 2016

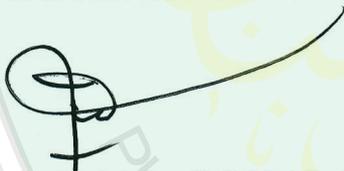
Dewan Penguji,



Dra. Hj. Suti'ah, M.Pd Ketua  
NIP.196510061993032003



Dr. H. Agus Maimun, M.Pd, Penguji Utama  
NIP. 196508171998031003



Prof. Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I, Anggota  
NIP. 195507171982031005



Dr. Esa Nur Wahyuni, M.Pd, Anggota  
NIP. 197203062008012010

Mengetahui,  
Direktur PPs,



Prof. Dr. H. Baharuddin, M.Pd.I  
NIP. 195612311983031032

**SURAT PERNYATAAN  
ORISINALITAS PENELITIAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anita Anggreini Batubara  
NIM : 14710007  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Di Kota Medan

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

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

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

Batu, 15 Juni 2016

Hormat saya,



Anitia Anggreini Batubara

14710007

## MOTTO

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا وَمَا  
يَذَكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ ﴿٢٦٦﴾

Allah menganugerahkan al hikmah (kefahaman yang dalam tentang Al Quran dan As Sunnah) kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan barangsiapa yang dianugerahi hikmah, ia benar-benar telah dianugerahi karunia yang banyak. Dan hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran (dari firman Allah)<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Departemen agama Republik Indonesia, Al Qur'an Terjemah, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro,2009), hlm. 45

## **PERSEMBAHAN**

### **Yang Utama Dari Segalanya....**

*Sembah sujud serta syukur kepada ALLAH SWT. Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang engkau berikan akhirnya tesis yang sederhana ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam selalu terlimpahkan keharibaan Rasulullah Muhammad SAW.*

**Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi.**

### **MAMAK dan AYAH tercinta.....**

*Sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terimakasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya keil ini kepada mamak dan ayah yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar yang bertuliskan kata cinta dan persembahan, semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat mamak dan ayah bahagia karena kusadar, selama ini belum bisa berbuat yang lebih. Untuk ayah dan mamak selalu membuatku termotivasi dan selalu menyirami kasih sayang, selalu mendoakanku, selalu menasehatiku menjadi lebih baik.*

## KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah saya panjatkan ke hadirat Allah Tuhan Yang Maha Penyayang yang telah menganugerahkan berbagai kenikmatan kepada penulis, terlihat dengan kesehatan, dan kebahagiaan yang penulis rasakan saat ini. Tanpa kemuraha-Nya, Mustahil semua ini dapat penulis nikmati. Karena limpahan Rahmat serta Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Kota Medan**”

Sholawat dan salam tak lupa Penulis limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang membawa kita dari zaman jahiliyah kezaman terang benderang seperti sekarang ini, tidak lupa kepada keluarganya, sahabatnya dan pengikutnya hingga kepada kita semua di berikan syafa'atnya hingga yaumul akhir.

Selanjutnya, penulis ungkapkan yang tiada tara untuk kedua orang tua penulis. Untuk ayah dan mamak ( H. Ahmad Bustami Batubara & Hj. Anita Nazfi) yang telah menjadi orang tua terhebat sejagad raya, yang selalu memberikan motivasi, nasehat, cinta, kasih sayang, perhatian serta doa yang tulus.

Untuk abang dan ke dua adik kakak tersayang ( M. Tanhawiy Batubara, Viyayan Tamila Batubara & dan yang paling Kecil M. Azmi Pardenggan Batubara), terimakasih banyak telah menjadi bagian dari motivator yang luar biasa sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.

Penulis ucapkan rasa terima kasih dan penghargaan juga kepada:

1. Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M.Si dan para Pembantu Rektor. Direktur Pascasarjana, Prof. Dr. H. Baharuddin, M.Pd
2. Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Dr. H. Samsul Hady, M.Ag dan Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag selaku sekretaris Program atas motivasi, koreksi dan kemudahan pelayanan selama studi.
3. Dosen Pembimbing I, Prof. Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I atas bimbingan, kesabarannya dan ketekunannya dalam membimbing penulis dan tak henti-hentinya memberikan dorongan agar tesis ini cepat diselesaikan.
4. Dosen Pembimbing II, Dr. Esa Nurwahyuni, M.Pd atas bimbingan, arahan, kritik, dan koreksinya dalam penulisan tesis.
5. Semua staff pengajar atau dosen dan semua staff TU Sekolah Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan wawasan keilmuan dan kemudahan-kemudahan selama menyelesaikan studi.
6. Bapak kepala sekolah, Seluruh dewan guru dan para pegawai lainnya di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) .Kota Medan yang telah memberikan dukungan, serta partisipasinya selama penulis menyelesaikan tesis sehingga penelitian tesis ini berjalan dengan lancar.
7. Seluruh rekan dan rekanita senasib seperjuangan di program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) angkatan 2014/2016. Sahabat-sahabat yang di kontrakan buk Sri, kontrakan Pak Djito, dan yang terkhir seluruh

abang-abang Dzusabiel, terimakasih atas ketulusan kasih sayang dan persahabatan, serta motivasi yang telah diberikan dalam proses penyelesaian tesis ini.

Penulis berharap semoga budi baik semua pihak tersebut diatas mendapat balasan dari ALLAH SWT berupa pahala yang betlipat ganda. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih sederhana dan penuh keterbatasan. Untuk menyempurnakannya, penulis mengharap kritik dan saran yang bersifat membangun dari para pembaca yang budiman. Akhir nya semoga kita dapat mengambil manfaat dari karya tulis ini dan semoga ALLAH SWT senantiasa memberikan hidayah dan petunjuk-Nya kepada kita semua.

Malang, 23 Mei 2016

Penulis

## DAFTAR ISI

### Halaman

Halaman sampul.....	i
Halaman Judul.....	ii
Lembar persetujuan.....	iii
Lembar Pengesahan Tesis.....	iv
Lembar Pernyataan.....	v
Motto.....	vi
Persembahan.....	vii
Kata Pengantar.....	viii
Daftar Isi.....	xi
Daftar Tabel.....	xiv
Daftar Gambar.....	xv
Daftar Lampiran.....	xvi
Abstrak.....	xvii

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	11
E. Hipotesis Penelitian.....	13
F. Asumsi Penelitian.....	14
G. Ruang Lingkup Penelitian.....	15
H. Orisinalitas Penelitian.....	15
I. Defenisi Operasional.....	21

### BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja Guru.....	25
1. Pengertian kinerja Guru.....	25
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.....	30
3. Evaluasi/ penilaian guru.....	33
B. Lingkungan Kerja.....	35
1. Pengertian lingkungan Kerja.....	35
2. Jenis-jenis Lingkungan kerja.....	38

3. Aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja .....	42
C. Kompensasi .....	45
1. Pengertian Kompensasi .....	45
2. Tujuan pemberian kompensasi .....	49
3. Bentuk kompensasi .....	53
D. Komitmen.....	57
1. Pengertian komitmen .....	57
2. Jenis komitmen .....	60
3. Faktor-faktor komitmen .....	63
E. Pengaruh Lingkungan Kerja, kompensasi dan komitmen terhadap kinerja guru.....	65
1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru .....	65
2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru .....	67
3. Pengaruh komitmen terhadap kinerja guru .....	68
4. Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, komitmen terhadap kinerja guru .....	69

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	73
B. Variabel Penelitian .....	74
C. Populasi dan Sampel .....	75
D. Pengumpulan data .....	77
E. Instrumen penelitian.....	79
F. Uji Validitas dan reliabilitas.....	86
G. Analisis Data .....	94
1. Analisis Deskriptif.....	96
2. Uji Persyaratan Analisis .....	96
3. Uji Hipotesis.....	100

### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

A. Deskripsi Data Penelitian .....	103
1. Analisis Statistik Deskriptif .....	103
2. Uji Prasarat Regresi.....	126
a. Uji Normalitas .....	127
b. Uji Linearitas.....	128
c. Uji Multikolinieritas .....	130
d. Uji Heteroskedasitas.....	131
3. Pengujian hipotesis.....	132
a. Uji Regresi Linier Secara Parsial .....	134
b. Uji Regresi Linier Secara Simultan.....	137

### **BAB V PEMBAHASAN**

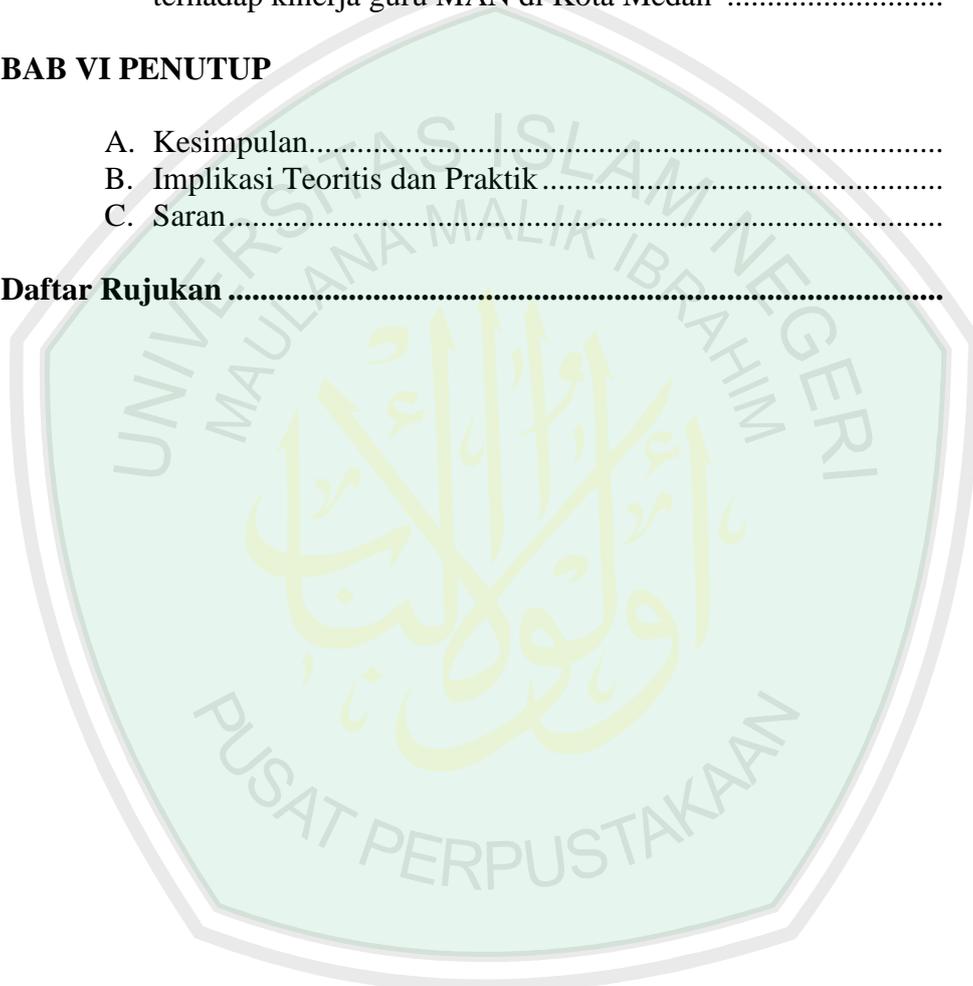
A. Gambaran Lingkungan Kerja, Kompensasi, Komitmen dan Kinerja Guru.....	142
--	-----

B. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru MAN Di Kota Medan .....	149
C. Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja Guru MAN Di Kota Medan .....	153
D. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Guru MAN Di Kota Medan .....	155
E. Pengaruh Lingkungan kerja, kompensasi, komitmen terhadap kinerja guru MAN di Kota Medan .....	159

## **BAB VI PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	164
B. Implikasi Teoritis dan Praktik.....	165
C. Saran.....	166

<b>Daftar Rujukan .....</b>	<b>168</b>
-----------------------------	------------



## DAFTAR TABEL

1.1 Orisinalitas Penelitian .....	20
3.1 Sampel.....	77
3.2 Instumen Penelitian .....	80
3.3 Kisi-Kisi Angket .....	84
3.4 Ringkasan Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	89
3.5 Ringkasan Uji Validitas Kompensasi.....	90
3.6 Ringkasan Uji Validitas Komitmen .....	91
3.7 Ringkasan Uji validitas Kinerja Guru .....	92
3.8 Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas Instrumen .....	93
3.9 Keriteria Pengambilan Keputusan.....	94
4.1 Tabulasi hasil jawaban kuesioner Kinerja Guru .....	103
4.2 Deskripsi Kinerja Guru .....	108
4.3 Tabulasi hasil jawaban kuesioner Lingkungan kerja Fisik .....	109
4.4 Tabulasi hasil jawaban kuesioner Lingkungan kerja Non Fisik .....	111
4.5 Deskripsi Lingkungan Kerja .....	113
4.6 Tabulasi hasil jawaban kuesioner Kompensasi Langsung .....	115
4.7 Tabulasi hasil jawaban kuesioner Kompensasi Tidak Langsung .....	117
4.8 Deskripsi Kompensasi .....	119
4.9 Tabulasi hasil jawaban kuesioner Komitmen Aktif .....	121
4.10 Tabulasi hasil jawaban kuesioner Komitmen Kelanjutan .....	122
4.11 Tabulasi hasil jawaban kuesioner Komitmen Normatif .....	123
4.12 Deskripsi Komitmen .....	125
4.13 Hasil Uji Normalitas .....	127
4.14 Hasil Uji Linieritas Lingkungan Kerja .....	129
4.15 Hasil Uji Linieritas Kompensasi .....	129
4.16 Hasil Uji Linieritas Komitmen .....	130
4.17 Rigkasan Hasil Uji Linieritas .....	130
4.18 Hasil Uji Multikolinieritas .....	131
4.19 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial.....	134
4.20 Hasil Uji Regresi .....	136
4.21 Hasil Uji Hipotesis secara Simultan .....	138
4.22 Hasil Anova.....	139
4.23 Hasil Koefisien Determinasi .....	139

## DAFTAR GAMBAR

3.1 Diagram Analisis antara variabel bebas dan variabel terikat .....	75
4.1 Diagram Kinerja guru .....	109
4.2 Diagram Lingkungan Kerja.....	114
4.3 Diagram Kompensasi.....	120
4.4 Diagram Komitmen.....	126
4.5 Diagram Normal.....	128
4.6 Diagram Heteroskedasitas.....	132
5.1 Bagan Hasil .....	163



## DAFTAR LAMPIRAN

1. Instrumen Penelitian
2. Kisi-Kisi Angket
3. Hasil Uji Normalitas
4. Hasil Uji Linieritas
5. Hasil Multikolineritas
6. Hasil Heteroskidasitas
7. Hasil Uji Regresi Linier Ganda
8. Angket
9. Profil Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Kota Medan
10. Uji r
11. Uji T tabel
12. Uji F tabel
13. Surat Keterangan Penelitian



## ABSTRAK

Batubara, Anita Anggreini, 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru MAN di Kota Medan. Tesis Program Pascasarjana, Program Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI), Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing (1) Prof. Dr. H Mulyadi, M.Pd.I. (II) Dr. Esa Nur Wahyuni, M.Pd

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Kompensasi, Komitmen, dan Kinerja Guru

Lingkungan kerja merupakan suatu sarana atau suatu tempat yang sangat mempengaruhi kinerja seorang guru. Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diterima pegawai atau guru atas hasil jasa yang telah diberikan. Hal ini penting untuk diperhatikan, agar guru dapat berperan penting dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Sedangkan komitmen merupakan kekuatan batin seorang guru atas tugas yang diembankan kepadanya yang mana tugas tersebut memberi pengaruh besar terhadap kinerja guru berupa tanggung jawab dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan. Sementara itu kinerja guru ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang guru dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Sehingga lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen dapat berpengaruh terhadap lingkungan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menjelaskan tingkat lingkungan kerja, kompensasi, komitmen, dan kinerja guru, (2) menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, (3) menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja (4) menjelaskan komitmen terhadap kinerja guru, dan (5) menjelaskan pengaruh secara bersama-sama lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen terhadap kinerja guru MAN di Kota Medan.

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, rancangan berjenis korelasi. Pengumpulan data menggunakan empat jenis angket tentang lingkungan kerja, kompensasi, komitmen, dan kinerja guru. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 89 orang. Data dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan teknik analisis regresi linear berganda.

Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa (1) lingkungan kerja dan kompensasi tergolong kategori tinggi, sedangkan gambaran komitmen dan kinerja guru tergolong sangat tinggi. (2) ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, hal ini dijelaskan dengan nilai data  $t_{hitung} (4,788) > t_{tabel} 1,988$  signifikansi t-tes  $0.000 < 0,005$ , (3) ada pengaruh positif dan signifikansi kompensasi terhadap kinerja guru, hal ini dijelaskan dengan nilai data  $t_{hitung} (2,325) > t_{tabel} 1,988$  dan signifikansi t-tes  $0.022 < 0,005$ , (4) ada pengaruh positif dan signifikansi komitmen terhadap kinerja guru, hal ini dijelaskan dengan nilai data  $t_{hitung} (7,598) > t_{tabel} 1,988$  dan signifikansi t-tes  $0.000 < 0,005$ , (5) ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen terhadap kinerja guru MAN di Kota Medan. Hal ini menunjukkan hasil analisis uji F dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0,005$ . besar R square adalah sebesar 0.641, hal ini berarti 64,1% dan sisanya 35.9% dipengaruhi oleh variabel lain selain ke tiga variabel tersebut. Kemungkinan ada pengaruh lain selain lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen.

## Abstract

Batubara, Anita Anggreini, 2016. Work Environment, Compensation and Commitment Impact Toward Teacher of Islamic State Senior High School Performance at Medan City. Thesis On Postgraduate Program, Master of Islamic Education Management of Islamic State University Maulana Malik Ibrahim Malang, Advisors: (1) Prof. Dr. H Mulyadi, M.Pd.I. (II) Dr. Esa Nur Wahyuni, M.Pd

**Keywords:** Work Environment, Compensation, Commitment and Teacher's Performance.

The work environment is a medium or a place that greatly affect the teacher's performance. Compensation is a reward received by employee or teacher which given on the result of their services. It is important to note, that teachers can play an important role in carrying out its responsibilities. Therefore, a teacher must have a commitment to work. Commitment is also the inner strength of a teacher on their duties in which the task has a big influence on teacher's performance and innovation form of responsibility towards the development of science. The teacher's performance is the result of the quality and quantity of work accomplished by teacher in carrying out their duties according to their responsibilities. So the work environment, compensation, and commitment are able to influence the teachers.

The aim of this study is to: (1) explain the conception of work environment, compensation, commitment, and work performance of the teacher. To (2) explain the impact of work environment, (3) the impact of compensation, and (4) the impact of commitment toward teachers. Moreover, to (5) explain the impact of work environment, compensation, commitment toward teacher of Islamic state senior high school performance at Medan city.

The approach of this study is quantitative approach and using diversified quantitative correlation. The Collecting data using four types of questionnaire about work environment, compensation, commitment, and work performance. The number of respondents in this study is 89 peoples. The Data were analyzed using descriptive statistics and multiple linear regression analysis.

The results of the study showed that researcher obtained the following results (1) work environment and compensation are classified as high category, while the depiction of commitment and overview of teacher performance in Islamic state senior high school Medan are classified as very high category. (2) There is a positive and significant influence on the work environment toward teacher performance, this is explained by the significant value of data that  $t_{count} (4,788) > t_{table} 1,988$  and the significant of t-test that  $0.000 < 0,005$ . (3) There is a positive and significant influence on the compensation toward teacher performance, this is explained by the significant value of data of  $t_{count} (2,325) > t_{table} 1,988$  and the significant of t-test  $0.022 < 0,005$ . (4) There is a positive and significant influence on the compensation toward teacher performance, this is explained by the significant value of  $t_{count} (7,598) > t_{table} 1,988$  and the significant of t-test  $0.000 < 0,005$ . (5) There are simultaneous of positive and significant influence from work environment, compensation, and commitment toward teachers of Islamic state senior high school performance at Medan city. It based on the F significant value of  $0.000 < 0,005$ .

The value of R square is equal to 0.641, so that 64.1 % and the remaining 35.9 % influenced by other variables. There should be other variables out of these three variables influencing the teachers.



## مستخلص البحث

باتوبارا، أنيتيا أنجرايني، 2016. تأثير بيئة العمل، والتعويض والالتزام على أداء عمل المدرسين بمدرسة العالية الحكومية ميدان. رسالة ماجستير مقدمة لكلية الدراسات العليا قسم إدارة التربية الإسلامية، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرف (1) الأستاذ الدكتور الحاج مولياي الماچستير، (2) الدكتورة أسا نور وحيوني الماچستير.

**الكلمة الرئيسية:** بيئة العمل، التعويض، الالتزام، وأداء عمل المدرسين.

بيئة العمل هي نوع من العوامل أو المكان التي تؤثر أداء عمل المدرس. بيئة العمل التي لا تدعم العمل قد تسبب الموظف أن يشعر بالملل في وظيفته، ووظيفته تصبح مسدودة. والتعويض هو نوع من المكافآت التي سلمه الموظف أو المدرس من نتيجة خدمته. ومما يهم ملاحظته، أن المدرسين يمكن أن تلعب دورا هاما في الاضطلاع بمسؤولياتهم. فلذلك لا بد لكل المدرسين شعور الالتزام في عملهم. والالتزام هو نوع من القوة الباطنية للمدرسين على كل الوظيفة التي تؤثر أثرا كبيرا إلى أداء عمل المدرس بشكل المسؤولية أو المبتكرة على تطور العلوم. بحيث أن أداء عمل المدرسين هو نتيجة كيفية أو كمية التي حصلها المدرسين بعد تنفيذ الوظيفة وفق مسؤوليتهم.

وهدفت الدراسة لـ (1) شرح صور عن بيئة العمل والتعويض والالتزام وأداء عمل المدرسين بمدرسة العالية الحكومية ميدان، (2) شرح تأثير بيئة العمل على أداء عمل المدرسين و (3) تأثير التعويض على أداء عمل المدرسين و (4) تأثير الالتزام على أداء عمل المدرسين بمدرسة العالية الحكومية ميدان، والأخير (5) شرح تأثير بيئة العمل والتعويض والالتزام على أداء عمل المدرسين بمدرسة العالية الحكومية ميدان.

واستخدمت الباحثة المدخل الكمي الارتباطي. جمعت الباحثة البيانات باستخدام ثلاثة أنواع من الاستبيانات عن بيئة العمل، والتعويض والالتزام وأداء عمل المدرسين. عدد من المشاركين في هذه الدراسة هو 89 شخصا. وقد تم تحليل البيانات باستخدام الإحصاء الوصفي ومتعددة تحليل الانحدار الخطي.

أما عن نتائج البحث قد توصل الباحثة إلى النتائج التالية (1) بيئة العمل تصنف على أنها فئة عالية، ووصف تعويضات عالية، في حين أن تصوير التزام عالية جدا، وكذلك لمحة عامة عن أداء المعلم بمدرسة العالية الحكومية ميدان عالية جدا، (2) يوجد تأثيرا إيجابيا وهاما من بيئة العمل على أداء عمل المدرسين بمدرسة العالية الحكومية ميدان، ويتضح بقيمة  $t_{hitung} (4,788) > t_{tabel} 1,988$  وقيمة همة  $0,000 < 0,005$ ، (3) يوجد تأثيرا إيجابيا وهاما من التعويض على أداء عمل المدرسين ويتضح بقيمة  $t_{hitung} (2,325) > t_{tabel} 1,988$ ، وقيمة همة  $0,022 < 0,005$ ، (4) يوجد تأثيرا إيجابيا وهاما من التزام على أداء عمل المدرسين، ويتضح بقيمة  $t_{hitung} (7,598) > t_{tabel} 1,988$ ، وقيمة همة  $0,000 < 0,005$ ، (5) يوجد تأثيرا إيجابيا وهاما ومباشرا من بيئة العمل والتعويض والالتزام على أداء عمل المدرسين بمدرسة العالية الحكومية ميدان. ويتضح بنتيجة تحليل

“F” بقيمة  $0,005 < 0,000$ . ونتيجة “R square” هي 0,641 بمعنى أن بيئة العمل والتعويض والالتزام تؤثر على أداء عمل المدرسين بمدرسة العالية الحكومية ميدان بمئوية 64,1% والباقي 35,9% تتأثر بمتغيرات أخرى غير هذه المتغيرة الثلاثة. والتلخيص أن بيئة العمل والتعويض والالتزام تؤثر تأثيرا إيجابيا وهاما على أداء عمل المدرسين بمدرسة العالية الحكومية ميدان.



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan adalah usaha sadar yang dengan sengaja dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan mengandung pembinaan kepribadian. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan ialah melalui proses pembelajaran. Pembelajaran bisa dilaksanakan secara formal maupun non formal.

Dalam rangka menyukkseskan pembangunan nasional, pendidikan di rasa penting untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas untuk pemanfaatan sumber daya alam agar tercapai kesejahteraan dan kemakmuran kehidupan masyarakat. Seperti yang kita ketahui, bahwa keunggulan suatu bangsa itu tidak hanya dilihat dari kekayaan alamnya, akan tetapi pada keunggulan sumber daya manusianya. Maka dari itu negeri ini membutuhkan tenaga pendidik (guru) yang bermutu dan pendidikan yang bermutu pula. Sebelumnya, ada baiknya kita mengetahui pengertian dari MSDM itu sendiri, adapun pengertian Sumber Daya Manusia menurut James J. Jones adalah sebuah fungsi khusus dalam bidang administrasi pendidikan yang lebih luas. Ia berkenaan dengan layanan yang harus dilakukan sekelompok individu dalam sebuah lembaga yang mempekerjakan mereka dan semua aktivitas yang

berhubungan dengan mereka ditujukan untuk memfasilitasi proses belajar mengajar.<sup>1</sup>

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah.<sup>2</sup> Guru faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya. Karena bagi siswa, guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Di sekolah guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur siswa dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Guru merupakan salah satu unsur bidang kependidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan dirinya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Untuk itu guru dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

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

---

<sup>1</sup> James J. Jones & Donald, *Human Resoure Management in Education, (Manajen Sumber daya Manusia dalam Pendidikan)*, (Yogyakarta: Q-Media.2008), hlm. 24

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

serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. UU No.14 Tahun 2005 Bab IV pasal 20 (a) tentang guru dan dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.<sup>3</sup>

Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan, selain itu juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kinerja guru dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas seorang guru sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi dengan siswa pada saat proses pembelajaran.

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

Namun untuk saat ini masih banyak permasalahan dalam pendidikan di Indonesia. Mulai dari rendahnya kualitas pendidikan, dan ini semua tidak terlepas dari yang nama nya 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

---

<sup>3</sup> Ibid

dilingkungan madrasah, terutama dalam belajar dan Kinerja guru sebagai penentu tinggi rendah nya kualitas pendidikan. Sudarmawan Danim mengungkapkan bahwa salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang memadai.<sup>4</sup> Dalam hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum bisa dikatakan baik. Maka dari itu diperlukan peningkatan kemampuan, keterampilan, dan kompetensi yang seharusnya dimiliki guru demi terwujudnya pembelajaran yang efektif dan berkualitas. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kerjanya.

Menurut muhaimin seorang guru yang profesional harus mempunyai karakteristik yakni: (1) komitmen terhadap profesionalitas, yang melekat pada dirinya sikap dedikatif, komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja serta sikap *Continous improvement*, (2) menguasai ilmu dan mampu mengembangkan serta menjelaskan fungsinya dalam kehidupan, menjelaskan dimensi teoritis dan praktisnya dalam kehidupan, menjelaskan dimensi teoritis dan praktisnya atau sekaligus melakukan “transfer ilmu pengetahuan, internalisasi serta amaliyah (implementasi)” (3) memiliki kepekaan intelektual dan informasi serta memperbaharui pengetahuan dan keahliannya secara berkelanjutan dan berusaha mencerdaskan peserta didiknya, memberantas

---

<sup>4</sup> Jurnal.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/35074453.pdf di akses tgl 23/02/2016

kebodohan mereka serta melatih keterampilan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya.<sup>5</sup>

Harus disadari bahwa guru profesional dan berkinerja tinggi dalam melakukan proses pendidikan di sekolah tidak akan berhasil, jika tidak ada niat yang suci dan tulus dari para guru untuk mengetahui, memahami, memperhatikan, dan menerapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Berbicara tentang kinerja guru, menurut Supardi kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkannya dari prestasi belajar siswa. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar siswa yang baik.<sup>6</sup> Kinerja guru yang rendah terkait dengan profesionalismenya yang tentu saja di sebabkan oleh SDM yang rendah, sarana prasarana pembelajaran yang kurang, rendahnya jaminan kesejahteraan guru, kesempatan dan kemauan untuk mengembangkan diri yang masih belum ditingkatkan, kurangnya kecerdasan intelektual, dan motivasi kerja yang rendah yang turut serta mempengaruhi tingkat atau skala kinerjanya. Oleh karena itu, seorang guru yang profesionalismenya tinggi akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan maksimal sehingga akan memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru tersebut.

Namun yang ada di lapangan guru kurang dalam memperhatikan kinerjanya, kebanyakan dari para guru bekerja hanya sekedar melaksanakan tugas dan kewajiban sehari-hari. Keadaan ini akan menyebabkan etos kerja

---

<sup>5</sup> Muhaimin, *Wacana Pengembangan Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), hlm.217

<sup>6</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada,2013), hlm. 55

para guru menjadi rendah, dengan begitu hal ini akan berdampak pada mutu pendidikan yang rendah pula. Kinerja guru dapat di pengaruhi oleh beberapa hal di antaranya: lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen dalam bekerja.

Kaitan dengan lingkungan kerja guru, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.<sup>7</sup> lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Mulai dari lingkungan fisik dari guru yaitu dengan ruangan dimana guru bekerja, sampai dengan lingkungan non fisik guru dalam bekerja, yaitu rekan kerja guru tersebut. Jika hubungan guru dengan rekan kerjanya baik, maka antar guru tersebut bisa saling mendukung dalam menyampaikan pendidikan ke siswa. Sebaliknya, jika hubungan antar guru tidak baik, maka kinerja para guru akan menurun karena lingkungan kinerja yang tidak nyaman. yang mana dalam penelitian Safri Kamaria menemukan hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja.<sup>8</sup> Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Diana Khairani Sofyan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.<sup>9</sup> Dalam hasil penelitian Sri Rahardjo memnunjukkan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.<sup>10</sup> dari beberapa penelitian

---

<sup>7</sup> Nitisemito, *Manajemen personalia*, (Jakarta: Ghalia. 2001.), hlm. 183

<sup>8</sup> Safri Kamaria, *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja kepala madrasah tsanawiah di propinsi Maluku*, (Malang: PPs Universitas Islam Negeri Malang,2006), Tesis tidak di publikasikan. hlm 1

<sup>9</sup> Diana Khairani Sofyan, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*, ( *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* Vol.2 No.1 (2013) 18-23) ISSN : 2302 934X

<sup>10</sup> Sri Rahardj, *The Effect Of Competence, Leadership And Work Environment Towards Motivation And Its Impact On The Performance Of Teacher Of Elementary School In Surakarta City, Central Java, Indonesia*. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*(Vol. 3 | No. 6 | June 2014.ISSN: 2278-6236)

diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru.

Kaitan dengan kompensasi, dalam hal ini guru atau pendidik adalah pelanggan internal dalam menyampaikan proses pembelajaran yang puas terhadap hasil yang akan dicapai siswa, dan kepuasan guru akan dicapai apabila terpenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan oleh guru. Kebutuhan guru yang sangat mendasar adalah kebutuhan kompensasi. Menurut Rivai kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.<sup>11</sup> Kompensasi merupakan sesagala sesuatu yang di terima baik fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan pada seseorang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari objek pajak pendapatan. Yang mana kita ketahui kompensasi dapat memuaskan guru dan meningkatkan kinerja guru, akan tetapi dalam pemberian kompensasi harus memperhatikan dua hal yaitu: kompensasi uang harus sesuai dengan kinerja, dan para karyawan harus memahami pemberian kompensasi tidak dapat dilepas dari perilaku kinerja mereka. Oleh karena itu jika kompensasi diberikan secara benar para guru akan merasa lebih terpuaskan untuk mencapai sasaran-sasaran dalam menjalankan kinerjanya sebagai guru. Tetapi jika para guru memandang kompensasi mereka tidak memadai, kerja guru bisa turun dengan cara drastis karena memang kompensasi itu penting bagi karyawan atau dalam hal ini guru, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran kinerja antar guru satu

---

<sup>11</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. (Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm.357

dengan yang lainnya. Penelitian yang dilakukan Sulis Handarti menemukan bahwa kompensasi berhubungan signifikan terhadap kinerja guru.<sup>12</sup> Dalam penelitian Nanang Okta Widiandaru hasilnya ada pengaruh yang kuat terhadap disiplin kinerja guru.<sup>13</sup> Dari penelitian yang dikemukakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru.

Namun dalam pemberian kompensasi kepada guru pun harus diperhatikan atau di evaluasi, karena pemberian kompensasi tidak hanya di berikan begitu saja. Ada penyeleksian tersendiri bagi guru-guru yang berprestasi dalam bekerja, karena merupakan sisitem imbalan. Sehingga dapat menarik pegawai lain untuk berkontribusi optimal pada pekerjaannya, dengan adanya kompensasi tersebut para guru berkomit dalam kinerjanya.

Adapun kaitan dengan komitmen, dapat di lihat pengertian komitmen menurut lunhans dalam Kaswan adalah sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengespresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.<sup>14</sup> Pada penelitian ini dilakukan di MAN kota Medan, salah satu yang memegang peran sentral dalam proses belajar mengajar adalah guru. Dalam penelitian Wan Kasmawati komitmen

---

<sup>12</sup> Sulis Handarti, *Pengaruh iklim organisasi sekolah, kompensasi kerja, komitmen guru terhadap kinerja guru SMA NEGERI di Kota Trenggalek*. (Malang: PPs Universitas Islam Negeri Malang,2013). Tesis tidak diterbitkan

<sup>13</sup> Nanang Okta Windaru, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Guru*. Jurnal Seminar Nasional Evaluasi Pendidikan Tahun 2014 (ISBN 978-602-14215-5-0)

<sup>14</sup> Kaswan, *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Keunggulan Bersaing organisasi*, (Yogyakarta:Graha Ilmu: 2012),hlm. 293

mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru.<sup>15</sup> Dalam penelitian Rebecca mengatakan “*Among the academic, only affective commitment correlates significantly with job performance while among the administrative, not a single commitment dimension is related to job performance*” (Di antara akademik, hanya komitmen afektif yang berkorelasi secara signifikan terhadap kinerja).<sup>16</sup> Komitmen dapat digambarkan dalam keterikatan guru didalam suatu organisasi yang disebut dalam hal ini madrasah tempat dia bekerja, sehingga menimbulkan suatu rasa ikut memiliki terhadap madrasah tempat dia bekerja. Dengan adanya komitmen setidaknya dapat mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak.

Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan oleh penulis melalui via telpon, ada fenomena yang menarik dari sekolah yang akan penulis teliti, dimana MAN 1 Medan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pendidikan yang bermutu bagi masyarakat untuk tingkat aliyah. Ada dua tema utama yang diusung dalam melaksanakan tugas pokok tersebut yaitu Ilmu pengetahuan dan Teknologi serta Iman dan Taqwa. MAN 1 Medan merupakan peraih juara II pada International Human Resources Opment Program di ajang Education Award 2014 yang diselenggarakan di Jakarta, dan prestasi lainnya. Adapun MAN 2 Medan merupakan Madrasah yang juga sering berprestasi di

---

<sup>15</sup> Wan Kasmawati, *Pengaruh Komitmen Guru dan Komunikasi interpersona terhadap kinerja guru pada SDN se-kecamatan sekupang Batam*, (Jakarta: PPs Universitas Terbuka,2013). Tesis dipublikasikan

<sup>16</sup> Rebecca C. Tolentino, *Organizational Commitment and Job Performance of the Academic and Administrative Personnel*, International Journal of Information Technology and Business Management 29th July 2013. Vol.15 No.1 © 2012-2013 JITBM & ARF. All rights reserved. ISSN 2304-0777

tingkat nasional baik di bidang akademik maupun di bidang non akademik. Hal ini menunjukkan perbandingan yang jauh dari fakta yang ada, dimana mutu guru kita masih banyak dipermasalahkan, tetapi pada kenyataan masih banyak siswa-siswai dari MAN 1 Medan dan MAN 2 Model Medan yang memiliki berbagai prestasi.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka penulis berkeinginan untuk membahas lebih jauh konsep-konsep kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Medan yang mana di khususnya MAN 1 dan MAN 2 Model Medan, dengan berawal dari penelitian terutama terhadap lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, kompensasi, dan komitmen terhadap kinerja guru MAN di Kota Medan”**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana tingkat lingkungan kerja, kompensasi, komitmen dan kinerja guru MAN di Kota Medan?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja guru MAN di kota Medan?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru MAN di kota Medan?
4. Apakah ada pengaruh komitmen terhadap kinerja guru MAN di kota Medan?

5. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen terhadap kinerja guru MAN di kota Medan?

### **C. Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk menjelaskan tingkat lingkungan kerja, kompensasi, komitmen dan kinerja guru MAN di Kota Medan
2. Untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja guru MAN di kota Medan
3. Untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap Kinerja guru MAN di kota Medan
4. Untuk menjelaskan pengaruh komitmen terhadap Kinerja guru MAN di kota Medan
5. Untuk menjelaskan ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen terhadap kinerja guru MAN di kota Medan

### **D. Manfaat Penelitian**

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

1. Manfaat Teoritis:

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

## 2. Manfaat Praktis:

Secara praktis penelitian ini diharapkan bermanfaat dan memberikan kontribusi praktis kepada berbagai pihak antara lain:

### a. Bagi dinas pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi dinas pendidikan dalam rangka meningkatkan lingkungan kerja sehingga bermanfaat bagi peningkatan kinerja guru.

### b. Bagi sekolah

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

### c. Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi guru agar selalu berupaya komitmen dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik dan pengajar, serta menambah wawasan dan pengetahuan guru tentang bagaimana mengoptimalkan kinerja dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

### d. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah perbendaharaan dan memperkaya informasi empirik dalam hal lingkungan kerja, kompensasi

sehingga bermanfaat bagi peningkatan kinerja guru yang dapat dipakai sebagai data banding atau rujukan dengan mengubah atau menambah variabel lain sekaligus dapat menyempurnakan penelitian ini.

#### **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian ini berdasarkan kajian teori yang mengupas tentang lingkungan kerja, kompensasi, komitmen dan kinerja guru. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini merupakan rangkuman dari kesimpulan teori-teori tersebut. Hipotesis merupakan dugaan sementara terkait dengan hasil dari penelitian yang akan dilaksanakan. Secara umum hipotesis di bagi menjadi dua bagian yaitu hipotesis alternatif dan hipotesis nol. Suatu hipotesis sangat diperlukan mengingat keberadaannya yang akan dapat mengarahkan penelitian. Dalam hal ini, peneliti akan berupaya melakukan pembuktian terhadap suatu hipotesis untuk di uji kebenarannya.<sup>17</sup> Berdasarkan pembagian hipotesis tersebut maka hipotesis alternatif dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut.

1. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru MAN di kota Medan
2. Ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja guru MAN di kota Medan

---

<sup>17</sup> Muhammad Nisfiannoor. *Pendekatan statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*. (Jakarta: Salemba Humanika, 2009), hlm. 8.

3. Ada pengaruh signifikan komitmen terhadap kinerja guru MAN di kota Medan
4. Ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen terhadap kinerja guru MAN di kota Medan

Sedangkankan hipotesis nol dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru MAN di kota Medan
2. Tidak ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja guru MAN di kota Medan
3. Tidak ada pengaruh signifikan komitmen terhadap kinerja guru MAN di kota Medan
4. Tidak ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen terhadap kinerja guru MAN di kota Medan

#### **F. Asumsi Penelitian**

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

1. Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya lingkungan kerja yang mendukung.

2. Kinerja guru juga dalam penelitian ini dipengaruhi oleh kompensasi guru
3. Kinerja guru dalam penelitian ini di pengaruhi oleh komitmen guru
4. Kinerja guru yang di miliki Guru MAN di kota Medan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompetensi, dan komitmen guru yang berbeda-beda.
5. Semua responden memahami isi angket dan menjawabnya dengan jujur.

#### **G. Ruang Lingkup Penelitian**

Agar penelitian ini dapat dilakukan secara maksimal dan terfokus, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada: (1) lokasi penelitian, (2) variabel penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada MAN di kota Medan dengan populasi penelitian adalah seluruh guru MAN di kota Medan. Penelitian ini terdiri dari empat variabel, yakni lingkungan kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), komitmen ( $X_3$ ), dan kinerja guru ( $Y$ ).

#### **H. Orisinalitas Penelitian**

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

Dalam penelitiannya Safri Kamaria yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja kepala madrasah tsanawiah di propinsi Maluku Utara. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja kepala madrasah tsanawiah di propinsi Maluku Utara. Penelitian ini di rancang dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan korelasional yang dilaksanakan pada madrasah tsanawiah negeri dan swasta di propinsi Maluku Utara. Jumlah populasi sebanyak 76 madrasah tsanawiah dan jumlah sampel 42 madrasah tsanawiah. Sampel dipilih dengan metode probability sampling atau random sampling. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, namun dalam penelitian ini variabel independennya terhadap kinerja kepala sekolah, sedangkan yang ingin diteliti peneliti berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil analisis data membuktikan bahwa, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kepala madrasah tsanawiah, motivasi berprestasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kepala madrasah tsanawiah. Lingkungan kerja dan motivasi berprestasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kepala madrasah.<sup>18</sup>

Penelitian lain berkaitan dengan kinerja guru, kompensasi dan komitmen dilakukan oleh Sulis Handarti yang berjudul Pengaruh iklim organisasi sekolah, kompensasi kerja, dan komitmen guru terhadap kinerja

---

<sup>18</sup> Safri Kamaria, *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja kepala madrasah tsanawiah di propinsi Maluku*, (Malang:PPs Universitas Islam Negeri Malang,2006),Tesis tidak di publikasikan.

guru SMA Negeri Di Kota Trenggalek. Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui dan mengkaji pengaruh iklim organisasi sekolah, kompensasi sekolah, dan komitmen guru terhadap kinerja guru SMA di Kota Trenggalek, (2) mengetahui dan mengkaji pengaruh iklim organisasi sekolah, kompensasi sekolah, dan komitmen guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA di kota Trenggalek, (3) mengetahui dan mengkaji hubungan antara iklim organisasi sekolah dengan komitmen guru, dan (4) mengetahui dan mengkaji hubungan antara kompensasi kerja dengan komitmen guru. Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survey. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) iklim organisasi sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMA di kota Trenggalek, (2) kompensasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMA di Kota Trenggalek, (3) Komitmen guru tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMA di kota Trenggalek, (4) iklim organisasi sekolah mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen guru, dan (5) kompensasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen guru.<sup>19</sup>

Wan Kasmawati juga meneliti tentang komitmen dan kinerja guru, penelitian ini berjudul analisis pengaruh komitmen guru dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru pada SDN Se Kecamatan Sekupang Kota

---

<sup>19</sup> Sulis Handarti, *Pengaruh Iklim Organisasi sekolah, Kompensasi kerja, dan komitmen Guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Trenggalek* (Malang: PPS Universitas Islam Negeri Malang.2013): Tesis tidak di terbitkan

Batam. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) komitmen guru, (2) menganalisis komunikasi interpersonal, (3) menganalisis kinerja guru, (4) mengkaji pengaruh komitmen guru secara parsial terhadap kinerja guru, (5) mengkaji pengaruh komunikasi interpersonal secara parsial terhadap kinerja guru, serta (6) mengkaji pengaruh komitmen guru dan komunikasi interpersonal secara simultan terhadap kinerja guru. Teknik pengambilan sample penelitian menggunakan teknik stratified sampling. Metode analisis adalah analisis deskriptif dan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan tingkatan rata-rata jawaban responden untuk variabel komitmen guru (X1) sebesar 67, 20% tingkatan rata-rata jawaban responden untuk variabel komunikasi interpersonal (X2) sebesar 69,75%, dan tingkatan rata-rata responden untuk variabel kinerja guru (Y) sebesar 69,00% ini menunjukkan tingkatan rata-rata jawaban responden tertinggi terdapat pada variabel komunikasi interpersonal (X2). Besarnya pengaruh variabel komitmen guru terhadap kinerja guru adalah sebesar 11,557% , besar pengaruh variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru adalah sebesar 2,886 (28,86%) besarnya pengaruh komitmen guru dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja secara simultan pada pegawai adalah 434,110.<sup>20</sup>

Penelitian lain berkaitan dengan kinerja guru dilakukan juga dalam penelitian Shulhan Muwahid. 2012. Dengan judul gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk

---

<sup>20</sup> Wan Kasmawati, *Pengaruh Komitmen Guru dan Komunikasi interpersona terhadap kinerja guru pada SDN se-kecamatan sekupang Batam*. (Jakarta: PPs Universitas Terbuka,2013). Tesis dipublikasikan

memperoleh gambaran tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Ada empat fokus yang dideskripsikan dalam penelitian ini yaitu (1) gaya kepemimpinan kepala Madrasah Aliyah Negeri Se Kabupaten Tulungagung dalam memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya. (2) gaya kepemimpinan kepala madrasah Aliyah Negeri se Kabupaten Tulungagung dalam menggerakkan para guru untuk meningkatkan kinerjanya, (3) gaya kepemimpinan kepala madrasah Aliyah negeri se kabupaten Tulungagung dalam mengarahkan para guru untuk meningkatkan kinerja gurunya, (4) gaya kemampuan kepala Madrasah Aliyah Negeri se Kabupaten Tulungagung dalam mengevaluasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan desain multi situs. Penentuan subjek dilakukan dengan teknik *purposive sampling* dengan prinsip *funnel design*. Hasil penelitiannya maka disarankan kepada (1) MAN 1 Tulungagung dan MAN Rejotangan kepala yang menjadi subjek penelitian agar dapat mempertahankan meningkatkan prestasi akademik dan nonakademik yang selama ini telah dicapai sehingga tetap memperoleh kepercayaan dan dukungan dari masyarakat. (2) kementerian Agama kabupaten tulungagung agar madrasah tersebut mendapatkan perhatian yang sering terutama dalam persyaratan pengangkatan kepala sekolah profesional. (3) peneliti lain untuk meneliti hal serupa pada kasus berbeda dimana temuan penelitian dapat mendukung dan memperkuat hasil penelitian ini.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Muwahid shulhan. *Gaya kepemimpinan kepala madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. (Malang: PPS Universitas Islam Negeri Malang 2012): Disertasi tidak diterbitkan

**Tabel 1.1**  
**Perbedaan dan persamaan antara peneliti dengan peneliti**  
**Sebelumnya**

No	Nama peneliti, judul, dan tahun penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1	Safri Kamaria. (2006). pengaruh lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja kepala madrasah tsanawiah di propinsi Maluku Utara.	- Meneliti lingkungan kerja sebagai variabel bebas	- Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja kepala madrasah sebagai variabel bebas	Penggunaan tiga variabel independen, yaitu lingkungan kerja, kompensasi sekolah, dan komitmen guru. Penggunaan satu variabel dependen
2	Sulis Handarti. (2013). Pengaruh iklim organisasi sekolah, kompensasi kerja, dan komitmen guru terhadap kinerja guru SMA Negeri Di Kota Trenggalek	- Pengaruh Kompensasi sekolah dan komitmen guru sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat	- pengaruh iklim organisasi sekolah sebagai variabel bebas	yaitu kinerja guru lokasi penelitian di Kota Medan
3	Wan Kasmawati. (2013). analisis pengaruh komitmen guru dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru pada SDN Se	- pengaruh Komitmen guru sebagai variabel bebas - Kinerja guru sebagai variabel terikat	- Pengaruh Komunikasi interpersonal sebagai variabel bebas	

	Kecamatan Sekupang Kota Batam			
4	Muwahid Shulhan, Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. DISERTASI, UIN MALANG. 2012	- Kinerja Guru	- Gaya kepemimpinan kepala madrasah - Penelitian kualitatif	

Berdasarkan berbagai literatur yang ada baik dari penelitian terdahulu, jurnal, buku dan thesis di UIN Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah dikaji oleh peneliti, penelitian tentang Pengeruh Lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen guru terhadap kinerja guru masih belum ada. Maka penulis termotivasi untuk mengambil judul tentang **“Pengaruh Lingkungan kerja, kompetensi, dan komitmen Terhadap kinerja guru MAN di kota Medan”**.

#### I. Defenisi Operasional

Defenisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Di samping itu, defenisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara untuk mengukur suatu variabel yang sedang diteliti. Boleh dikatakan juga defenisi operasional merupakan semacam petunjuk pelaksanaan dalam mengukur suatu variabel.

1. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besarnya.

Lingkungan kerja terdiri dari sub variabel

- 1) Lingkungan kerja Fisik, Adapun indikator dalam lingkungan kerja fisik ini

- a. Sarana dan prsarana Sarana
- b. Kondisi lingkungan
- c. Keamanan

- 2) Lingkungan kerja Non Fisik, Adapun indikator dalam lingkungan kerja non fisik ini

- a. Hubungan kerja dengan atasan
- b. Hubungan kerja sama guru
- c. Hubungan kerja dengan karyawan

2. Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan kepada tenaga kerja. Dari teorinya Werther dan Davis mendefenisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Kompensasi kompensasi terdiri dari sub variabel

- 1) Adapun indikator dalam Kompensasi langsung ini,

- a. gaji
- b. upah

- c. insentif
  - d. dan penghargaan (*Reward*)
- 2) Adapun indikator dalam Kompensasi tidak langsung ini,
- a. jaminan keamanan
  - b. pelayanan kesehatan,
3. Komitmen dalam teorinya Jhon Meyer dan Natalie Allen adalah *affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment*. terdiri atas tiga sub variabel yaitu :
- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*) Adalah sebagai tingkat emosi positif dimana pekerja ingin menekankan usaha dan memilih untuk tetap dengan organisasi. Adapun indikator dalam komitmen ini:
    - a. Adanya kenyamanan
    - b. Pengalaman kerja
  - 2) Komitmen kelanjutan (*continuance commitment*) mencerminkan pada kepedulian terhadap biaya berkaitan dengan apabila meninggalkan organisasi. Adapun indikator dalam komitmen ini:
    - a. Adanya biaya atas jasa
    - b. Adanya manfaat guru dalam kinerja
  - 3) Komitmen normatif (*normative commitment*) mencerminkan perasaan sebagai kewajiban untuk melanjutkan kesempatan kerja. Adapun indikator dalam komitmen ini
    - a. sosialisasi
    - b. *psychological contract*

4. Kinerja guru menurut keputusan kepala dinas pendidikan dasar provinsi daerah khusus Ibu Kota Jakarta Nomor 125/2005 Fokus Sub variabel kinerja guru adalah:

- 1) menyusun program pembelajaran, Adapun indikator dalam lingkungan kerja ini
  - a. memahami prinsip-prinsip psikologi pendidikan yang dapat dimanfaatkan dalam proses belajar mengajar
  - b. menyusun desain pembelajaran (rencana pengajaran),
- 2) melaksanakan program pembelajaran
  - a. menciptakan iklim belajar mengajar yang tepat
  - b. mengelola interaksi belajar mengajar
- 3) Melaksanakan evaluasi belajar, Adapun indikator dalam lingkungan kerja ini
  - a. menilai prestasi siswa untuk kepentingan pembelajaran,
  - b. dan menilai proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan,
- 4) melakukan program perbaikan dan pengayaan:
  - a. menginventarisir bahan penunjang yang relevan dengan bahan mata pelajaran,
- 5) menyusun dan melaksanakan program bimbingan konseling:
  - a. membimbing siswa yang mengalami kesulitan mengajar,
  - b. membimbing siswa yang berbakat khusus,
- 6) membina siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler:
  - a. memiliki program bimbingan kegiatan ekstra kurikuler.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Kinerja Guru

##### 1. Pengertian kinerja guru

Menurut payaman Simanjuntak kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja menurut Mulyasa menyatakan bahwa kinerja adalah “*output drive from processes, human or otherwise*”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.<sup>20</sup> Sedangkan menurut Sudarmayanti kinerja dapat diartikan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja atau untuk kerja atau penampilan kerja.<sup>21</sup>

Menurut Rashidpoor dalam Digzah et al. *Job Performance is a set of behavior wich person show in relation to his job or, in other word, amount of efficiency gained due to the person job type (training, producing or servicing)* yang artinya kinerja adalah serangkaian sikap yang ditunjukkan seseorang berkaitan dengan pekerjaannya, atau dengan kata lain kinerja adalah sejumlah efisiensi yang diperoleh karena tipe pekerjaan seseorang (latihan, memproduksi atau melayani).<sup>22</sup> Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu

---

<sup>20</sup> Mulyasa E, Menjadi Guru Profesional, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.2005), Hlm. 136

<sup>21</sup> Serdarmayant, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju,2001), hlm. 50

<sup>22</sup> Morad Razaiei Dizgah. et al, *Realetionship between job satisfaction and empoyee job performance in guilan Public sector*, Jurnal of Basic and Applied Scientific Research 2(2) 1735-1741, ISSN 2090-4304, 2012

kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah dan menggambarkan adanya suatu pembuatan yang di tampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.<sup>23</sup>

Dengan demikian, kinerja terkait dengan guru atau kinerja guru, maka kinerja guru dikatakan kemampuan guru dalam mengaplikasikan keterampilannya melaksanakan pekerjaan tertentu dengan hasil yang nyata. Menurut Muwahid Shulhan kinerja guru ialah rasa tanggung jawabnya menjalankan tugas atau amanah profesi yang diembannya dan rasa tanggung jawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitas dalam menjalankan tugas keguruannya dikelas dan tugas kependidikannya diluar kelas. Sikap itu diikuti pula dengan rasa tanggung jawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran, mempertimbangkan berbagai macam strategi dan metodologi yang akan digunakan, termasuk didalamnya pemanfaatan media pendidikan serta alat penilaian yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi pembelajaran.<sup>24</sup>

Di dalam undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dikemukakan bahwa kompetensi guru itu mencakup; kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> Kompri, *Manajemen Pendidikan: Komponen-komponen elementer Kemajuan Sekolah*.(Yogyakarta:Ar-Ruzz Media,2015), hlm.131

<sup>24</sup> Muwahid Shulhan, *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, (Disertasi UIN MALANG.2012), hlm.102

<sup>25</sup>Undang-undang Tentang Guru dan Dosen (Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 serta UU No.20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS), (Bandung: Penerbit Citra Umbara, 2006), Hlm. 26

- 1) Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang meliputi :
  - a) Pemahaman wawasan atau landasan pendidikan
  - b) Pemahaman terhadap peserta didik
  - c) Pengembangan kurikulum / silabus
  - d) Perancangan pembelajaran
  - e) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
  - f) Pemanfaatan teknologi pembelajaran
  - g) Evaluasi hasil belajar
  - h) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- 2) Kompetensi kepribadian mencakup :
  - a) Mantap
  - b) Stabil
  - c) Dewasa
  - d) Arif dan bijaksana
  - e) Berwibawa
  - f) Berakhlak mulia
  - g) Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat
  - h) Secara objektif mengevaluasi kinerja sendiri
  - i) Mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan
- 3) Kompetensi sosial, merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat meliputi.

- a) Berkomunikasi lisan, tulisan, dan / atau isyarat.
  - b) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional.
  - c) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/ wali peserta didik.
  - d) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.
- 4) Kompetensi profesional, merupakan kemampuan penguasaan materi pekerjaan secara luas dan mendalam

Dalam mengukur tingkat kinerja guru ada beberapa aspek yang dapat digunakan sebagai bahan penilaian kinerja guru, seperti,

- a) Kemampuan kerja, b) Kerajinan, c) Disiplin, d) Hubungan kerja, e) Prakarsa, f) Kepemimpinan.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas dapat diketahui bahwa penilaian kinerja guru sasaran yang dinilai adalah indikator kinerja guru.

Dalam petunjuk teknis penilaian kinerja guru dilingkungan dinas pendidikan disebutkan komponen-komponen kinerja guru.

- 1) Menyusun program pembelajaran
- 2) Melaksanakan program pembelajaran
- 3) Melaksanakan evaluasi belajar
- 4) Melaksanakan analisis evaluasi belajar
- 5) Melaksanakan program perbaikan dan pengayaan
- 6) Melaksanakan program bimbingan dan konseling (khusus guru BK)
- 7) Membimbing siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler

## 8) Pengembangan profesi

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No.14 Tahun 2005 Bab IV pasal 20 (a) tentang guru dan dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru atau dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang mewujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar dikelas termasuk persiapan baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assesment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi alat penilaian kemampuan guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teching plans and materials*) atau disebut dengan RPP ( Rencana pelaksanaan pembelajaran): (2) prosedur pembelajaran (*classroom Procedure*) dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Maksud dari kinerja guru di atas bahwa kinerja guru (*performance teacher*) ialah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru akan baik jika guru melaksanakan unsur-unsur yang terdiri kesetiaan dan komitmen yang tinggi

pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya.

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Guru

Kinerja guru terwujud karena dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, karena guru dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang mempengaruhi kinerjanya, misalnya kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan dan latar belakang keluarga. Faktor eksternal adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, misalnya gaji, sarana prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan.<sup>26</sup> Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Suryadi Prawirosentono yaitu: <sup>27</sup>

### 1) Efektifitas dan efesiensi

Artinya suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai dan akibat-akibat yang tidak dicari dalam kegiatan mempunyai nilai yang tidak penting dari hasil yang dicapai.

### 2) Otoritas (wewenang)

Ialah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai

---

<sup>26</sup> Barnawi & Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & penilaian Kinerja Guru Profesional*, (Bandung: Alfabeta, 2011), Hlm.179

<sup>27</sup> Suryadi Prawirosentono, *Analisis Kerja Organisasi*, (Bandung: Rineka cipta: 1999) hlm. 27-30

dengan kontribusinya. Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dalam organisasi tersebut

3) Disiplin

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja.

4) Inisiatif

Yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Mahmudi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: <sup>28</sup>

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, komitmen yang dimiliki individu:
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan organisasi, proses organisasi, dan kultur kerja dalam organisasi

---

<sup>28</sup> Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2005), hlm.21

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

Penjelasan lain mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru yang dijelaskan oleh Mulyasa. Terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru baik interna maupun eksternal:<sup>29</sup>

“adapun sepuluh faktor tersebut adalah: (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) MGMP, (9) kelompok diskusi terbimbing serta (10) layanan perpustakaan”

Selanjutnya pendapat lain yang dikemukakan oleh Surya tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru.<sup>30</sup>

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

Dari penjelasan diatas faktor-faktor kinerja yang dikaitkan ke guru secara umum adalah faktor individu seperti kemampuan, kepuasan dalam menjalankan kinerjanya dalam organisasi, kepuasan dalam pemberian fasilitas kerja, motivasi dan semangat guru dalam menjalankan pekerjaannya sebagai pendidik.

<sup>29</sup> Mulyasa , *Kurikulum Berbasis Kompensasi*. (Bandung. Remaja Rodaskarya:2007). Hlm. 227

<sup>30</sup> Surya, M. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. (Bnadung, Pustaka Bani Quraisy: 2004),Hlm. 10

### 3. Evaluasi/ penilaian guru

Pentingnya penilaian kinerja secara obyektif paling sedikit mempunyai dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan lembaga atau organisasi. Bagi para pegawai, penilaian berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, latihan, kekurangan dan potensinya yang nantinya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karier. Bagi lembaga, hasil penilaian kinerja para pegawai sangat penting dalam mengambil keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, promosi dan lain-lain.<sup>31</sup>

Penilaian kinerja yang diungkapkan oleh Hodgetts dan Kuratko yang menyatakan bahwa terdapat lima karakteristik dasar sistem penilaian kerja yang telah didesain dengan baik. Ada pun pemikirannya sebagai berikut: pertama berkaitan langsung dengan tugas orang tersebut dan mengukur kemampuannya dalam melaksanakan tugas, kedua lengkap karena mengukur semua aspek penting, ketiga, bersifat objektif karena benar-benar mengukur kinerja tugasnya, keempat, berdasarkan dengan standar kinerja yang diinginkan, kelima, didesain untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan seseorang dan selanjutnya menjelaskannya mengapa hal tersebut terjadi dan bagaimana cara mengatasinya.

---

<sup>31</sup> Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara 2011) hlm. 224

Dalam Perspektif islam makna kinerja memiliki arti kesungguhan dan kemauan dalam melaksanakan tugas, Beberapa Surat dan ayat dalam Al-Qur'an yang dapat menjadi rujukan tentang interinsik yang berintikan agama bagi seorang guru muslim dan menjadi dasar dalam melakukan kerjanya adalah dalam Al Qur'an surah at Taubah 105 Allah berfirman:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

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.

Kemudian dalam hadis yang diriwayatkan imam bukhori dari Umar Ra, Rasul Bersabda yang artinya:

“Dari Umar Ibn al-Khatthab ra, dia Berkata: Rasulullah telah bersabda bahwa amal-amal (itu sah bila disertai dengan niat) dan bahwa bagi setiap orang (mendapatkan apa yang diniatkan). Maka barang siapa hijrahnya kepada Allah dan Rasul-Nya maka hijrahnya kepada Allah dan Rasul-Nya. Dan barang siapa yang hijrah nya kepada harta dunia yang dicarinya atau seorang wanita yang dinikahinya, maka hijrah nya kepada apa yang dihijrahinya.” (H.R Imam Bukhori)”<sup>32</sup>

<sup>32</sup> Ibnu Katsir, Tafsir Al-Quran Al Azhim, (Bandung: Algalisindo), Hlm. 429-430

Kemudian dalam Surat 18 (Al-Kahfi) : 110 Allah Berfirman:

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ اللَّهُ وَاحِدٌ فَمَن كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ

رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ ۚ أَحَدًا ﴿١١٠﴾

Artinya: Katakanlah: Sesungguhnya aku ini manusia biasa seperti kamu, yang diwahyukan kepadaku: "Bahwa sesungguhnya Tuhan kamu itu adalah Tuhan yang Esa". Barangsiapa mengharap perjumpaan dengan Tuhannya, maka hendaklah ia mengerjakan amal yang saleh dan janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya"<sup>33</sup>

Dari ayat di atas penulis mengasumsikan bahwa hendaknya dalam kaitan ini guru berkerja dengan ikhlas dengan cara mendidik siswa sesuai dengan kemampuannya. Kinerja Guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru.

## B. Lingkungan kerja

### 1. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu sarana atau tempat yang sangat berperan dalam suatu organisasi. Menurut Serdamayati lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan

<sup>33</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an Terjemah. (Bandung: Diponegoro, 2000)

kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.<sup>34</sup> Pendapat lain mengatakan lingkungan kerja adalah keadaan fisik dimana seseorang melakukan tugas kewajiban sehari-hari termaksud kondisi ruang yaitu baik dari kantor maupun pabrik.<sup>35</sup> Adapun dari pengertian lain tentang lingkungan kerja adalah lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja suatu organisasi. Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi.<sup>36</sup> Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan.<sup>37</sup>

Berangkat dari pengertian di atas, dapat di pahami bahwa, lingkungan kerja adalah keadaan fisik seseorang dalam suatu pekerjaannya dapat mempengaruhi pegawai saat menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan kehadiran pegawai menjadi menurun dan membuat pegawai menjadi bosan dan motivasi dalam menjalankan tugasnya pun akan terhambat di karenakan lingkungan tersebut.

Dalam Perspektif islam tentang lingkungan kerja, Keberhasilan Rasulullah saw. dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan

---

<sup>34</sup> Agni Prasetya, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung*. Universitas Komputer Indonesia, ([http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/650/jbptunikompp-gdl-agnipras-et-32480-11-unikom\\_a-1.pdf](http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/650/jbptunikompp-gdl-agnipras-et-32480-11-unikom_a-1.pdf)). Hlm 3

<sup>35</sup> Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Jaya, 2002). Hlm 15

<sup>36</sup> Fieldman, *Human Stress, work and Job Statisfication*, terjemahan Ny. L. Mulyana, (jakarta: Pustaka Binaman Presindo, 2003)

<sup>37</sup> Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalialia*, (Jakarta: Ghalaila Indonesia.2002)

oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain.<sup>38</sup> Dan Allah berfirman dalam Surah Al Imran ayat 159:

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ

فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ

يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya: Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.<sup>39</sup>

Dari penjelasan ayat di atas peneliti mengasumsikan hendaknya dalam lingkungan kerja para guru terkait penelitian ini saling mendukung dalam bekerja, dan saling bermusyawarah dengan urusan pendidikan, agar kiranya tujuan yang di rencanakan tercapai.

<sup>38</sup> Didin hafidhuddin dan Hendri tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), hlm.61.

<sup>39</sup> Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an Terjemah*. (Bandung: Diponegoro, 2000), hlm.56.

## 2. Jenis-jenis lingkungan kerja

Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besarnya, jenis lingkungan kerja terbagi 2 yaitu ; (1) lingkungan kerja fisik dan, (2) lingkungan kerja non fisik.<sup>40</sup>

### 1) Lingkungan kerja fisik

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

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

Nitisemito mengatakan faktor kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka berkeja, 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. Selain itu menurut Moekijat dalam Safri Kamaria mengatakan

---

<sup>40</sup> Sedarmayanti, *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas kerja*. (Jakarta: Ilham Jaya, 2001), hlm.54

faktor penerangan atau cahaya yang cukup merupakan pertimbangan penting kaitannya dengan fasilitas fisik kantor. Aktivitas pekerjaan pegawai dapat berjalan baik apa bila pada tempat kerjanya terdapat penerangan yang baik. Keuntungan penerangan yang baik adalah: (a) dapat mengurangi perpindahan pegawai, (b) meningkatkan prestise, (c) menimbulkan semangat kerja, (d) hasil pekerjaan lebih baik, (e) absensi berkurang, (f) memperkecil kesalahan-kesalahan, dan mengurangi keletihan.<sup>41</sup>

Menurut Emmanuel Majekodunmi Ajala (*These findings show that adequate ventilation in any workplace is essential for good health and productivity. A well-designed and efficient ventilation system reduces exposure to airborne hazardous substances thereby preventing work-related illness, absenteeism and turnover*) dalam temuannya menunjukkan bahwa ventilasi yang memadai di setiap tempat kerja penting untuk kesehatan yang baik dan produktivitas. Sebuah sistem ruangan yang dirancang dengan baik dan efisien mengurangi paparan zat berbahaya diudara sehingga mencegah pekerjaan yang berhubungan dengan penyakit, absensi, dan turnover.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Safri Kamaria, *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja kepala madrasah Tsanawiah di Propinsi Maluku Utara*. Tesis. Malang: Program Pasca Sarjana Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Maulana Maling Ibrahim. Tesis tidak dipublikasikan. . Hlm. 44

<sup>42</sup> Emmanuel Majekodunmi Ajala *The Influence Of Workplace Environment On Workers' Welfare, Performance And Productivity* . The African Symposium: An online journal of the African Educational Research Network. University of Ibadan. Volume 12, No. 1, June 2012. The African Symposium (ISSN# TX 6-342-323)

## 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

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

Kedua garis lingkungan kerja tersebut baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik sangat menentukan kinerja dari para karyawan/ karyawan/ guru dan dapat meningkatkan kinerja mereka. Lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja, sebaiknya lingkungan kerja yang baik akan menambah kinerja lebih meningkat. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila para pegawai/ karyawan atau guru dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat hasilnya dalam jangka waktu yang cukup lama.

Dari pengertian di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa suasana lingkungan kerja baik itu fisik maupun non fisik sangat mempengaruhi kinerja guru termaksud guru. Yang mana lingkungan fisik terdapat dalam ruangan kerja guru ataupun fasilitas yang di berikan kepada guru dalam mengajar, sedangkan non fisik yaitu lingkungan dengan kerabat guru atau rekan guru dalam mengajar.

Hendaknya para guru saling menjaga hubungan kekerabatan. Jika lebih baik para guru senyum sapa ketika bertemu, sebagaimana Rasulullah Bersabda yang artinya: Artinya: *“senyummu itu kepada saudaramu, bagimu adalah merupakan sedekah.”* (HR Bukhari dan Muslim)

Tidak hanya senyum ketika berpapasan dengan guru yang lain, tapi juga dalam berkomunikasi. Islam menginginkan para pemeluknya untuk selalu damai dan menjaga komunikasi yang baik. Dengan komunikasi yang baik tersebut diharapkan mampu untuk membangun sebuah kesepahaman dan mencegah terjadinya mis-komunikasi diantara para pegawai. Jika terjadi suatu perseteruan dalam lingkungan kerja, maka orang-orang didalamnya haruslah saling mengingatkan dan bermusyawarah untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik. Maka komunikasi yang dilakukan adalah:

- 1) *Tawa shaubi haqqi* (saling menasehati atas dasar kebenaran dan norma yang jelas)
- 2) *Tawa shaubi s shabri* (saling menasehati atas dasar kesabaran)
- 3) *Tawa shaubi l marhamah* (saling menasehati atas dasar kasih sayang)<sup>43</sup>

*Dalam Alqur'an juga di jelaskan dalam surah Al\_Hujaraat ayat 10.*

﴿ إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ ﴾

Yang artinya: Orang-orang beriman itu sesungguhnya bersaudara. Sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat.<sup>44</sup>

<sup>43</sup> Didin hafidhuddin dan Hendri tanjun., Hlm.61

<sup>44</sup> Departemen Agama Republik Indonesia. Al-Qur'an terjemah. Hlm. 412

### 3. Aspek-aspek pembentuk Lingkungan kerja

Terciptanya suasana lingkungan kerja dalam suatu organisasi tergantung pada aspek-aspek yang diantaranya, adalah:<sup>45</sup>

1) Sistem organisasi defenisi tentang pengorganisasian menurut Terry, yaitu pengorganisasian adalah tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, sehingga mereka dapat bekerjasama secara efisien dan memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan dan sasaran tertentu.

2) Komunikasi dalam perusahaan

Susunan organisasi yang baik tercipta suasana kerja yang menyenangkan didukung pula dengan adanya hubungan dan komunikasi yang baik, sehingga tercipta rasa saling pengertian diantara anggota organisasi.

Menurut siagian dalam ahmad zarkasyi, pentingnya organisasi dalam kehidupan organisasional dikarenakan oleh:

- a. Dinamika masyarakat yang pada gilirannya menurut organisasi bekerja dengan tempo yang semakin tinggi
- b. Perubahan-perubahan dalam nilai-nilai sosial organisasional terhadap makna seluruh anggota organisasi harus peka dan tanggap dengan sikap proaktif.

---

<sup>45</sup> Ahmad Zarkasy, 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Tingkat Menengah Atas Se-Kota Lumajang*. Tesis. Malang: Program Pasca Sarjana Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Maulana Maling Ibrahim. Hlm. 1

- c. Situasi kelangkaan dalam suatu bidang seperti dana, saran dan sumber insani.
- d. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang perlu selalu diikuti dan dimanfaatkan
- e. Sarana komunikasi yang semakin “*sophisticated*” selanjutnya siagian, mengemukakan empat alasan utama mengapa komunikasi harus terjadi dalam organisasi, yaitu:
  - a) Adanya kebutuhan untuk mengurangi ketidak pastian
  - b) Memperoleh informasi
  - c) Menguatkan keyakinan tentang jalan yang ditempuh oleh organisasi
  - d) Memperoleh wewenang fungsional.

Sedangkan tujuan komunikasi dalam suatu perusahaan dalam arti luas, seperti yang dikemukakan oleh koontz, adalah untuk mengadakan perubahan, untuk mempengaruhi tindakan dan mencapai kesejahteraan perusahaan.

### 3) Perlengkapan kerja dan fasilitas kerja

Tyssen dalam safri kamaria mengatakan lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurang alat kerja, ruang kerja penga, serta ventilasi yang kurang. Elemen-elemen yang termasuk dalam perlengkapan kerja dan fasilitas kerja itu sendiri, yaitu:

- a. Fasilitas alat kerja

Seseorang karyawan tidak dapat melakukan sesuatu pekerjaan yang ditugaskan tanpa disertai alat kerja, karena alat kerja merupakan semua benda yang berfungsi langsung dalam proses produksi, misalnya mesin-mesin.

Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan. Misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut, maka perusahaan mampu menambah semangat dan kesenangan karyawan, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan.<sup>46</sup>

b. Fasilitas perlengkapan kerja

Merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk berproduksi melainkan berfungsi untuk pelancar dan penyegar dalam pekerjaan, misalnya: sarung tang dan masker

c. Fasilitas sosial

Merupakan fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan fasilitas sosial, misalnya dapat berupa penyediaan asrama, sarana olah raga dan sebagainya.

Islam memandang bahwa fasilitas kerja merupakan pemenuhan hak-hak dan kebutuhan yang diberikan pemimpin untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerjanya. Dengan adanya fasilitas,

---

<sup>46</sup> Nitisemito, *Manajemen Personalia...108*

memungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien. Hal tersebut merupakan bentuk penghargaan dan penempatan posisi manusia dalam kemuliaan yang melebihi makhluk yang lainnya. Allah SWT. Berfirman dalam surat Al-Israa' ayat 70:

﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ

الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴿٧٠﴾

Artinya: Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan<sup>47</sup>

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

## C. Kompensasi

### 1. Pengertian kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh

<sup>47</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Terjemah...*, 231

imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin. Kompensasi menjadi salah satu faktor pendorong utama keterikatan karyawan di perusahaan. Kompensasi juga diartikan sebagai sejumlah uang atau penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya, sebagai imbalan atas jasanya dalam melaksanakan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.<sup>48</sup>

Ada beberapa pendapat ahli tentang pengertian kompensasi yang dapat diberikan. Menurut Dessler dalam Nunung Ristiana kompensasi adalah: semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan yang dibayarkan oleh majikan.<sup>49</sup>

Menurut Marylene Gagne & Jacques forest dalam Martoochio *Compensation is one of the principal component of a human resource system, and it is defined as the rewards (monitory and non monitory) that employees receive for performing their job* yang artinya Kompensasi merupakan salah satu komponen utama dari sistem sumber daya manusia, dan itu didefinisikan

---

<sup>48</sup> Ninuk Muljani, *Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 4, No. 2, (September 2002), hlm. 1.

<sup>49</sup> Nunung Ristiana, *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak tetap*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang. Hlm. 34-35

sebagai imbalan (yg mengingatkan dan non yg mengingatkan) bahwa karyawan menerima untuk melakukan pekerjaan mereka.<sup>50</sup>

Werther dan Davis mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Didalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja.<sup>51</sup>

Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa maksud kompensasi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan atau pekerja sebagai imbalan atas kinerjanya diperusahaan, baik itu berbentuk uang ataupun asuransi kepada karyawan.

Di dalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW:

*“Siapa yang mempekerjakan karyawan, wajiblah memberikan upahnya”*

Allah telah menegaskan tentang imbalan ini dalam Qur'an surah surah *An-Nahl* ayat 97 dan surah *Al-Kahfi* ayat 30:

---

<sup>50</sup> Martoochio. *The Study Of Compensation Systems Through The Lens Of Self Determination Theory : Reconciling 35 Years Of Debate*, Jurnal Canadian psychology association vol 49 no 3 225-232, 2008

<sup>51</sup> Wibowo. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2014). hlm. 290

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً

وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٤٧﴾

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.<sup>52</sup>

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ

عَمَلًا ﴿٣٠﴾

Artinya: Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakkan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik.<sup>53</sup>

Kalau kita lihat hadits Rasulullah saw tentang upah yang diriwayatkan oleh

Abu Dzar bahwa Rasulullah s.a.w bersabda :

“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)”. (HR. Muslim)<sup>54</sup>

<sup>52</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Terjemah...*,

<sup>53</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Terjemah...*,

<sup>54</sup> Muslim bin 'Ujjaj Ab 'usain *al-Qusyari al-Naisabur*<sup>3</sup>, *ḥaḥiḥ Muslim* (Bairut: Dar Ihya' at-Turaf al-'Arab<sup>3</sup>, t.t.), jilid II, h. 101

Berdasarkan ayat diatas di jelaskan bahwa maka Imbalan dalam konsep Islam menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akherat. Tetapi hal yang paling penting, adalah bahwa penekanan kepada akherat itu lebih penting daripada penekanan terhadap dunia (dalam hal ini materi) sebagaimana semangat dan jiwa. Ayat ini juga menegaskan bahwa tidak ada diskriminasi upah dalam Islam, jika mereka mengerjakan pekerjaan yang sama. Hal yang menarik dari ayat ini, adalah balasan Allah langsung di dunia (kehidupan yang baik/rezeki yang halal) dan balasan di akherat (dalam bentuk pahala). Allah tidak akan berlaku zalim dengan cara menyia-nyiakan amal hamba-Nya. Konsep keadilan dalam upah inilah yang sangat mendominasi dalam setiap praktek yang pernah terjadi di negeri Islam.

## **2. Tujuan pemberian Kompensasi**

Tujuan dari pemberian kompensasi tersebut saling terkait, artinya apabila pemberian kompensasi tersebut mampu mengundang orang-orang yang potensial untuk bergabung dengan organisasi dan membuat karyawan yang baik untuk tetap bertahan di organisasi, serta mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, berarti produktivitas juga akan meningkat dan organisasi dapat menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif, sehingga organisasi lebih dimungkinkan untuk dapat mencapai

sasaran strategisnya yaitu mempertahankan kelangsungan hidup dan mengembangkan usaha.<sup>55</sup>

Tujuan manajemen kompensasi menurut Wether dan Davis dalam Wibowo:<sup>56</sup> (1) memperoleh personel kualitas maksudnya kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk mampu menarik pelamar. (2) mempertahankan karyawan yang ada maksudnya pekerja dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi lain, dengan akibat perputaran tenaga kerja tinggi. (3) memastikan keadilan maksudnya manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal. (4) menghargai perilaku yang diinginkan maksudnya pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan. (5) mengawasi biaya maksudnya sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memelihara dan mempertahankan pekerja pada biaya yang wajar. (6) mematuhi peraturan ialah sistem upah dan gaji yang baik mempertimbangkan tantangan legal yang dikeluarkan pemerintah dan memastikan pemenuhan kerja. (7) memfasilitasi saling pengertian ialah sistem manajemen kompensasi harus mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia, manajer operasi, dan pekerja. (8) efisiensi administratif selanjutnya ialah program upah dan gaji harus dirancang dapat dikelola secara efisien, meskipun tujuan ini merupakan pertimbangan skunder.

---

<sup>55</sup> Nanang Okta Widiandaru.2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Guru*. ISBN 978-602-14215-5-0 Seminar Nasional Evaluasi Pendidikan. Hlm.5

<sup>56</sup> Wibowo, Manajemen Kinerja. Hlm. 291

Menurut Hasibuan, Malayu S.P tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:<sup>57</sup> (1). Ikatan Kerja Sama, Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas- tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.(2). Kepuasan Kerja, Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.(3). Pengadaan Efektif, Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah. (4). Motivasi, Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. (5). Stabilitas Karyawan, Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil. (6). Disiplin, Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku. (7). Pengaruh serikat Buruh, Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya. (8). Pengaruh Pemerintah, Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang

---

<sup>57</sup> Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta: Bumi Aksara.2002), hlm. 37

berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Tujuan dari rancangan kompensasi seringkali bervariasi dan beragam, tergantung kebutuhan dari masing-masing distrik operasional sekolah, di antara tujuan-tujuan yang ada dalam rancangan kompensasi adalah sebagai berikut:<sup>58</sup>

- 1) Untuk memperkerjakan dan mempertahankan guru-guruyang paling berkompenten.
- 2) Untuk membantu para karyawan meraih potensi terbaik dalam diri mereka.
- 3) Untuk membangun sebuah dorongan untuk berkembang dalam berbagai kebijakan dan perencanaan.
- 4) Untuk menghubungkan nilai kompensasi pada tingkat yang signifikan dan sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan.
- 5) Untuk mengembangkan sebuah sistem gaji yang sesuai dengan jenis karyawan yang dibutuhkan.
- 6) Untuk menciptakan perencanaan-perencanaan yang bisa memastikan tersedianya dana yang dibutuhkan bagi program kompensasi dan tunjangan yang efektif.

Pemberian kompensasi dapat terjadi tanpa adanya kaitan dengan prestasi, seperti upah dan gaji. Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang

---

<sup>58</sup> James J. Jones, *Human Resource Management in Education. Manajemen sumberdaya Manusia dalam pendidikan*, (Yogyakarta: Q-Media.2008),hlm. 270-271

dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan sedangkan gaji, adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan. Namun, kompensasi dapat pula diberikan dalam bentuk insentif, yang merupakan kontra prestasi diluar upah atau gaji, dan mempunyai hubungan dengan prestasi sehingga dinamakan pula sebagai *Pay For Performance* atau pembayaran atas prestasi. Apabila upah dan gaji diberikan sebagai kontra prestasi atas kinerja standar pekerja, dalam insentif merupakan tambahan kompensasi atas kinerja diatas standar yang ditentukan.

Di samping upah, gaji, dan insentif, kepada pekerja dapat diberikan rangsangan lain berupa penghargaan atau *reward*. Perbedaan antara insentif dan *reward* adalah insentif bersifat memberi motivasi agar pekerja lebih meningkatkan prestasi kerjanya, atasan memberikan penghargaan tambahan lain kepada pekerja.

Bentuk kompensasi lain berupa tunjangan, yang pada umumnya tidak dikaitkan dengan prestasi kerja. Tunjangan lebih banyak dikaitkan dengan pemberian kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga pekerja menjadi lebih merasa nyaman dan mendapat perhatian dari atasan.

### **3. Bentuk kompensasi**

Kompensasi menurut Ivancevich dalam Wibowo mengklasifikasikan kompensasi tidak secara tegas menyatakan bahwa adanya kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Ivancevich hanya membedakan kompensasi finansial menjadi *direct financial Compensation*, kompensasi finansial dengan

*indirect financial Compensation*, kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung meliputi upah, gaji, bonus, atau komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung disebutnya pula sebagai benefit atau tunjangan terdiri dari semua *financial reward* atau penghargaan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Tipe tunjangan termasuk liburan, asuransi dan layanan pada anak-anak dan orang tua. Disisi lain Ivancevich juga menyebutkan adanya *nonfinancial reward* atau penghargaan nonfinansial seperti pujian, rasa harga diri, dan rekognisi yang dapat mempengaruhi motivasi, produktivitas, dan kepuasan.<sup>59</sup>

Bentuk kompensasi menurut Wether dan Davis dikatakan kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau *pay for performance*, seperti insentif dan *Gain sharing*. Sementara tu kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan.<sup>60</sup>

Kompensasi menurut Simamora tidak selalu berbentuk finansial atau keuangan. Berikut ini adalah penjelasan tentang komponen-komponen yang terdapat pada struktur kompensasi.<sup>61</sup>

#### 1) Kompensasi yang bersifat finansial

Kompensasi ini terdiri dari dua macam yaitu langsung dan tidak langsung.

<sup>59</sup> Wibowa, Manajemen Kinerja. Hlm. 290

<sup>60</sup> Ibid.290

<sup>61</sup> Simamora, Hendry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Yogyakarta: STIE YKPN, 1997).

a. Kompensasi langsung terdiri dari:

- a) Banyak pokok yang didalamnya termaksud upah dan gaji
- b) Bayara prestasi (*Merit Pay*) yaitu pembayaran yang berdasarkan kinerja dijadikan prosedur standar untuk mencoba menggandengkan kenaikan-kenaikan gaji dengan kinerja karyawan selama tahun sebelumnya.
- c) Bayaran intensif (*deffierepday*) yang terdiri dari potongan tabungan dan anuitas pembelin saham.

b. Kompensasi tidak langsung terdiri dari tiga bagian yaitu:

- a) Program-program perlindungan, termaksud didalamnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja.
- b) Bayaran diluar jam kerja, misalnya liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil.
- c) Fasilitas-fasilitas terdiri dari kendraan, ruang kantor, tempat parkir dan sebagainya.

2) Kompensasi non finansial

Kompensasi ini juga terdiri dari dua macam:

a. Kompensasi berhubungan dengan pekerjaan

Kompensasi ini berbentuk sebagai tugas-tugas yang menarik, tantangan baru dalam pekerjaan, tanggung jawab yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian dan sebagainya.

b. Kompensasi yang berhubungan dengan lingkungan kerja

Kompensasi ini terdiri dari kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

Kompensasi juga di sebutkan dalam Al Qur'an surah At-Taubah ayat 105 sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ

عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

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."<sup>62</sup>

Ayat di atas menjelaskan Setiap umat Islam diperintahkan untuk bekerja keras, dan Allah swt. Akan menampakan dan memberi balasan dari setiap amal perbuatan manusia kelak di akhirat.maka dapat disimpulkan bahwa Allah akan memberi balasan atas apa yang dikerjakan, jika pekerjaan itu di kerjakan dengan ikhlas maka Allah akan memberikan pahala dan rezeki yang halal nantinya dan dari jalan yang tidak di sangka-sangka.

<sup>62</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Terjemah*,(Bandung: Diponegoro, 2000)

## D. Komitmen Guru

### 1. Pengertian Komitmen

Kata komitmen berasal dari bahasa latin *commitere, to connect, entrust the state of being obligated or emotionally, impelled*, adalah keyakinan yang mengingat (*aqad*) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah yang diyakininya (*i'tiqad*).<sup>63</sup> Komitmen merupakan organisasional (*organizational commitment*) merupakan tingkat keyakinan karyawan untuk menerima tujuan organisasi sehingga berkeinginan untuk tetap tinggal dan menjadi bagian dari organisasi tersebut.<sup>64</sup> Sedangkan menurut Rivai komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya.<sup>65</sup>

Pandangan para pakar tentang pengertian komitmen bervariasi seperti.<sup>66</sup>

Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopase memberikan pengertian komitmen organisasional sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi.

Schermerhorn, Hunt, Osborn, dan Uhl-Bien mengatakan komitmen sebagai loyalitas seorang individu pada organisasi. Individu dengan komitmen organisasional tinggi mengidentifikasi dengan sangat kuat dengan organisasi

<sup>63</sup> Tasmara, *Profesi kejuruan*, (Yogyakarta. Pustaka pelajar: 2006) hlm.26

<sup>64</sup> Sopiah, *Perilaku Organisasi*, ( Yogyakarta : CV. Andi Offset. 2008)

<sup>65</sup> V. Rivai, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, (Jakarta. Raja Grafindo, 2003), hlm. 248

<sup>66</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.2014), hlm. 428

dan merasa bangga mempertimbangkan dirinya sebagai anggota. Sedangkan Newstrom mengatakan komitmen organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan aktif berpartisipasi didalamnya.

Komitmen dalam teorinya Jhon Meyer dan Natalie Allen komitmen adalah *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Komitmen afektif (*affective commitment*) Adalah sebagai tingkat emosi positif dimana pekerja ingin menekankan usaha dan memilih untuk tetap dengan organisasi. Pekerja dengan *Affective commitment* kuat melanjutkan bekerja dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya. Komitmen kelanjutan (*continuance commitment*) mencerminkan pada kepedulian terhadap biaya berkaitan dengan apabila meninggalkan organisasi. Pekerja yang terutama terkait pada organisasi didasarkan pada *continuance commitment* tetap berada dalam organisasi karena mereka perlu melakukannya. Akhirnya, Komitmen normatif (*normative commitment*) mencerminkan perasaan sebagai kewajiban untuk melanjutkan kesempatan kerja. Pekerja dengan *normative commitment* tingkat tinggi merasa bahwa mereka harus tetap dengan organisasi.

Komitmen atau loyalitas menurut Newstrom adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasikan dengan organisasi an ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi didalamnya.

Komitmen menurut Kreitner dan Kinicki adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasi mencerminkan tingkatan keadaan di mana

individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa maksud kompensasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari penjelasan di atas sangat Sesuai dengan apa Yang diajarkan oleh Islam Dalam hal bekerja. Islam mengajarkan bahwa hamba mendekati dan memperoleh rida dari Allah SWT melalui kerja atau amal yang soleh dan dengan memurnikan sikap penyembahan hanya kepada-Nya. Hal ini sebagaimana disebutkan dalam Al-Qur'an surat Al-Kahfi ayat 110:

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ اللَّهُ وَاحِدٌ فَمَن كَانَ يَرْجُوا

لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا ﴿١١٠﴾

Artinya: Katakanlah: Sesungguhnya aku ini manusia biasa seperti kamu, yang diwahyukan kepadaku: "Bahwa sesungguhnya Tuhan kamu itu adalah Tuhan yang Esa". Barangsiapa mengharap perjumpaan dengan Tuhannya, maka hendaklah ia mengerjakan amal yang saleh dan janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya"<sup>67</sup>

Dan dipertegas dengan hadis Rasulullah yang artinya:

"Sesungguhnya Allah Tidak melihat rupamu, dan tidak melihat hartamu dan tidak melihat keadaanmu, tetapi melihat amal dan hatimu.(H.R.Bukhari-Muslim)"<sup>68</sup>

<sup>67</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Terjemah...*,

<sup>68</sup> Ibnu Katsir, *Tafsir Al-Qur'an Al Azhim*, (Bandung: Algaesindo), Hlm. 497

Dari penjelasan ayat dan hadis di atas menerangkan bahwa sesuatu yang baik di sisi Allah SWT adalah niat baik semata-mata karena Allah. Kegiatan yang dilakukan hanya karena Allah dan komit terhadap pekerjaan yang sedang di jalani, tidak memilih-milih antara pekerjaan satu dengan yang lain.

## 2. Jenis komitmen

Mcshane dan Von Glinow dalam Wibowo memberikan makna komitmen organisasi sama dengan *Affective Commitment* dan didefinisikan sebagai pelengkap emosional pekerja pada, identifikasi dengan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Berbedahnya dengan *continuance commitment* yang merupakan pelengkap untuk kalkulasi. Pekerja mempunyai *continuance commitment* tinggi ketika mereka tidak diidentifikasi secara khusus dengan organisasi dimana mereka bekerja, tetapi merasa terikat untuk tetap berada disana karena akan terlalu mahal untuk keluar.<sup>69</sup>

Demikian pula Newstrom dalam Wibowo mengemukakan adanya tiga tipe komitmen organisasional. *Affective commitment* dinyatakan sebagai tingkat emosi positif dimana pekerja ingin meneken usaha dan memilih untuk tetap dengan organisasi. *Normative commitment* merupakan pilihan untuk tetap dengan organisasi. *Normative commitment* merupakan pilihan untuk tetap tinggal terikat karena budaya yang kuat atau etika yang mendorong untuk melakukan seperti itu. Mereka yakin bahwa mereka harus mempunyai

---

<sup>69</sup> Wibowo, Manajemen Kinerja. Hlm. 429

komitmen karena sistem keyakinan orang lain dan miliknya sendiri menyesuaikan norma dan perasaan tentang tanggung jawab. *Continuance commitment* mendorong pekerja untuk tinggal karena investasi tinggi mereka dalam organisasi berupa waktu dan usaha dan kerugian ekonomi dan sosial yang akan mereka derita bila mereka keluar.<sup>70</sup>

Mayer dan Allen mengelompokkan tiga bentuk komitmen organisasi yaitu *Continuance*, *affective*, dan *normative*.<sup>71</sup> *Affective commitment* mencerminkan keterikatan emosional pekerjaan pada, identifikasi dengan, dan keterlibatan dalam organisasi. Pekerja dengan *Affective commitment* kuat melanjutkan bekerja dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya. *Continuance commitment* mencerminkan pada kepedulian terhadap biaya biaya berkaitan dengan apabila meninggalkan organisasi. Pekerja yang terutama terkait pada organisasi didasari pada *Continuance commitment* tetap berada dalam organisasi karena mereka perlu melakukannya. *Normative commitment* mencerminkan perasaan sebagai kewajiban untuk melanjutkan kesempatan kerja. Pekerja dengan *normative commitment* tingkat tinggi merasa bahwa mereka harus tetap dengan organisasi.

Menurut Argyris dalam anis ulfatul kalimah komitmen dibagi menjadi dua yaitu komitmen eksternal dan komitmen internal. Komitmen eksternal dibentuk oleh lingkungan kerja dan muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab dan dipengaruhi oleh reward serta

---

<sup>70</sup> Ibid. Hlm.429

<sup>71</sup> Mayer&Allen.1990 *The Measurement and, antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization*. Journal of occupational Psychology. Vol.63 No. 1. 1-18

punishment. Komitmen internal berasal dari dalam diri untuk menyelesaikan tugas dengan motivasi tertentu, akan berhasil jika ada kemauan kuat untuk mengembangkan diri dan mengacu kreativitas dalam menerima tugas.

Agraryis mengidentifikasi kedua jenis komitmen tersebut sebagai berikut:

*External commitment: tasks are defined by other, the behaviour required to perform tasks is defined by other, performance goals are defined by management, the importance of the goals is defined by other.*

*Internal commitment: individuals defined task, individuals defined the behaviour to perform task, management and individuals jointly defined performance goals defined are challenging for individuals.<sup>72</sup>*

Istilah komitmen bila dilihat lebih dalam, Allah telah memberi isyarat dalam firman-Nya di surah Al-'Aşr (103): 1-3:

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾  
 إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾  
 إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا  
 الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya: (1) Demi masa, (2) Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, (3) kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.<sup>73</sup>

Menurut surah ini, salah satu kata kunci agar tidak merugi adalah beriman dan beramal saleh. Allah menegaskan Muslim hendaknya menguatkan kembali komitmen kepada Alquran. Mengimani, membenarkan, mencintai,

<sup>72</sup> Anis Ilfatul Kamilah, *Komitmen organisasi Dilembaga-lembaga pendidikan Islam*. Tesis UIN Malang, 2007. Program studi Manajemen Pendidikan Islam. Hlm 23-24

<sup>73</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Terjemah*

menghormati, dan mengagungkannya. Setiap saat, seorang Muslim hendaknya terus berkomitmen mengamalkan Alquran. Untuk itu, diperlukan langkah padu dan konsisten agar komitmen ini terus terjaga. Dengan begitu, karyawanpun hendaknya melaksanakan apa yang diperintahkan, dan melakukannya dengan kesabaran dan juga komitmen terhadap pekerjaannya.

### 3. Faktor-faktor Komitmen

Seperti dikemukakan diatas bahwa komitmen organisasional terdiri dari komponen *Affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Masing-masing komponen di pengaruhi oleh faktor yang berbeda. *Affective commitment* dipengaruhi berbagai karakteristik personal seperti kepribadian dan *locus of control*, pengalaman kerja sebelumnya dan kesesuaian nilai. Karena *continuance commitment* mencerminkan rasio antara biaya dan manfaat yang berkaitan dengan meninggalkan organisasi, maka dipengaruhi oleh faktor yang mempengaruhi biaya dan manfaat, seperti kurangnya alternatif pekerjaan dan jumlah investasi yang telah dilakukan orang dalam organisasi atau komunitas tertentu. *continuance commitment* akan tinggi apabila individu tidak mempunyai alternatif pekerjaan. *Normative commitment* dipengaruhi oleh proses sosialisasi yang dinamakan *psychological contract*. *Personal contract* merupakan perspsi individu tentang persyaratan perjanjian dari pertukaran dengan pihak lain. *Psychological contract* mencerminkan keyakinan pekerja tentang apa yang seharusnya diterima sebagai imbala atas apa yang mereka berikan pada organisasi.

Pekerja yang memiliki komitmen organisasi biasanya akan mempunyai catatan kehadiran baik, menunjukkan keinginan kesetiaan pada kebijakan organisasi, dan mempunyai *turnover rate* lebih rendah. Newstrom mengatakan komitmen dapat menurun atau meningkat karena faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) *Inhibiting Factors* (faktor penghambat): menyalahkan secara berlebihan, mengucapkan terima kasih tidak tulus, kegagalan meneruskan, ketidak konsistenan dan ketidaksesuaian, meningkatnya ego dan gangguan.
- 2) *Stimulating factors*, (faktor perangsang): kejelasan aturan dan kebijakan, investasi pada pekerja berupa pelatihan, penghargaan dan apresiasi atas usaha, partisipasi dan otonomi pekerja, membuat pekerja merasa dihargai, pengingat atas investasi pekerja, mengusahakan dukungan bagi pekerja, membuat peluang bagi pekerja untuk menyatakan kepedulian pada orang lain.<sup>74</sup>

Dari penjelasan diatas menyatakan faktor-faktor banyak yang mempengaruhi mulai dari faktor penghambat sampai dengan faktor perangsang.

#### **E. Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan Komitmen terhadap kinerja guru**

Penulis akan menjelaskan pengaruh antar variabel yang digunakan penulis dalam penelitian ini, dimana pengaruh antar variabel tersebut didukung

---

<sup>74</sup> Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Hlm.431-433

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 verifikasi hipotesis yang di spesifikasikan secara priori.<sup>75</sup> Adapun pengaruh antar variabel meliputi:

### **1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru**

Menurut Samdal dan kawan-kawan dalam Fajar Maya Sari hasil penelitiannya yang berjudul pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru juga telah mengidentifikasi tiga aspek lingkungan psikososial organisasi yang menentukan kinerja pegawai. Ketiga aspek tersebut adalah tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja, terhadap keinginan pegawai, serta hubungan yang baik dengan sesama pegawai. Mereka juga menyarankan bahwa intervensi organisasi yang meningkatkan rasa kepuasan organisasi akan dapat meningkatkan kinerja organisasi.<sup>76</sup> Juga di jelaskan dalam orisinalitas bahwa hasil analisis data membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kepala madrasah tsanawiah.<sup>77</sup> Dalam penelitian

---

<sup>75</sup> Moh. Kasiram, *Metodologi Penelitian Kualitatif-kuantitatif* (Malang: UIN-Malang Press, 2008), hlm 173

<sup>76</sup> Fajar Maya Sari, *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru* DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen. Vol. 9 No.2.

<sup>77</sup> Safri Kamaria, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Tsanawiah Di Propinsi Maluku Utara*.(Malang. PPs: Universitas Islam Negeri Malang. 2006). Tesis tidak di Publikasi

Ahmad Zarkasyi mengatakan jika lingkungan kerja baik maka akan mempengaruhi kualitas kinerja, sehingga menjadi keharusan bagi seluruh komponen sekolah untuk memperhatikan lingkungan kerja.<sup>78</sup> Dalam penelitian Emmanuel juga menjelaskan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan hasil penemuannya menunjukkan dengan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan.<sup>79</sup>

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

Persepsi yang mendukung atau tidak mendukung kemudian mempengaruhi kinerja guru. Kinerja akan semakin besar jika/ lingkungan kerja sangat mendukung dan nyaman.

---

<sup>78</sup> Ahmad Zarkasyi, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Tingkat Menengah Atas Se-Kota Lumajang*.

<sup>79</sup> Emmanuel Majekodunmi Ajala, *The Influence Of Workplace Environment On Workers' Welfare, Performance And Productivity*. The African Symposium: An online journal of the African Educational Research Network. University of Ibadan. Volume 12, No. 1, June 2012. The African Symposium (ISSN# TX 6-342-323)

## 2. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja guru

Simamora mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk *financial* adalah penting bagi karyawan, sebab kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Tentunya pegawai berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting untuk mengembang karir mereka.<sup>80</sup>

Dalam penelitian Aprijon menunjukkan bahwa insentif upah/ gaji tidak memberikan hasil yang konsisten terhadap kinerja karyawan. Kinerja pegawai akan baik jika digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian. Oleh karena itu hubungan kompensasi dengan kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan.<sup>81</sup> Dalam penelitian Abdal-jaleel Saani menyarankan bahwa manajemen sekolah dasar swasta harus merancang paket kompensasi yang menarik bagi para guru, karena hal ini meningkatkan kinerja guru. Sehingga penelitiannya menemukan kompensasi berhubungan positif terhadap kinerja guru.<sup>82</sup> Dari hasil

---

<sup>80</sup> Simamora.Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: SIE YKPN.2004).hlm 68

<sup>81</sup> Aprijon, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTA Di Kecamatan Bangkinang*. Dosen Fakultas Sains dan Teknologi UIN Suska Riau.Jurnal Pendidikan

<sup>82</sup> Abdal-Jaleel Saani, *Influence of Compensation and Supervision on Private Basic School Teachers Work Performance in Ashaiman Municipality*.Department of Educational Foundations University of Cape Coast Ghana, West Africa. International Journal of Business and Social Science. Vol. 4 No. 17 [Special Issue – December 2013]

penelitian Sulis Handarti kompensasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru di kota Trenggalek.<sup>83</sup>

Kompensasi menggambarkan bagaimana sekolah memberikan kompensasi kepada para guru di sekolah, jika kompensasi yang meliputi pemberian gaji, bonus, insentif maupun tunjangan yang diberikan sekolah cukup besar maka guru akan termotivasi untuk berprestasi dalam mengajar, guru akan mempunyai ikatan kerjasama yang baik dengan atasan, mempunyai semangat dalam mengajar dan stabilitas kerja guru akan lebih baik karena turnover lebih kecil sehingga pemberian kompensasi yang besar diyakini akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja guru disekolah.

### **3. Pengaruh Komitmen terhadap kinerja guru**

Guru merupakan seorang pendidik yang melaksanakan layanan dalam membimbing siswa, bimbingan ini bertujuan membantu siswa agar dapat mencapai tujuan hidup yang meliputi aspek sosial-pribadi, belajar serta karir. agar dapat melaksanakan perannya sebagai guru, seorang pendidik hendaknya membangun komitmen terhadap pekerjaannya.

Sebagai mana diketahui bahwa Komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi. Sebuah kemauan untuk

---

<sup>83</sup> Wan Kasmawati, *Pengaruh Komitmen guru dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru pada SDN se kecamatan kupang Kota Batam*. (Jakarta. PPS: Universitas Terbuka.2013). Tesis di publikasikan

menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi, sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.<sup>84</sup>

Penelitian yang dilakukan Ruslan Ade, Kamis dkk yang mendapatkan hasil menegaskan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru melalui organisasi pembelajaran cukup signifikan dan positif, dan pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja guru melalui organisasi pembelajaran juga cukup signifikan dan positif. Implikasi penelitian ini adalah bahwa setiap organisasi sekolah memiliki strategi untuk meningkatkan kinerja guru sehingga guru harus membangun, meningkatkan, dan mempertahankan komitmen organisasi yang tinggi, dan terus-menerus mengembangkan kompetensi individu dengan strategi menciptakan organisasi belajar sedemikian rupa sehingga kemudian akan meningkatkan kinerja guru.<sup>85</sup>

#### **4. Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen terhadap kinerja guru**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan

---

<sup>84</sup> Rahadyan Probo Tranggono Dan Andi Kartika, *Pengaruh komitmen organisasi dan profesional terhadap kepuasan kerja auditor dengan motivasi sebagai variabel intervening*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Maret 2008. ISSN: 1412-3126 vol 15, No.1 hal. 80-90

<sup>85</sup> Ruslan Ade. Kamis,dkk, *The Influence of Organizational Commitment and Individual Competence on Teacher Performance: In the Learning Organization Perspective (A Study on Elementary School Teachers in Ternate City)*". *International Journal of Business and Behavioral Sciences Vol. 3, No.8; Augu 2013*

menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya.<sup>86</sup>

Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima pegawai/guru kepada sekolah akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikan guru kepada sekolah tersebut.<sup>87</sup> Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya yang berkualitas. Dalam Dr. Rebecca C. Tolentino mengatakan:

*( Organizational commitment (OC) is one of the most fundamental concepts that has been explored in relation to workforce motivation and productivity. Its importance in any organization cannot be underrated. It is believed that employees with strong organizational will work harder in order to contribute to organization's performance).* komitmen organisasi merupakan salah satu konsep yang paling mendasar yang telah dieksplorasi dalam kaitannya dengan motivasi kerja dan produktivitas, dalam setiap organisasi tidak dapat diremehkan. Hal ini diyakini bahwa karyawan dengan komitmen yang kuat akan bekerja lebih keras dalam rangka memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi.<sup>88</sup>

---

<sup>86</sup> Diana Khairani Sofyan, *Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai BAPPEDA. Innovation & Application Of Technology for Managing Industries*.journal Vol.2 No.1 ISSN: 2302 934X (2013) hal. 18-23

<sup>87</sup> Gouzali Syadam, *Mnajemen Sumber Daya Manusia*, (Djambatan, Jakarta. 2000)

<sup>88</sup> Dr. Rebecca C. Tolentino, *Organizational Commitment and Job Performance Of The Academic And Administrative Personnel*, International Journal of Information Technology and

Menurut Lee et all dalam Rosita Endang Kusmaryani , pemahaman mengenai komitmen terhadap pekerjaan penting karena beberapa alasan :

- 1) pekerjaan merupakan focus yang berarti bagi beberapa orang. Hal ini sebagai akibat meningkatnya tingkat pendidikan dan pekerjaan yang lebih menghusus;
- 2) komitmen terhadap pekerjaan penting karena adanya keterikatan antara pekerjaan dan keanggotaan organisasi;
- 3) komitmen terhadap pekerjaan penting karena memiliki hubungan dengan performance kerja; dan
- 4) konstruk komitmen terhadap pekerjaan penting karena memberikan sumbangan pada pemahaman mengenai bagaimana beberapa orang mengembangkan , merasakan dan mengintegrasikan komitmen yang berkaitan dengan kerja yang meliputi batas-batas organisasi.<sup>89</sup>

Dari hasil analisis yang di teliti oleh diperoleh bahwa lingkungan kerja kompensasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempunyai suatu hubungan satu sama lain. Begitu juga proxy masing-masing variabel eksogen dan endogen mempunyai pengaruh yang signifikan.<sup>90</sup>

Lingkungan kerja sebagai tempat bekerja yang merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja saat mereka bekerja, dan

---

Business Management 29th July 2013. Vol.15 No.1 © 2012-2013 JITBM & ARF. All rights reserved. ( ISSN 2304-0777)

<sup>89</sup> Rosita Endang Kusmaryani, *Komitmen Terhadap Pekerjaan dan Kinerja Guru Pembimbing di Kabupaten Bantul*, *JURNAL PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PEMERINTAH PROVINSI DIY*, Vol. 1 No. 1, TAHUN 2009 hal 1-13

<sup>90</sup> AgungWahyu dkk, *Pengaruh Lingkungan kerja, Kompensasi dan Komitmen organisasi terhadap Kepuasan karyawan Di Rs "X".* *Kerja Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* | Vol. 4, No. 1, 2013

kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru, sedangkan komitmen merupakan hubungan antar organisasi sehingga berkeinginan menjadi bagian organisasi tersebut. Karena itu di dalam pelaksanaan kinerja guru harus memperhatikan mulai dari lingkungan kerjanya, kompensasi, sampai dengan komitmennya.



### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini ingin mengkaji pengaruh lingkungan kerja, kompensasi sekolah, dan komitmen guru terhadap kinerja guru di-Kota Medan. Apabila dilihat dari jenis permasalahan yang diteliti, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu sebuah penelitian yang menggunakan angka-angka atau statistik. Penelitian kuantitatif juga merupakan suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui dan bertujuan untuk menyusun suatu ilmu yang berupa membuat hukum-hukum dari generalisasinya.<sup>88</sup> Sedangkan sifat dari penelitian ini adalah studi korelasi yaitu penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada. Untuk lebih rincinya, ada dua jenis penelitian korelasi, yaitu korelasi sejajar dan korelasi sebab akibat.<sup>89</sup> Tujuan dari adanya teknik korelasi adalah untuk mengumpulkan data apakah terdapat hubungan antar variabel yang diteliti, untuk menjawab pertanyaan apakah hubungan variabel tersebut kuat atau lemah, dan untuk memperoleh kepastian berdasarkan hitungan matematis apakah hubungan antar variabel

---

<sup>88</sup> Moh. Kasiram, *Metodologi Penelitian Kualitatif-kuantitatif*. (Malang: UIN Malang Press, 2008), hlm. 149

<sup>89</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006, cet. 13) Hal. 11

merupakan hubungan yang signifikan atau tidak signifikan.<sup>90</sup> Penelitian ini tidak hanya menjelaskan saja akan tetapi juga memastikan besar hubungan antar variabel. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah hubungan asimetris yang merupakan suatu hubungan dimana satu variabel memberikan pengaruh pada variabel lainnya.

Dalam penelitian ini tidak dibuat perlakuan atau memanipulasi terhadap variabel-variabel, tetapi hanya akan diungkapkan fakta berdasarkan pengukuran gejala yang telah ada pada diri responden, maka penelitian ini termasuk jenis penelitian korelasional dengan teknik analisis regresi linier dengan harapan bisa mengetahui pengaruh antar variabel dan bagaimana kriterium yang dipengaruhi dapat diprediksikan melalui yang mempengaruhi secara parsial maupun simultan.<sup>91</sup>

## **B. Variabel Penelitian**

Penelitian ini terdiri dari empat variabel yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan komitmen guru ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y_1$ ). Keempat variabel tersebut selanjutnya dijabarkan dalam beberapa sub variabel dan dari sub variabel dijabarkan berapa indikator berdasarkan teori yang dikemukakan para ahli. Sebagai mana menurut Sugiono Rancangan analisisnya dapat digambarkan sebagai berikut:<sup>92</sup>

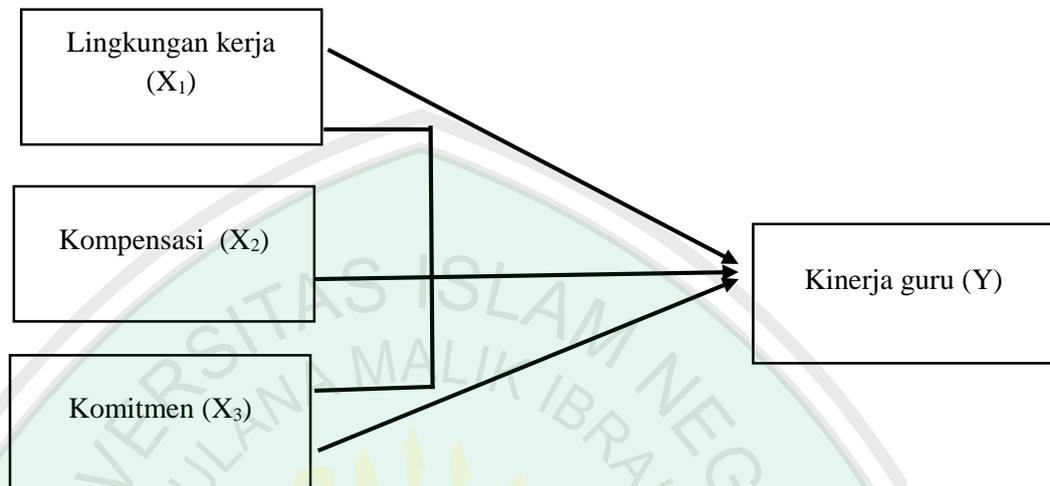
---

<sup>90</sup> Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan* (Surabaya: Raja Grafindo Persada.2004), hlm.188

<sup>91</sup> Muhammad Nisfiannoor, *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu sosial* (Jakarta: Salemba Humanika, 2009), hlm. 163

<sup>92</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm 44

**Gambar 3.1 : Analisis antara variabel bebas (X) dan Variabel terikat (Y)**



## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Nazir populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan.<sup>93</sup> Adapun populasi dalam penelitian ini adalah guru MAN di kota Medan sehingga bisa dikatakan bahwa subjek penelitian ini adalah seluruh guru MAN di kota Medan.

Madrasah aliyah negeri di Kota Medan ini merupakan 2 Madrasah yang mempunyai keunggulan dalam berprestasi, baik di bidang akademik maupun di bidang non akademik, dan keunggulan para guru dalam mendidik siswa. sehingga peneliti tertarik untuk meneliti terkait tentang hal yang mempengaruhi kinerja guru. Adapun Madrasah Aliyah Negeri yang ada di Kota Medan berjumlah 2 Madrasah yaitu MAN 1 Medan dan Man 2 Medan.

<sup>93</sup> Moh Nazir, *Metode Penelitian*. (Jakarta: Ghia Indonesia, tt.th), hlm.325

Yang mana setelah saya observasi melauli via telpon jumlah keseluruhan guru yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan sebanyak 75 orang. Sedangkan jumlah keseluruhan guru yang ada di Madrasah Alyah Negeri 2 Medan sebanyak 108 orang.

## 2. Sampel

Menurut sugiono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>94</sup> Sampel yang baik adalah sampel yang respresentatif yang artinya sampel tersebut mewakili populasi. Sedangkan responden yang menjadi anggota sampel dalam penelitian ini diambil secara *Proportional stratified random sampling* karena populasi terdiri dari beberapa sub populasi yang tidak homogen dan populasi terdiri dari kelompok-kelompok yang mempunyai susunan bertingkat.<sup>95</sup>

Selanjutnya dalam mentukan populasi dan sampel Arikunto memberi pedoman bentuk sekedar ancer-ancer, jika peneliti mempunyai beberatur subjek dalam populasi, maka mereka dapat menentukan kurangng lebih 25-30 % dari jumlah subjek tersebut. Jika jumlah anggota subjek dalam populasi hanya meliputi antara 100 hingga 150 orang, dan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan angket, maka sebaiknya subjek sejumlah itu diambil seluruhnya. Akan tetapi apabila peneliti menggunakan teknik wawancara dan pengamatan, jumlah tersebut bisa dikurangi menurut teknik pengambilan

---

<sup>94</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm 81

<sup>95</sup> Moh. Kasiram, *Metodologi penelitian kualitatif-kuantitatif*. Hlm 228

sampel sesuai dengan kemampuan peneliti.<sup>96</sup> Maka responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah guru MAN di Kota Medan dengan sampel sebagai berikut:

**Tabel 3.1: Sampel**

No	Madrasah Aliyah Negeri	Jumlah guru		Jumlah
		PNS	NON	
1	MAN 1 Medan	26	15	41
2	MAN 2 Medan	28	20	48
Jumlah				89

Sedangkan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sebelum disebarkan kepada sample terlebih dahulu di uji cobakan dengan dikonsultasikan kepada dosen pembimbing sebagai upaya mencapai construct validity, yang berupa untuk mendapatkan penilaian (*exspert judgment*) apakah telah sesuai dengan teori yang digunakan.

#### **D. Pengumpulan Data**

Dalam penelitian diperlukan suatu metode pengumpulan data yang berupa teknik atau cara-cara yang bisa digunakan oleh seorang peneliti untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian dibutuhkan kemampuan memilih serta menyusun teknik serta alat pengumpul data yang relevan dengan penelitian

<sup>96</sup> Suharsimi Arikunto. *Manajemen Penelitian*. (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2005), hlm.95

yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti menyusun rencana penelitian dan pelaksanaan yang dilakukan sendiri dalam pengumpulan data melalui kegiatan Angket.

Sedangkan teknik atau cara pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang berupa daftar pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna.<sup>97</sup> Penyebaran angket tersebut selaras dengan tujuan mencari informasi yang detail mengenai suatu masalah dari responden tanpa rasa khawatir apabila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan dan pernyataan.<sup>98</sup> Selain didasarkan kepada pendapat di atas, alasan lain digunakannya angket pengumpul data adalah sebagai berikut:

- 1) Peneliti dapat menghitung data dalam waktu yang relatif singkat.
- 2) Peneliti akan mendapatkan jawaban yang relatif seragam, sehingga membantu memudahkan dalam pengolahan data.
- 3) Pengumpulan data akan lebih efisien ditinjau dari segi waktu, tenaga dan biaya.

Angket dalam penelitian ini dikonstruksi dalam empat jenis angket meliputi:

- 1) Angket untuk lingkungan kerja
- 2) Angket untuk kompensasi
- 3) Angket untuk komitmen

---

<sup>97</sup> Riduan. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. (Bandung: Alfabeta,2008), hlm.9

<sup>98</sup> Riduan. *Skala Pengukuran Variabel-variabel*. hlm. 26

4) Angket untuk kinerja guru

Penyusunan angket yang digunakan dalam penelitian ini mengikuti langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Merumuskan item-item pertanyaan dan alternative jawaban
- 2) Menetapkan skala penelitian angket
- 3) Melakukan uji coba angket
- 4) Menyusun kisi-kisi angket

#### **E. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini instrument yang digunakan berupa angket atau kuisioner. Angket atau kuisioner ini berisi butiran-butiran pertanyaan atau pernyataan yang relevan dengan masing-masing variabel penelitian. Pernyataan atau pertanyaan dalam angket diukur menggunakan skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial.<sup>99</sup>

Instrument dalam penelitian ini berupa angket yang disodorkan secara langsung kepada responden untuk dijawab sesuai dengan karakteristik dirinya. Sedangkan pengambilan data dilakukan dengan menentukan pengukuran item yang terdiri dari lima alternatif jawaban dan mempunyai gradasi positif dan negatif.

---

<sup>99</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta.2014),hlm.107

**Tabel 3.2: Alternatif Jawaban Responden**

No	Alternatif Jawaban	Nilai
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Raguragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen angket untuk memperoleh data tentang lingkungan kerja, kompensasi, komitmen dan kinerja guru. Adapun langkah-langkah penyusunan angket yang dilakukan adalah sebagai berikut;

### **1. Penyusunan kisi-kisi angket**

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

## 2. Penyusunan item angket

Item angket disusun berdasarkan kisi-kisi yang telah dibuat mengacu pada empat variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja, kompensasi, komitmen dan kinerja guru.

Cara yang digunakan untuk menentukan skor dalam penelitian ini dengan menggunakan skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban dari setiap item instrumen tersebut memiliki gradasi dari positif sampai negatif, yang berupa kata-kata seperti selalu, sering, kadang-kadang, jarang dan tidak pernah. Dalam pengukuran variabel penelitian, responden diminta untuk menyatakan persepsinya dengan memilih salah satu alternatif jawaban dalam skala satu sampai lima.

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

- 1) Angket tentang variable lingkungan kerja sub variabel yaitu: (1) lingkungan fisik, (2) lingkungan non fisik
- 2) Angket tentang variabel kompensasi sub variabel yaitu: (1) kompensasi langsung, (2) kompensasi tidak langsung.
- 3) Angket tentang variabel komitmen terdapat tiga sub variabel yaitu: (1) komitmen aktif, (2) komitmen berkelanjutan, (3) komitmen normatif.
- 4) Angket tentang variabel kinerja guru terdapat sub variable yaitu (1) menyusun program pembelajaran, (2) melaksanakan program

pembelajaran, (3) melaksanakan evaluasi belajar, (4) melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, (5) menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, (6) membimbing siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler.

### **3. Pemberian skor.**

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

Instrumen yang digunakan untuk mengambil data penelitian harus memenuhi dua syarat, yaitu valid dan reliabel. Oleh karena itu, sebelum

instrumen tersebut digunakan untuk mengambil data penelitian maka terlebih dahulu harus di ujicoba. Uji coba instrumen dilakukan untuk menentukan validitas dan reabilitasnya serta mengetahui tingkat pemahaman responden.

Penelitian ini terdiri dari empat variabel yaitu lingkungan kerja (X1), Kompensasi (X2), Komitmen (X3), dan kinerja guru (Y). Secara rinci mengenai variabel dan indikator yang digunakan dalam kuesioner ini dapat dilihat sebagai berikut:



**Tabel 3.3:**  
**Variabel dan Indikator**

No	Variabel	Sub variabel	Indikator	No Butir Instrumen	Jumlah ( $\Sigma$ )
1	Lingkungan kerja (Sedarmayanti)	Lingkungan fisik	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sarana prasarana</li> <li>- Kondisi lingkungan</li> <li>- Keamanan</li> </ul>	1,2,3	3
		Lingkungan non fisik	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hubungan kerja dengan atasan</li> <li>- Hubungan kerja dengan sesama guru</li> <li>- Hubungan kerja dengan karyawan</li> </ul>	4,5,6	3
2	Kompensasi (werther dan Davis)	Kompensasi langsung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gaji</li> <li>- Upah</li> <li>- Insentif</li> <li>- Penghargaan (Reward)</li> </ul>	1,2,3,4	4
		Kompensasi tidak langsung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jaminan keamanan</li> <li>- Pelayanan kesehatan</li> </ul>	5,6	2
3	Komitmen (mayer & Ellen)	Komitmen aktif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kenyamanan</li> <li>- pengalaman kerja</li> </ul>	1,2	2
		Komitmen berkelanjutan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- adanya biaya atas jasa</li> <li>- adanya manfaat guru dalam kinerjanya</li> </ul>	3,4	2
		Komitmen normatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sosialisasi</li> <li>- <i>psychological contract</i></li> </ul>	5,6	2

4	Kinerja guru	Menyusun program pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memahami prinsip-prinsip psikologi pendidikan yang dapat dimanfaatkan dalam proses belajar mengajar</li> <li>- Menyusun desain pembelajaran</li> </ul>	1,2	2
		Melaksanakan program pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menciptakan iklim belajar mengajar yang tepat</li> <li>- Mengelola interaksi belajar mengajar</li> </ul>	3,4	2
		Melaksanakan evaluasi belajar	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pembelajaran</li> <li>- Menilai proses belajar mengajar</li> </ul>	5,6	2
		Melaksanakan program perbaikan dan pengayaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menginventarisir bahan penunjang yang relevan dengan bahan mata pelajaran</li> </ul>	7	1
		Menyusun dan melaksanakan program bimbingan dan konseling	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Membimbing siswa yang mengalami kesulitan belajar</li> <li>- Membimbing siswa yang berbakat khusus</li> </ul>	8,9	2
		Membimbing siswa dalam	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memiliki program bimbingan</li> </ul>	10	1

		kegiatan ekstrakurikuler	kegiatan ekstrakurikuler		
--	--	-----------------------------	-----------------------------	--	--

## F. Uji Validitas dan Reabilitas

Setelah instrumen terkait dengan lingkungan kerja, kompensasi, komitmen dan kinerja guru disusun maka instrument tersebut terlebih dahulu diuji cobakan untuk mengetahui tingkat validitas dan reabilitasnya. Kuesioner diuji cobakan kepada 30 orang di luar sampel penelitian akan tetapi termasuk dalam populasi penelitian sehingga sesuai dengan subjek yang akan diteliti.

### 1) Validitas

Instrumen yang telah disusun dalam penelitian ini disusun berdasarkan teori tentang variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Oleh karenanya, sebuah instrument harus memenuhi syarat validitas. Maka, sebelum digunakan untuk mengambil data penelitian maka instrument tersebut harus diujicoba terlebih dahulu. Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengungkap secara tepat data atau informasi dari suatu variabel yang akan diteliti dan mampu mengukur sebagaimana yang diinginkan.

Dalam penelitian ini, uji coba dilakukan kepada guru selain sampel penelitian yang termasuk dalam populasi penelitian. Angket diujicobakan kepada 30 responden guru yang termasuk dalam populasi. Jika hasil perhitungan terjadi  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka butir soal dinyatakan valid. Tetapi bila sebaliknya maka butir soal

tersebut dinyatakan drop dan selanjutnya tidak digunakan dalam instrument penelitian.

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

Adapun formula Product moment adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

$r_{xy}$  : Korelasi product moment

N : Jumlah responden atau sampel

X : Jumlah jawaban variabel X

Y : Jumlah jawaban variabel Y

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pernyataan untuk mendefenisikan suatu variabel. Analisis ini dilakukan dengan cara pengujian validitas yang dilakukan melalui program SPSS 23.0 dengan melihat hasil output spss dalam tabel item-total statistic. Untuk menilai butir pertanyaan dikatakan

valid jika nilai  $r_{hitung}$  yang merupakan nilai dari Corrected item-total Correlation besar dari ( $>$ )  $r_{tabel}$ .

Pengujiannya dengan menggunakan teknik korelasi product moment pearson dan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05), untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, dapat diketahui dengan kaidah keputusan:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (uji 2sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap item –total Statistic (dinyatakan Valid).
- b. Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  (uji 2sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap item –total Statistic (dinyatakan tidak Valid).

Berdasarkan hasil uji coba yang telah dilakukan peneliti terhadap 30 responden guru maka diketahui bahwa kuesioner skala lingkungan kerja yang disebarkan oleh peneliti yang berjumlah total 6 item yang dinyatakan valid 6 item.

Item 1 menyatakan bahwa  $0,526 > 0,36$  artinya kuesioner dinyatakan valid. Item 2 menyatakan bahwa  $0,746 > 0,36$  artinya kuesioner dinyatakan valid. Item 3 menyatakan bahwa  $0,431 > 0,36$  artinya kuesioner dinyatakan valid. Item 4 menyatakan bahwa  $0,769 > 0,36$  artinya kuesioner dinyatakan valid. Item 5 menyatakan bahwa  $0,697 > 0,36$  artinya kuesioner dinyatakan valid. Dan Item 6 menyatakan bahwa  $0,822 > 0,36$  artinya kuesioner dinyatakan valid.

Ini artinya seluruh item dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid. Lebih jelasnya mengenai hasil uji coba instrumen skala lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.4 : Ringkasan Hasil Uji Coba Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)**

Item	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel (N = 30 ; α = 5%)	Keterangan
butir_1	0,526	0,361	Valid
butir_2	0,746	0,361	Valid
butir_3	0,431	0,361	Valid
butir_4	0,769	0,361	Valid
butir_5	0,697	0,361	Valid
butir_6	0,822	0,361	Valid
Jumlah butir valid			6
Jumlah butir tidak valid			0

Adapun hasil uji coba yang telah dilakukan peneliti terhadap 30 responden guru maka diketahui bahwa kuesioner skala kompensasi yang diedarkan oleh peneliti yang berjumlah total 6 item yang dinyatakan valid 6 item.

Item 1 menyatakan bahwa  $0,48 > 0,36$  artinya kuesioner dinyatakan valid. Item 2 menyatakan bahwa  $0,603 > 0,36$  artinya kuesioner dinyatakan valid. Item 3 menyatakan bahwa  $0,804 > 0,36$  artinya kuesioner dinyatakan valid. Item 4 menyatakan bahwa  $0,736 > 0,36$  artinya kuesioner dinyatakan valid. Item 5 menyatakan bahwa  $0,74 > 0,36$  artinya kuesioner dinyatakan valid. Dan Item 6 menyatakan bahwa  $0,525 > 0,36$  artinya kuesioner dinyatakan valid.

Ini artinya seluruh item dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid. Lebih jelasnya mengenai hasil uji coba instrumen skala kompensasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.5 : Ringkasan Hasil Uji Coba Validitas Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)**

Item	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel (N = 30 ; $\alpha$ = 5%)	Keterangan
butir_1	0,48	0,361	valid
butir_2	0,603	0,361	valid
butir_3	0,804	0,361	valid
butir_4	0,736	0,361	valid
butir_5	0,74	0,361	valid
butir_6	0,525	0,361	valid
Jumlah butir valid			6
Jumlah butir tidak valid			0

Adapun hasil uji coba yang telah dilakukan peneliti terhadap 30 responden guru maka diketahui bahwa kuesioner skala komitmen yang diedarkan oleh peneliti yang berjumlah total 6 item yang dinyatakan valid 6 item.

Item 1 menyatakan bahwa  $0,535 > 0,36$  artinya kuesioner dinyatakan valid. Item 2 menyatakan bahwa  $0,52 > 0,36$  artinya kuesioner dinyatakan valid. Item 3 menyatakan bahwa  $0,476 > 0,36$  artinya kuesioner dinyatakan valid. Item 4 menyatakan bahwa  $0,637 > 0,36$  artinya kuesioner dinyatakan valid. Item 5 menyatakan bahwa  $0,629 > 0,36$  artinya kuesioner dinyatakan valid. Dan Item 6 menyatakan bahwa  $0,741 > 0,36$  artinya kuesioner dinyatakan valid.

Ini artinya seluruh item dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid. Lebih jelasnya mengenai hasil uji coba instrumen skala komitmen adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.6: Ringkasan Hasil Uji Coba Validitas Variabel komitmen (X<sub>3</sub>)**

Item	Pearson Correlation ( $r_{hitung}$ )	r tabel (N = 30 ; $\alpha = 5\%$ )	Keterangan
butir_1	0,535	0,361	valid
butir_2	0,52	0,361	valid
butir_3	0,476	0,361	valid
butir_4	0,637	0,361	valid
butir_5	0,629	0,361	valid
butir_6	0,741	0,361	valid
Jumlah butir valid			6
Jumlah butir tidak valid			0

Sedangkan hasil uji coba yang telah dilakukan peneliti terhadap 30 responden guru maka diketahui bahwa kuesioner skala Kinerja guru yang diedarkan oleh peneliti yang berjumlah total 10 item yang dinyatakan valid 10 item.

Item 1 menyatakan bahwa  $0,672 > 0,36$  artinya kuesioner dinyatakan valid. Item 2 menyatakan bahwa  $0,587 > 0,36$  artinya kuesioner dinyatakan valid. Item 3 menyatakan bahwa  $0,386 > 0,36$  artinya kuesioner dinyatakan valid. Item 4 menyatakan bahwa  $0,671 > 0,36$  artinya kuesioner dinyatakan valid. Item 5 menyatakan bahwa  $0,61 > 0,36$  artinya kuesioner dinyatakan valid. Item 6 menyatakan bahwa  $0,613 > 0,36$  artinya kuesioner dinyatakan valid. Item 7 menyatakan bahwa  $0,482 > 0,36$  artinya kuesioner dinyatakan valid. Item 8 menyatakan bahwa  $0,584 > 0,36$  artinya kuesioner dinyatakan valid. Item 9 menyatakan bahwa  $0,591 > 0,36$  artinya kuesioner

dinyatakan valid. Dan Item 10 menyatakan bahwa  $0,452 > 0,36$  artinya kuesioner dinyatakan valid.

Ini artinya seluruh item dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid. Lebih jelasnya mengenai hasil uji coba instrumen skala kinerja guru adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.7 : Ringkasan Hasil Uji Coba Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)**

Item	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel (N = 30 ; $\alpha = 5\%$ )	Keterangan
butir_1	0,672	0,361	valid
butir_2	0,587	0,361	valid
butir_3	0,386	0,361	valid
butir_4	0,671	0,361	valid
butir_5	0,61	0,361	valid
butir_6	0,613	0,361	valid
butir_7	0,482	0,361	valid
butir_8	0,584	0,361	valid
butir_9	0,591	0,361	valid
butir_10	0,452	0,361	valid
Jumlah butir valid			10
Jumlah butir tidak valid			0

## 2) Reliabilitas

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

Alpha Cronbach adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

$r_{11}$  : Reliabilitas Instrumen

$k$  : Jumlah item kuesioner

$\sigma_t^2$  : Varian total

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

Pengujian reliabelitas angket yang dilakukan secara bersama-sama dengan validitas melalui SPSS versi 23.0 dengan metode Alpha Cronbachs.

Berdasarkan hasil uji coba instrumen maka dapat di sajikan ringkasan hasil reliabilitas sebagi berikut:

**Tabel 3.8: Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

No	Variabel	Koefisien Cronbach Alpha
1	Lingkungan Kerja	0,722
2	Kompensasi	0,732
3	Komitmen	0,632
4	Kinerja Guru	0,756

variabel lingkungan kerja mempunyai r alpha sebesar 0,722, variabel kompensasi mempunyai r alpha sebesar 0,732, variabel komitmen mempunyai r alpha sebesar 0,632, dan variabel kinerja guru

mempunyai  $r$  alpha sebesar 0,756. Dengan nilai tersebut, maka nilai  $r$  alpha yang dihasilkan bernilai positif dan lebih besar dari  $r$  tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen semua variabel mempunyai tingkat keterhandalan yang sangat tinggi dan bisa digunakan sebagai alat ukur. Penjelasan  $R$  tabel terdapat dilampiran.

Adapun pengambilan keputusan mengenai reliabilitas instrumen berdasarkan koefisien alpha conbarch sebagai berikut.<sup>100</sup>

**Tabel 3.9: Kriteria pengambilan keputusan**

No	INTERVAL	KRITERIA
1	$\leq 0,200$	Sangat Rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 - 0,599	Cukup
4	0,600 – 0,799	Tinggi
5	0,800 – 1,00	Sangat Tinggi

### G. Analisis Data

Analisa data dalam penelitian ini dilakukan bertahap dan berkelanjutan sejak awal sampai akhir proses penelitian. Analisa data di lapangan meliputi: pencatatan, pengelompokan, dan penafsiran pada macam-macam input data dan informasi yang didapatkan. Sedangkan analisa data di luar lapangan, yakni semua hasil observasi dan dokumentasi diteliti kembali kebenarannya, lalu

<sup>100</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*, hlm. 179

diadakan pengelompokannya sesuai dengan kelompok untuk memudahkan analisisnya.

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

Data-data yang diperoleh dari penelitian ini kemudian diolah dan dianalisa untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang telah di rancang. Data yang dikumpulkan dianalisis dalam dua tahap, yaitu analisis pendahuluan dan analisis lanjut. Patton mendefinisikan analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikan kedalam satu pola, kategori dan satuan unit deskripsi dasar.<sup>101</sup>

Analisis data sangat penting dalam penelitian, karena tujuan penelitian adalah untuk menguji hipotesis yang telah di rumuskan. Analisis statistik ini diharapkan dapat memberikan keputusan untuk menerima atau menolak suatu hipotesis. Langkah selanjutnya adalah menyajikan hasil analisis dalam bentuk angka yang kemudian dijelaskan dan dipresentasikan. Adapun data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan metode analisis statistik sebagai berikut:

---

<sup>101</sup> Michael Qunn Patton, *How To Use Qualitative Method In Evaluation, Edisi Bahasa Indonesia Oleh Metode Evaluasi Kualitatif*. (SAGE PUBLICATION, 1991), (Pustaka Pelajar, 2006), hlm.250

## 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan informasi yang diperoleh. Untuk menjawab rumusan masalah pertama digunakan analisis prosentase. Deskriptif ini digunakan untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja, kompensasi, komitmen dan kinerja guru.

Analisis data yang dilakukan terhadap perumusan masalah yang bersifat deskriptif adalah dengan menggunakan mean dan standar deviasi dengan alasan bahwa peneliti sebelumnya telah menetapkan bahwa data yang diberikan oleh responden sebagai jawaban terhadap kuesioner, berdistribusi normal.

## 2. Uji persyaratan analisis (Asumsi Klasik)

Penggunaan analisis regresi mensyaratkan dipenuhinya beberapa asumsi klasik sebelum dilakukan tahap pengujian lebih lanjut. Uji persyaratan analisis atau uji asumsi dilakukan untuk mengetahui apakah data yang telah diperoleh telah memenuhi syarat untuk dianalisis dengan menggunakan analisa korelasi dan regresi. Persyaratan awal untuk menggunakan regresi sebagai salah satu alat analisis yaitu variabel penelitian harus diukur paling rendah dalam bentuk skala interval.<sup>102</sup>

---

<sup>102</sup> R. Gunawan Sudarmanto, Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005), hlm. 101

Selain data harus berskala interval, beberapa persyaratan lain yang harus dipenuhi antara lain: 1) persyaratan dalam menggunakan statistik parametrik yaitu berupa uji normalitas data populasi. 2) persyaratan untuk penggunaan analisis regresi linear ganda yaitu: uji linearitas garis regresi, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.<sup>103</sup>

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dimaksudkan untuk mengetahui normal tidaknya data yang diperoleh. Sedangkan salah satu cara yang dipakai untuk mengetahui dan mengecek normalitas adalah dengan plot probabilitas normal, yang mana dengan menggunakan plot ini masing-masing nilai pengamatan dipasangkan dengan nilai harapan pada distribusi normal. Normalitas terpenuhi apabila data-data atau titik-titik terkumpul disekitar garis lurus. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikutinya maka memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan apabila menyebarkan jauh dari garis diagonal maka sebaliknya tidak memenuhi asumsi normalitas. Apabila uji normalitas yang dilakukan menggunakan One-sampel Kolmogrow-Smirnov maka dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > dari nilai alpha (5%), maka data berasal dari populasi yang mempunyai distribusi yang normal, sebaliknya apabila < dari nilai alpha maka data berasal dari populasi yang tidak normal. Uji normalitas dalam penelitian menggunakan bantuan program *SPSS (statistical Product and Service Solution)* 16 for

---

<sup>103</sup> Ibid, hlm. 102

Windows. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data yang didapat mengikuti atau mendekati hukum sebaran normal baku dari Gauss.<sup>104</sup>

#### **b. Uji Linearitas**

Uji linearitas pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan masing-masing variabel. Pengujian linearitas dengan menggunakan plot residual terhadap harga-harga prediksi. linearitas terpenuhi apabila grafik antara harga-harga prediksi harga-harga residual tidak membentuk pola tertentu yang dalam hal ini bisa berupa parabola, kubik atau yang lainnya.

Hal tersebut senada dengan maksud dilakukannya uji linearitas yang dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen bersifat linier (garis lurus).

#### **c. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen. Korelasi yang terdapat dalam variabel independen sebaiknya kecil ( $r < 0,8$ ) dan lebih baik lagi apabila ( $r < 0,5$ ) makin kecil suatu korelasi dalam independen variabel maka akan semakin lebih baik model regresi yang digunakan. Sedangkan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan mengetahui:

---

<sup>104</sup> Muhammad Nisfiannoor, *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*, hlm. 91.

- Nilai  $R^2$  (R Square) sangat tinggi akan tetapi secara sendiri-sendiri regresi antara variabel-variabel independen dengan dependen variabel tidak signifikan.
- Korelasi antara variabel-variabel independen sangat tinggi (di atas 0,80).

#### d. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan persamaan varian dari residual antara pengamatan yang satu dengan yang lainnya. Jika ada perbedaan varian yang besar, berarti telah terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Apabila asumsi tidak terjadinya heteroskedastisitas ini tidak terpenuhi maka penafsiran menjadi tidak lagi efisien dan estimasi koefisien dapat dikatakan menjadi kurang akurat. Pendekatan yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu *rank* korelasi dari Spearman.<sup>105</sup> Dasar pengambilan keputusan menggunakan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi > dari alpha (5%) maka tidak terjadi heteroskedastisitas ( $H_0$  diterima) dan apabila nilai signifikansu < dari alpha (5%) maka terjadi heteroskedastisitas ( $H_0$  ditolak) .

Disamping menggunakan *rank* korelasi dari spearman, untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan grafik scatterplot yaitu

---

<sup>105</sup> Wahid sulaiman, analisis regresi Menggunakan SPSS, (Yogyakarta: Andi, 2004), hlm 16

dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara variabel terikat (dependen) yaitu (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di studentized dengan pedoman pada:

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Uji Hipotesis

Analisa dalam uji hipotesis didasarkan pada data yang diperoleh dari responden melalui angket yang telah disebarkan dalam penelitian ini. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh independen variabel terhadap dependen variabel dan bagaimana kriterium (dependen variabel) dapat diprediksikan melalui predictor (independen variabel) secara parsial maupun simultan.

Uji statistik regresi linier berganda dilakukan juga untuk menguji signifikan tidaknya hubungan antar variabel yang diukur melalui koefisien regresinya. Regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah regresi

yang mana variabel terikatnya (kinerja guru) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, yang dalam hal ini adalah variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen.

Apabila variabel terikat dihubungkan dengan tiga variabel bebas maka persamaan regresi linier bergandanya dapat dirumuskan sebagai berikut:<sup>106</sup>

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

- Y = kinerja guru
- a = Konstanta
- b = koefisien regresi
- X<sub>1</sub> = lingkungan kerja
- X<sub>2</sub> = kompensasi
- X<sub>3</sub> = komitmen

Nilai b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, dan b<sub>3</sub> dalam rumusan di atas disebut juga dengan koefisien regresi parsial (*Partial Coefficient Regression*). Nilai dari koefisien tersebut dapat ditentukan dengan cara persamaan normal maupun metode kuadrat terkecil (*least squared*).

Model analisis regresi berganda dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan bantuan program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*). Dalam analisis regresi tersebut peneliti menggunakan uji t-test dan uji F. Dengan pengujian tersebut meniscayakan bisa

<sup>106</sup> M. Iqbal Hasan, *Pokok-poko Materi Statistik 1*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm.270

diketahuinya variabel-variabel bebas yang digunakan baik secara parsial maupun simultan mampu menjelaskan variabel tidak bebasnya. Uji regresi linier secara parsial merupakan uji statistik koefisien regresi dengan hanya satu koefisien regresi yang mempengaruhi  $y$ , dan dalam uji ini menggunakan uji  $t$ . Sedangkan uji regresi linier secara simultan merupakan uji statistik koefisien regresi yang secara bersama-sama mempengaruhi  $y$  dan menggunakan Uji  $F$  dalam pengujiannya. Uji  $t$  bertujuan untuk menjelaskan signifikansi pengaruh independen variabel terhadap dependen variabel.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. Deskripsi Data Penelitian

##### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan sebagai bahan dasar untuk menguraikan kecenderungan dari jawaban yang dipilih oleh responden dari masing-masing variabel yang terdiri variabel lingkungan kerja, kompensasi, komitmen dan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Medan.

##### a. Kinerja Guru

Untuk hasil tabulasi tingkat jawaban dari variabel kinerja guru yaitu dapat dilihat tabel berikut:

**Tabel 4.1:**  
**Tabulasi Hasil Jawaban Kuesioner Kinerja Guru**

Indikator	Skor 5		Skor 4		Skor 3		Skor 2		Skor 1	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Q1	36	40.45	36	40.45	7	7.87	7	7.87	3	3.37
Q2	49	55.06	22	24.72	7	7.87	7	7.87	4	4.49
Q3	54	60.67	17	19.10	5	5.62	8	8.99	5	5.62
Q4	39	43.82	27	30.33	9	10.11	9	10.11	5	5.62
Q5	53	59.55	13	14.61	9	10.11	6	6.74	8	8.99
Q6	45	50.56	25	28.09	5	5.62	7	7.87	7	7.87
Q7	56	62.92	13	14.60	5	5.62	7	7.87	8	8.99
Q8	16	17.98	24	26.97	30	33.71	7	7.87	12	13.48
Q9	25	28.09	26	29.21	14	15.73	13	14.60	11	12.36
Q10	21	23.60	33	37.08	14	15.73	9	10.11	12	13.48

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap item-item

variabel kinerja guru MAN di Kota Medan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- a) Pertanyaan nomor 1, jawaban dari 89 guru menyatakan bahwa kinerja guru dari rencana pengajaran disusun berdasarkan analisis kemampuan awal siswa dimulai dengan kriteria selalu sebanyak 36 guru (40.45%), sering sebanyak 36 guru (40.45%), kadang-kadang sebanyak 7 guru (7.87%), jarang sebanyak 7 guru (7.87%), tidak pernah sebanyak 3 guru (3.37%).
- b) Pertanyaan nomor 2, jawaban dari 89 guru menyatakan bahwa kinerja guru dari sebelum mengajar harus membuat program terlebih dahulu dengan kriteria selalu sebanyak 49 guru (55.06%), sering sebanyak 22 guru (24.72%), kadang-kadang sebanyak 7 guru (7.87%), jarang sebanyak 7 guru (7.87%), tidak pernah sebanyak 4 guru (4.49%)
- c) Pertanyaan nomor 3, jawaban dari 89 guru menyatakan bahwa kinerja guru dari dalam menjelaskan materi guru sangat hati-hati untuk menghindari konsep yang keliru dimulai dengan kriteria selalu sebanyak 54 guru (60.67%), sering sebanyak 17 guru (19.10%), kadang-kadang sebanyak 5 guru (5.62%), jarang sebanyak 8 guru (8.99%), tidak pernah sebanyak 5 guru (5.62%).

- d)** Pertanyaan nomor 4, jawaban dari 89 guru menyatakan bahwa kinerja guru dari dalam mengajar menggunakan media pembelajaran dimulai dengan kriteria selalu sebanyak 39 guru (43.82%), sering sebanyak 27 guru (30.33%), kadang-kadang sebanyak 9 guru (10.11%), jarang sebanyak 9 guru (10.11%), tidak pernah sebanyak 5 guru (5.62%).
- e)** Pertanyaan nomor 5, jawaban dari 89 guru menyatakan bahwa kinerja guru dari memberi penilaian sesuai dengan kemampuan siswa dimulai dengan kriteria selalu sebanyak 53 guru (59.55%), sering sebanyak 13 guru (14.61%), kadang-kadang sebanyak 9 guru (10.11%), jarang sebanyak 6 guru (6.74%), tidak pernah sebanyak 8 guru (8.99%).
- f)** Pertanyaan nomor 6, jawaban dari 89 guru menyatakan bahwa kinerja guru dari dalam menilai pekerjaan siswa, guru melakukan secara objektif dimulai dengan kriteria selalu sebanyak 45 guru (50.56%), sering sebanyak 25 guru (28.09%), kadang-kadang sebanyak 5 guru (5.62%), jarang sebanyak 7 guru (7.87%), tidak pernah sebanyak 7 guru (7.87%).
- g)** Pertanyaan nomor 7, jawaban dari 89 guru menyatakan bahwa kinerja guru dari soal-soal untuk evaluasi dibuat sesuai dengan materi yang sudah diajarkan kepada siswa dimulai dengan kriteria selalu sebanyak 56 guru (62.92%), sering sebanyak

13 guru (14.60%), kadang-kadang sebanyak 5 guru (5.62%), jarang sebanyak 7 guru (7.87%), tidak pernah sebanyak 8 guru (8.99%).

**h)** Pertanyaan nomor 8, jawaban dari 89 guru menyatakan bahwa kinerja guru dari membuat jadwal tersendiri untuk membimbing siswa yang mengalami masalah dengan belajar dimulai dengan kriteria selalu sebanyak 16 guru (17.98%), sering sebanyak 24 guru (26.97%), kadang-kadang sebanyak 30 guru (33.71%), jarang sebanyak 7 guru (7.87%), tidak pernah sebanyak 12 guru (13.48%).

**i)** Pertanyaan nomor 9, jawaban dari 89 guru menyatakan bahwa kinerja guru dari bagi siswa yang mempunyai bakat khusus, akan diadakan bimbingan oleh guru yang berkompeten dimulai dengan kriteria selalu sebanyak 25 guru (28.09%), sering sebanyak 26 guru (29.21%), kadang-kadang sebanyak 14 guru (15.73%), jarang sebanyak 13 guru (14.60%), tidak pernah sebanyak 11 guru (12.36%).

**j)** Pertanyaan nomor 10, jawaban dari 89 guru menyatakan bahwa kinerja guru dari mencatat perkembangan siswa baik dalam kegiatan ekstrakurikuler dan non kulikuler dimulai dengan kriteria selalu sebanyak 21 guru (23.60%), sering sebanyak 33 guru (37.08%), kadang-kadang sebanyak 14 guru

(15.73%), jarang sebanyak 9 guru (10.11%), tidak pernah sebanyak 12 guru (13.48%).

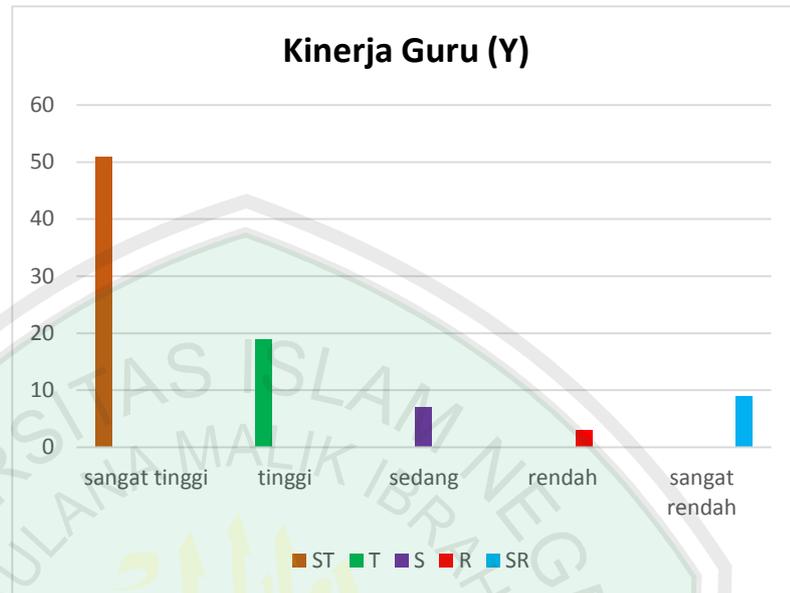
Untuk mengukur Kinerja Guru guru MAN di kota Medan , digunakan berupa angket terdiri dari 10 item pernyataan. Mengacu pada uraian yang telah dikemukakan sebelumnya yang menyatakan bahwa setiap pernyataan diberi skor dengan skala 1-5, maka dengan demikian skor terendah setiap item adalah 1 dan skor tertinggi adalah 5. Selanjutnya untuk melihat skor tertinggi dan terendah pada instrumen kinerja guru sebagai berikut. *Pertama*, melihat skor tertinggi yaitu 5 dan dikalikan dengan jumlah item yaitu 10 sehingga hasilnya  $5 \times 10 = 50$ . *Kedua*, melihat skor terendah yaitu 1 dan dikalikan dengan jumlah item yaitu 10 sehingga hasilnya  $1 \times 10 = 10$ . Berdasarkan skor total harapan tersebut maka dapat ditentukan interval skor masing-masing kelas jenjang atau kelas yang menggambarkan komitmen yaitu : sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

Kemudian untuk memperoleh panjang kelas interval (i) adalah dengan cara skor tertinggi dikurangi skor terendah dan hasilnya di bagi 5, maka hasilnya menjadi  $(50-10) : 5 = 8$

**Tabel 4.2:**  
**Deskripsi Kinerja Guru MAN di Kota Medan**

No	Klasifikasi	Rentangan Skor	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat tinggi	42-50	51	57.30%
2	Tinggi	34-41	19	21.35%
3	Sedang	26-33	7	7.87%
4	Rendah	18-25	3	3.37%
5	Sangat Rendah	10-17	9	10.11%
			89	100.00%

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana gambar di atas, maka dapat dijelaskan bahwa sebanyak **51** responden (**57.30%**) dalam kategori menyatakan tingkat kinerja guru sangat tinggi, 19 responden (21.35%) dalam kategori menyatakan tingkat kinerja guru tinggi, 7 responden (7.87%) dalam kategori menyatakan tingkat kinerja guru sedang, 3 responden (3.37%) dalam kategori menyatakan tingkat kinerja guru rendah, dan 9 responden (10.11%) dalam kategori kinerja guru menyatakan tingkat sangat rendah. Distribusi frekuensi di atas dapat digambarkan dalam bentuk batang sebagai berikut:

**Grafik 4.1: Kinerja Guru**

Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa kinerja guru dikategorikan sangat tinggi sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja guru MAN di Kota Medan sudah kondusif dan perlu dipertahankan.

#### b. Lingkungan Kerja

Untuk hasil tabulasi tingkat jawaban dari sub variabel lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dapat dilihat tabel berikut:

**Tabel 4.3:**  
**Tabulasi Hasil Jawaban Kuesioner Lingkungan Kerja fisik**

Indikator	Skor 5		Skor 4		Skor 3		Skor 2		Skor 1	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Q1	4	4.49	31	34.83	10	11.24	5	5.61	2	2.25
Q2	18	20.22	16	17.89	20	22.47	18	20.22	17	19.10
Q3	37	41.57	11	12.36	11	12.36	11	12,36	19	21.35

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap item-item variabel lingkungan kerja fisik guru MAN di Kota Medan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- a) Pertanyaan nomor 1, jawaban dari 89 guru menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dari responden ruangan tempat melakukan aktivitas kondisinya rapih dan bersih dimulai dengan kriteria selalu sebanyak 4 guru (4.49%), sering sebanyak 31 guru (34.83%), kadang-kadang sebanyak 10 guru (11,24%), jarang sebanyak 5 guru (5.61%), tidak pernah sebanyak 2 guru (2.25%).
- b) Pertanyaan nomor 2, jawaban dari 89 guru menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dari kondisi mengajar terganggu dengan lingkungan tidak nyaman dimulai dengan kriteria selalu sebanyak 18 guru (20.22%), sering sebanyak 16 guru (17.98%), kadang-kadang sebanyak 20 guru (22.47%), jarang sebanyak 18 guru (20.22%), tidak pernah sebanyak 17 guru (19.10%).
- c) Pertanyaan nomor 3, jawaban dari 89 guru menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dari tenaga keamanan bekerja 24 jam secara bergilir dimulai dengan kriteria selalu sebanyak 37 guru (41.57%), sering sebanyak 11 guru (12.36%), kadang-

kadang sebanyak 11 guru (12.36%), jarang sebanyak 11 guru (12.36%), tidak pernah sebanyak 19 guru (21.35%).

Untuk hasil tabulasi tingkat jawaban dari sub variabel lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dapat dilihat tabel berikut:

**Tabel 4.4:**  
**Tabulasi Hasil Jawaban Kuesioner Lingkungan Kerja non fisik**

Indikator	Skor 5		Skor 4		Skor 3		Skor 2		Skor 1	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Q1	41	46.07	25	28.08	8	8.99	9	10.11	6	6.74
Q2	28	31.46	28	31.46	18	20.22	8	8.99	7	7.86
Q3	43	48.31	22	24.72	12	13.48	6	6.74	6	6.74

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap item-item variabel lingkungan kerja non fisik guru MAN di Kota Medan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- a) Pertanyaan nomor 1, jawaban dari 89 guru menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik dari dalam menjalankan tugas sekolah guru diberi kewenangan oleh kepala sekolah dimulai dengan kriteria selalu sebanyak 41 guru (46.07%), sering sebanyak 25 guru (28.08%), kadang-kadang sebanyak 8 guru (8.11%), jarang sebanyak 9 guru (10.11%), tidak pernah sebanyak 6 guru (6.74%).
- b) Pertanyaan nomor 2, jawaban dari 89 guru menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik dari bila mendapat masalah disaat bekerja, mendapat dukungan dari teman dimulai dengan

keriteria selalu sebanyak 28 guru (31.46%), sering sebanyak 28 guru (31.46%), kadang-kadang sebanyak 18 guru (20.22%), jarang sebanyak 8 guru (8.99%), tidak pernah sebanyak 7 guru (7.86%).

- c) Pertanyaan nomor 3, jawaban dari 89 guru menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik dari dalam menjalankan tugas sekolah guru diberi kewenangan oleh kepala sekolah dimulai dengan keriteria selalu sebanyak 43 guru (48.31%), sering sebanyak 22 guru (24.72%), kadang-kadang sebanyak 12 guru (13.48%), jarang sebanyak 6 guru (6.74%), tidak pernah sebanyak 6 guru (6.74%).

Untuk mengukur Lingkungan Kerja guru MAN di kota Medan , digunakan berupa angket terdiri dari 6 item pernyataan. Mengacu pada uraian yang telah dikemukakan sebelumnya yang menyatakan bahwa setiap pernyataan diberi skor dengan skala 1-5, maka dengan demikian skor terendah setiap item adalah 1 dan skor tertinggi adalah 5. Selanjutnya untuk melihat skor tertinggi dan terendah pada instrumen lingkungan kerja sebagai berikut. *Pertama*, melihat skor tertinggi yaitu 5 dan dikalikan dengan jumlah item yaitu 6 sehingga hasilnya  $5 \times 6 = 30$ . *Kedua*, melihat skor terendah yaitu 1 dan dikalikan dengan jumlah item yaitu 6 sehingga hasilnya  $1 \times 6 = 6$ . Berdasarkan skor total harapan tersebut maka dapat ditentukan interval skor masing-masing kelas jenjang atau kelas yang

menggambarkan lingkungan kerja, yaitu : sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

Kemudian untuk memperoleh panjang kelas interval (i) adalah dengan cara skor tertinggi dikurangi skor terendah dan hasilnya di bagi 5, maka hasilnya menjadi  $(30-6): 5= 4.8$  dibulatkan menjadi 5.

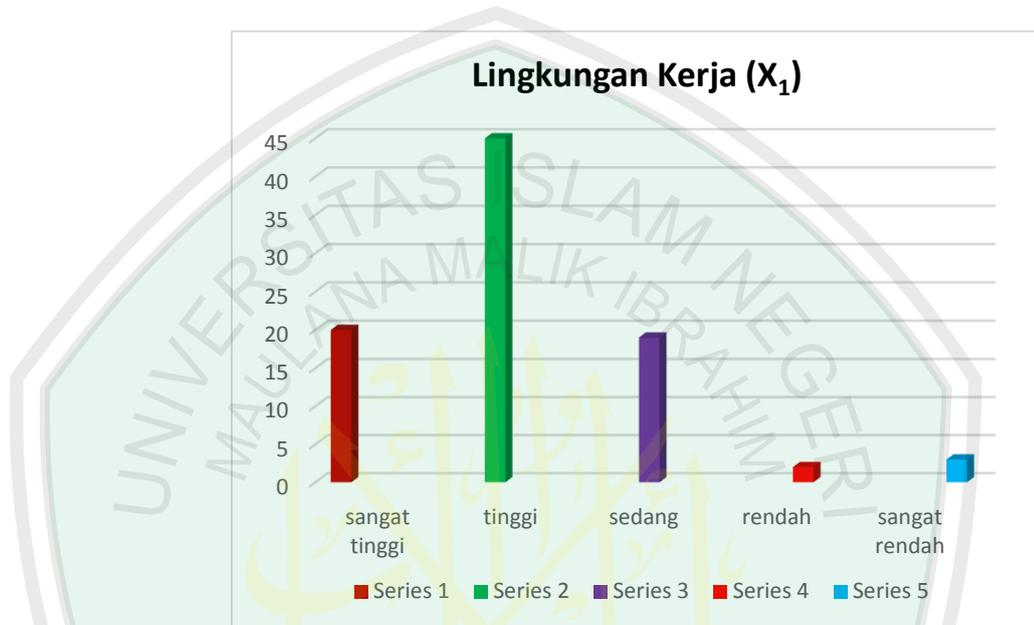
**Tabel 4.5:**  
**Deskripsi Lingkungan Kerja MAN di Kota Medan**

No	Klasifikasi	Rentangan Skor	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat tinggi	26-30	20	22,48%
2	Tinggi	21-25	45	50,57%
3	Sedang	16-20	19	21,34%
4	Rendah	11-15	2	2,24%
5	Sangat Rendah	6-10	3	3,37%
			89	100,00%

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana gambar di atas, maka dapat dijelaskan bahwa sebanyak 20 responden (22,48%) dalam kategori menyatakan tingkat Lingkungan kerja sangat tinggi, 45 responden (50,56%) dalam kategori menyatakan tingkat lingkungan kerja tinggi, 19 responden (21,34%) dalam kategori menyatakan tingkat lingkungan kerja sedang, 2 responden (2,24%) dalam kategori menyatakan tingkat lingkungan kerja rendah, dan 3 responden (3,377%) dalam kategori lingkungan kerja menyatakan tingkat sangat rendah.

Distribusi frekuensi di atas dapat digambarkan dalam bentuk batang sebagai berikut:

**Grafik 4.2 : Lingkungan Kerja**



Penjelasan lingkungan kerja Guru MAN di kota Medan juga dibantu dengan analisis deskriptif program SPSS untuk menemukan nilai rata-rata (*mean*), nilai tertinggi. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa lingkungan kerja dikategorikan tinggi sehingga dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja Guru MAN di kota Medan sudah baik namun perlu ditingkatkan lagi.

### c. Kompensasi

Untuk hasil tabulasi tingkat jawaban dari sub variabel kompensasi yaitu kompensasi langsung dapat dilihat tabel berikut:

**Tabel 4.6:**  
**Tabulasi Hasil Jawaban Kuesioner kompensasi langsung**

Indikator	Skor 5		Skor 4		Skor 3		Skor 2		Skor 1	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Q1	53	59.55	20	22.47	9	10.11	1	12.5	6	6.74
Q2	19	21,35	25	28.09	24	26.97	6	6.74	15	16.85
Q3	29	32.58	22	24.72	15	16.85	7	7.86	16	17.98
Q4	39	43.82	9	10.11	12	13.48	19	21.35	10	11.24

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap item-item variabel kompensasi langsung guru MAN di Kota Medan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- a) Pertanyaan nomor 1, jawaban dari 89 guru menyatakan bahwa kompensasi langsung dari selepas tanggung jawab, akan menerima gaji setiap bulan dimulai dengan kriteria selalu sebanyak 53 guru (59.55%), sering sebanyak 20 guru (22.47%), kadang-kadang sebanyak 9 guru (10.11%), jarang sebanyak 1 guru (12.5%), tidak pernah sebanyak 6 guru (6.74%).
- b) Pertanyaan nomor 2, jawaban dari 89 guru menyatakan bahwa kompensasi langsung dari jika ada penambahan kerja mendapatkan upah tambahan dimulai dengan kriteria selalu

sebanyak 19 guru (21.35%), sering sebanyak 25 guru (28.097%), kadang-kadang sebanyak 24 guru (26.97%), jarang sebanyak 6 guru (6.74%), tidak pernah sebanyak 15 guru (16.85%).

c) Pertanyaan nomor 3, jawaban dari 89 guru menyatakan bahwa kompensasi langsung dari mendapatkan dana intensif atas hasil kerja dimulai dengan kriteria selalu sebanyak 29 guru (32.58%), sering sebanyak 22 guru (24.72%), kadang-kadang sebanyak 15 guru (16.85%), jarang sebanyak 7 guru (7.86%), tidak pernah sebanyak 16 guru (17.98%).

d) Pertanyaan nomor 4, jawaban dari 89 guru menyatakan bahwa kompensasi langsung dari mendapatkan sertifikasi penghargaan atas hasil prestasi kerja dimulai dengan kriteria selalu sebanyak 39 guru (43.82%), sering sebanyak 9 guru (10.11%), kadang-kadang sebanyak 12 guru (13.48%), jarang sebanyak 9 guru (21.35%), tidak pernah sebanyak 10 guru (11.24%).

Untuk hasil tabulasi tingkat jawaban dari sub variabel kompensasi yaitu kompensasi tidak langsung dapat dilihat tabel berikut:

**Tabel 4.7:**  
**Tabulasi Hasil Jawaban Kuesioner kompensasi tidak langsung**

Indikator	Skor 5		Skor 4		Skor 3		Skor 2		Skor 1	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Q1</b>	<b>42</b>	<b>47.19</b>	<b>12</b>	<b>13.48</b>	<b>7</b>	<b>7.87</b>	<b>11</b>	<b>12.36</b>	<b>17</b>	<b>19.10</b>
<b>Q2</b>	<b>39</b>	<b>43.82</b>	<b>14</b>	<b>15.73</b>	<b>11</b>	<b>12.36</b>	<b>8</b>	<b>8.99</b>	<b>17</b>	<b>19.10</b>

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap item-item variabel kompensasi tidak langsung guru MAN di Kota Medan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- a) Pertanyaan nomor 1, jawaban dari 89 guru menyatakan bahwa kompensasi tidak langsung dari setelah pensiun dari pekerjaan, mendapat jaminan hari tua dimulai dengan kriteria selalu sebanyak 42 guru (47.19%), sering sebanyak 12 guru (13.48%), kadang-kadang sebanyak 7 guru (7.87%), jarang sebanyak 11 guru (12.36%), tidak pernah sebanyak 17 guru (19.10%).
- b) Pertanyaan nomor 2, jawaban dari 89 guru menyatakan bahwa kompensasi tidak langsung dari jika sakit mendapatkan jaminan kesehatan dimulai dengan kriteria selalu sebanyak 39 guru (43.82%), sering sebanyak 14 guru (15.73%), kadang-kadang sebanyak 11 guru (12.36%), jarang sebanyak 8 guru (8.99%), tidak pernah sebanyak 17 guru (19.10%).

Untuk mengukur kompensasi guru MAN di kota Medan, digunakan berupa angket terdiri dari 6 item pernyataan. Mengacu pada

uraian yang telah dikemukakan sebelumnya yang menyatakan bahwa setiap pernyataan diberi skor dengan skala 1-5, maka dengan demikian skor terendah setiap item adalah 1 dan skor tertinggi adalah 5. Selanjutnya untuk melihat skor tertinggi dan terendah pada instrumen kompensasi sebagai berikut. *Pertama*, melihat skor tertinggi yaitu 5 dan dikalikan dengan jumlah item yaitu 6 sehingga hasilnya  $5 \times 6 = 30$ . *Kedua*, melihat skor terendah yaitu 1 dan dikalikan dengan jumlah item yaitu 6 sehingga hasilnya  $1 \times 6 = 6$ . Berdasarkan skor total harapan tersebut maka dapat ditentukan interval skor masing-masing kelas jenjang atau kelas yang menggambarkan kompensasi, yaitu : sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

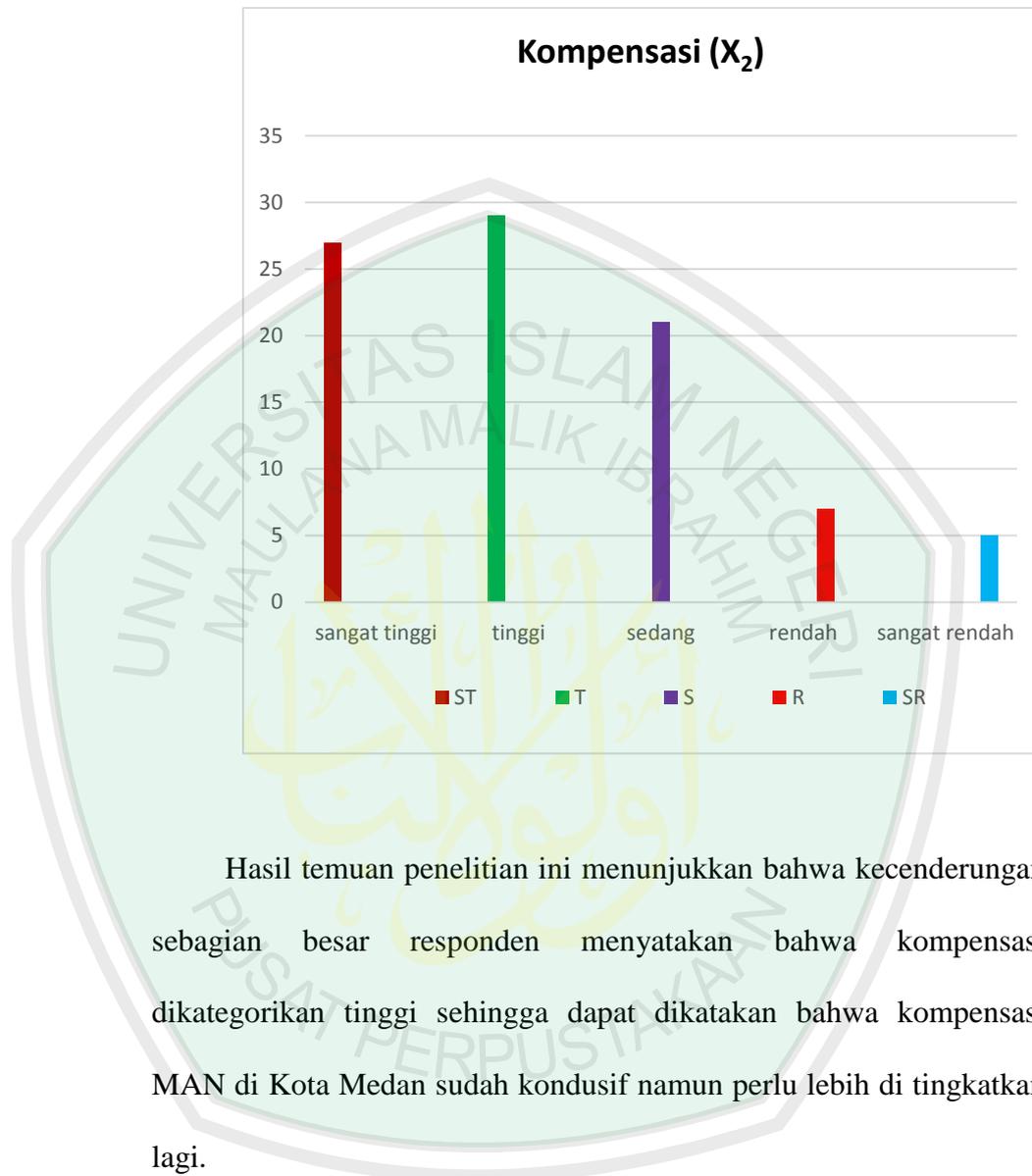
Kemudian untuk memperoleh panjang kelas interval (i) adalah dengan cara skor tertinggi dikurangi skor terendah dan hasilnya di bagi 5, maka hasilnya menjadi  $(30-6): 5 = 4.8$  dibulatkan menjadi 5.

**Tabel 4.8:**  
**Deskripsi kompensasi MAN di Kota Medan**

No	Klasifikasi	Rentangan Skor	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat tinggi	26-30	27	30.34%
2	Tinggi	21-25	29	32.58%
3	Sedang	16-20	21	23.60%
4	Rendah	11-15	7	7.86%
5	Sangat Rendah	6-10	5	5.62%
			89	100.00%

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana gambar di atas, maka dapat dijelaskan bahwa sebanyak 27 responden (30.34%) dalam kategori menyatakan tingkat kompensasi sangat tinggi, 29 responden (32.58%) dalam kategori menyatakan tingkat kompensasi tinggi, 21 responden (23.60%) dalam kategori menyatakan tingkat kompensasi sedang, 7 responden (7.86%) dalam kategori menyatakan tingkat kompensasi rendah, dan 5 responden (5.62%) dalam kategori kompensasi menyatakan tingkat sangat rendah. Distribusi frekuensi di atas dapat digambarkan dalam bentuk batang sebagai berikut:

Grafik 4.3: Kompensasi



#### d. Komitmen

Untuk hasil tabulasi tingkat jawaban dari sub variabel komitmen yaitu komitmen aktif dapat dilihat tabel berikut:

**Tabel 4.9:**  
**Tabulasi Hasil Jawaban Kuesioner komitmen aktif**

Indikator	Skor 5		Skor 4		Skor 3		Skor 2		Skor 1	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Q1	48	53.93	25	28.08	9	10.11	5	5.62	2	2.25
Q2	44	49.44	25	28.08	13	14.61	4	4.49	3	3.37

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap item-item variabel komitmen aktif guru MAN di Kota Medan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- a) Pertanyaan nomor 1, jawaban dari 89 guru menyatakan bahwa komitmen aktif dari merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari dimulai dengan kriteria selalu sebanyak 48 guru (53.93%), sering sebanyak 25 guru (28.08%), kadang-kadang sebanyak 9 guru (10.11%), jarang sebanyak 5 guru (5.62%), tidak pernah sebanyak 2 guru (2.25%).
- b) Pertanyaan nomor 2, jawaban dari 89 guru menyatakan bahwa komitmen aktif dari memegang teguh peraturan dalam menjalankan pekerjaan dimulai dengan kriteria selalu sebanyak 44 guru (49.44%), sering sebanyak 25 guru (28.08%), kadang-kadang sebanyak 13 guru (14.61%), jarang sebanyak 4 guru (4.49%), tidak pernah sebanyak 3 guru (3.37%).

Untuk hasil tabulasi tingkat jawaban dari sub variabel komitmen yaitu komitmen kelanjutan dapat dilihat tabel berikut:

**Tabel 4.10:**  
**Tabulasi Hasil Jawaban Kuesioner komitmen kelanjutan**

Indikator	Skor 5		Skor 4		Skor 3		Skor 2		Skor 1	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Q1	21	23.60	33	37.08	25	28.08	5	5.62	5	5.62
Q2	45	50.56	20	22.47	13	14.61	6	6.74	5	5.62

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap item-item variabel komitmen kelanjutan guru MAN di Kota Medan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- a) Pertanyaan nomor 1, jawaban dari 89 guru menyatakan bahwa komitmen kelanjutan dari mengarahkan seluruh usaha melebihi yang diharapkan untuk membantu kesuksesan pekerjaan dimulai dengan kriteria selalu sebanyak 33 guru (37.08%), sering sebanyak 25 guru (28.08%), kadang-kadang sebanyak 25 guru (28.08%), jarang sebanyak 5 guru (5.62%), tidak pernah sebanyak 5 guru (5.62%).
- b) Pertanyaan nomor 2, jawaban dari 89 guru menyatakan bahwa komitmen kelanjutan dari melakukan yang terbaik karena merasa bahagia hidup berada di lembaga ini dimulai dengan kriteria selalu sebanyak 45 guru (50.56%), sering sebanyak 20 guru (22.47%), kadang-kadang sebanyak 13 guru

(14.61%), jarang sebanyak 6 guru (6.74%), tidak pernah sebanyak 5 guru (5.62%).

Untuk hasil tabulasi tingkat jawaban dari sub variabel komitmen yaitu komitmen normatif dapat dilihat tabel berikut:

**Tabel 4.11:**  
**Tabulasi Hasil Jawaban Kuesioner komitmen normatif**

Indikator	Skor 5		Skor 4		Skor 3		Skor 2		Skor 1	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Q1	36	40.45	16	17.98	17	19.10	9	10.11	10	11.24
Q2	20	22.47	19	21.35	18	20,22	14	13.48	18	20,22

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap item-item variabel komitmen normatif guru MAN di Kota Medan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- a) Pertanyaan nomor 1, jawaban dari 89 guru menyatakan bahwa komitmen normatif dari sangat kecil kemungkinan meninggalkan lembaga dimulai dengan kriteria selalu sebanyak 36 guru (40.45%), sering sebanyak 16 guru (17.98%), kadang-kadang sebanyak 17 guru (19.10%), jarang sebanyak 9 guru (10.11%), tidak pernah sebanyak 10 guru (11.24%).
- b) Pertanyaan nomor 1, jawaban dari 89 guru menyatakan bahwa komitmen normatif dari bekerja giat karena adanya

penghargaan yang pantas yang diberikan lembaga dimulai dengan kriteria selalu sebanyak 20 guru (22.47%), sering sebanyak 19 guru (21.35%), kadang-kadang sebanyak 18 guru (20.22%), jarang sebanyak 14 guru (13.48%), tidak pernah sebanyak 18 guru (20.22%).

Untuk mengukur komitmen guru MAN di kota Medan , digunakan berupa angket terdiri dari 6 item pernyataan. Mengacu pada uraian yang telah dikemukakan sebelumnya yang menyatakan bahwa setiap pernyataan diberi skor dengan skala 1-5, maka dengan demikian skor terendah setiap item adalah 1 dan skor tertinggi adalah 5. Selanjutnya untuk melihat skor tertinggi dan terendah pada instrumen komitmen sebagai berikut. *Pertama*, melihat skor tertinggi yaitu 5 dan dikalikan dengan jumlah item yaitu 6 sehingga hasilnya  $5 \times 6 = 30$ . *Kedua*, melihat skor terendah yaitu 1 dan dikalikan dengan jumlah item yaitu 6 sehingga hasilnya  $1 \times 6 = 6$ . Berdasarkan skor total harapan tersebut maka dapat ditentukan interval skor masing-masing kelas jenjang atau kelas yang menggambarkan komitmen yaitu : sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

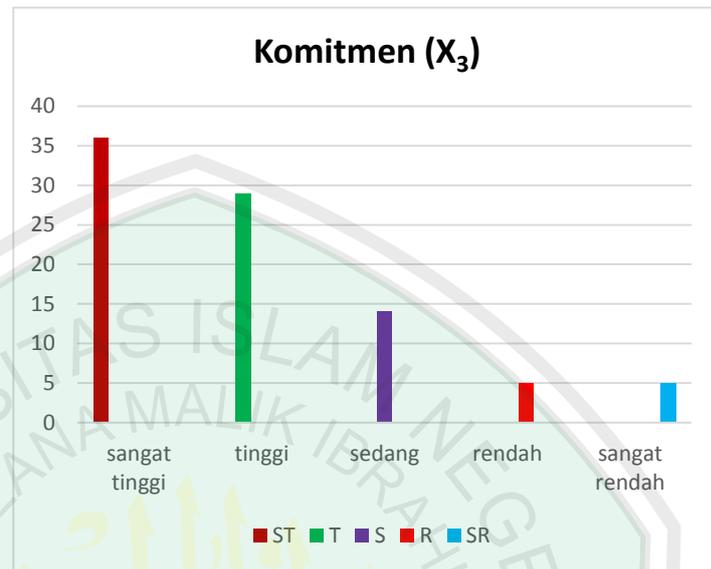
Kemudian untuk memperoleh panjang kelas interval (i) adalah dengan cara skor tertinggi dikurangi skor terendah dan hasilnya di bagi 5, maka hasilnya menjadi  $(30-6): 5 = 4.8$  dibulatkan menjadi 5.

**Tabel 4.12:**  
**Deskripsi Komitmen MAN di Kota Medan**

No	Klasifikasi	Rentangan Skor	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat tinggi	26-30	36	40.45%
2	Tinggi	21-25	29	32.58%
3	Sedang	16-20	14	15.73%
4	Rendah	11-15	5	5.62%
5	Sangat Rendah	6-10	5	5.62%
			89	100.00%

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana gambar di atas, maka dapat dijelaskan bahwa sebanyak 36 responden (40.45%) dalam kategori menyatakan tingkat komitmen sangat tinggi, 29 responden (32.58%) dalam kategori menyatakan tingkat komitmen tinggi, 14 responden (15.73%) dalam kategori menyatakan tingkat komitmen sedang, 5 responden (5.62%) dalam kategori menyatakan tingkat komitmen rendah, dan 5 responden (5.62%) dalam kategori komitmen menyatakan tingkat sangat rendah. Distribusi frekuensi di atas dapat digambarkan dalam bentuk batang sebagai berikut:

Grafik 4.4 :Komitmen



Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa komitmen dikategorikan sangat tinggi sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen Guru MAN di Kota Medan sudah kondusif dan perlu dipertahankan.

## 2. Uji Prasyarat Regresi

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis. Persyaratan analisis tersebut untuk mendapatkan nilai yang tidak bias dan efisien (*Best Linier Unbias Estimator / BLUE*) dari suatu persamaan *multiple regression* dengan metode kuadrat terkecil (*least squares*). Dilakukan pengujian ini untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi: uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

### a) Uji Normalitas

Maksud dari uji normalitas ini ialah untuk mengetahui normal tidaknya data yang diperoleh. Untuk mengecek kenormalitasannya adalah dengan plot probabilitas normal. Dengan plot ini, masing-masing nilai pengamatan dipasangkan dengan nilai harapan pada distribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* variabel lingkungan kerja adalah 0,195, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* variabel kompensasi 0,219, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* variabel komitmen 0,126, dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* variabel kinerja guru 0,214 karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 maka keempat variabel tersebut berdistribusi normal. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, kompensasi, komitmen dan kinerja guru berdistribusi normal.

**Tabel 4.13:**  
**Hasil Uji Normalitas**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan kerja (X1)	Kompensasi (X2)	Komitmen (X3)	Kinerja guru (Y)
N		89	89	89	89
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	22.7191	23.4270	24.0449	41.5618
	Std. Deviation	3.72641	4.22086	3.85212	6.30468
Most Extreme Differences	Absolute	.114	.111	.125	.112
	Positive	.066	.061	.062	.090
	Negative	-.114	-.111	-.125	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		1.078	1.051	1.175	1.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.195	.219	.126	.214

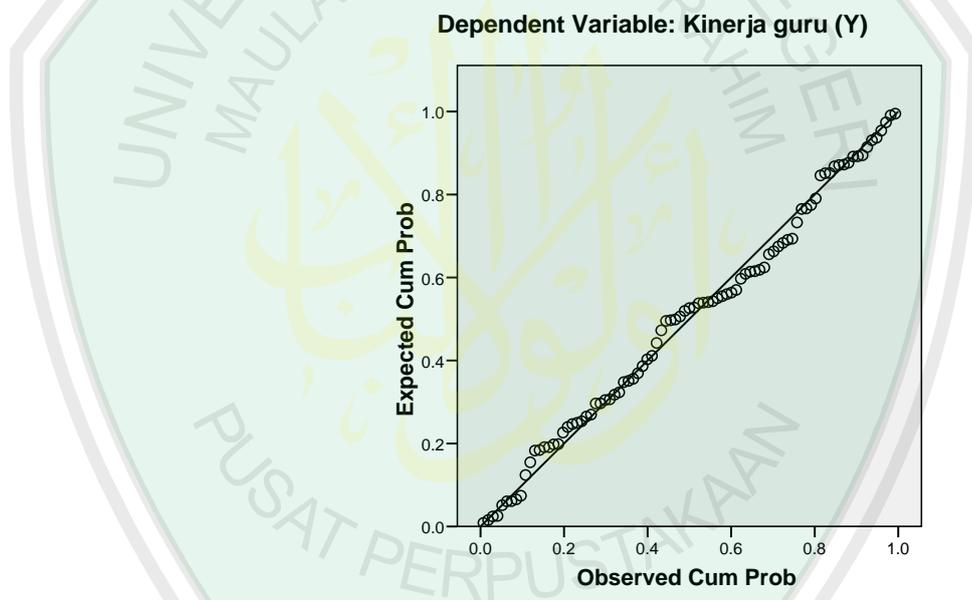
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan grafik juga menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian model regresi memenuhi asumsi normalitas, maka model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi kinerja guru. Berikut hasil normalitas:

**Gambar 4.5:**

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



**b) Uji linieritas**

Maksud uji linieritas ialah untuk mengetahui linier tidaknya hubungan masing-masing variabel penelitian. Untuk menguji linieritas dengan membuat plot residual terhadap harga-harga prediksi. Jika grafik antara harga-harga prediksi dan harga-harga residual tidak membentuk pola tertentu (parabola, kubik, atau lainnya), berarti asumsi linieritas terpenuhi. Berdasarkan hasil uji linieritas diketahui bahwa nilai signifikansi dari Deviation from

linearity variabel lingkungan kerja adalah 0,000, nilai signifikansi dari Deviation from linearity variabel kompensasi adalah 0,000, dan nilai signifikansi dari Deviation from linearity variabel komitmen adalah 0,000. Mengacu pada kriteria pengujian dapat dinyatakan bahwa nilai signifikan semua variabel lebih besar dari alpha (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa garis regresi tersebut berbentuk linier sehingga dapat digunakan untuk memprediksi besarnya variabel kinerja guru. Berikut disajikan ringkasan hasil uji linieritas:

**Tabel 4.14:**  
**Hasil Uji Linieritas Lingkungan Kerja**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja guru (Y) * Lingkungan kerja (X1)	Between Groups	(Combined)	1712.114	15	114.141	4.666	.000
		Linearity	1200.210	1	1200.210	49.062	.000
		Deviation from Linearity	511.904	14	36.565	1.495	.135
	Within Groups		1785.796	73	24.463		
	Total		3497.910	88			

**Tabel 4.15:**  
**Hasil Uji Linieritas Kompensasi**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja guru (Y) * Kompensasi (X2)	Between Groups	(Combined)	1766.727	17	103.925	4.262	.000
		Linearity	736.634	1	736.634	30.211	.000
		Deviation from Linearity	1030.093	16	64.381	2.640	.003
	Within Groups		1731.183	71	24.383		
	Total		3497.910	88			

**Tabel 4.16:**  
**Hasil Uji Linearitas Komitmen**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja guru (Y) * Komitmen (X3)	Between Groups	(Combined)	2435.393	16	152.212	10.314	.000
		Linearity	1761.758	1	1761.758	119.383	.000
		Deviation from Linearity	673.635	15	44.909	3.043	.001
	Within Groups		1062.517	72	14.757		
	Total		3497.910	88			

**Tabel 4.17:**  
**Ringkasan Hasil Uji Linearitas**

No	Keterangan	Signifikansi	Alpha	Kondisi	Simpulan
1	$Y * X_1$	0,000	0,005	S>A	Linear
2	$Y * X_2$	0,000			
3	$Y * X_3$	0,000			

### c) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk membuktikan ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lain. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa Pada bagian Coefficients terlihat bahwa besaran VIF (1,228 ; 1,206 ; 1,214) berada di sekitar angka 1. Mengacu pada kriteria pengujian bahwa dilihat dari besaran VIF dan Tolerance Model regresi yang bebas dari gejala multikolinieritas mempunyai besaran VIF dan Tolerance di sekitar angka 1. sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terdapat problem multikolinieritas. Demikian dapat disimpulkan

bahwa tidak terjadi hubungan linier di antara variabel-variabel bebasnya. Berikut disajikan ringkasan hasil uji multikolinieritas.

**Tabel 4.18:**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	.815	1.228
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	.829	1.206
Komitmen (X <sub>3</sub> )	.824	1.214

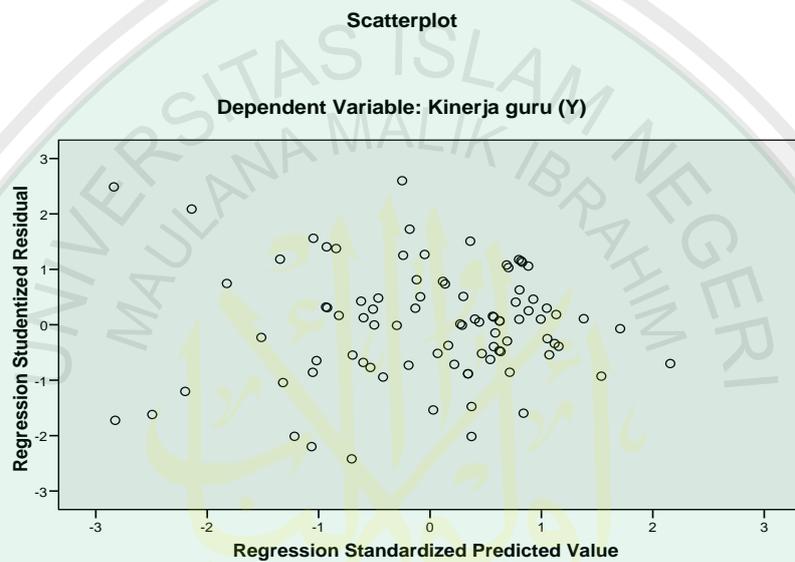
a. Dependent Variable: kinerja

#### d) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara pengamatan yang satu dengan yang lainnya. Pendekatan yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu *rank* korelasi dari Spearman. Dapat dilihat dari grafik Scatterplot. Mengacu pada kriteria pengujian, Jika ada pola tertentu yang tertentu, maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari hasil uji heteroskedastisitas pada grafik scatterplot, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak

terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara variabel bebas dengan residual absolutnya:

**Gambar 4.6:**  
**Hasil Uji Heteroskedastisias**



### 3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini ingin mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen terhadap kinerja guru MAN di Kota Medan, baik berpengaruh secara parsial maupun simultan. Dalam pengujian hipotesis ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS for windows.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah hipotesis normal ( $H_0$ ) dan Hipotesis alternatif ( $H_1$ ). Hipotesis normal ( $H_0$ ) menyatakan tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial lingkungan kerja

terhadap kinerja guru MAN di Kota Medan. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial kompensasi terhadap kinerja guru MAN di Kota Medan. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial komitmen terhadap kinerja guru MAN di Kota Medan. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen terhadap kinerja guru MAN di Kota Medan.

Adapun Hipotesis kerja ( $H_1$ ) menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja guru MAN di Kota Medan. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial kompensasi terhadap kinerja guru MAN di Kota Medan. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial komitmen terhadap kinerja guru MAN di Kota Medan. Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen terhadap kinerja guru MAN di Kota Medan. Karena perhitungan menggunakan bantuan program SPSS, maka uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan signifikansi yang diperoleh dengan taraf probabilitas 0,05 dengan cara pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima
2. Jika probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_1$  diterima

Atau

1.  $H_0$  diterima apabila  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$
2.  $H_1$  diterima apabila  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$

### a. Uji Regresi Linier Secara Parsial

Uji regresi linear secara parsial ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam hal ini pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru, dan pengaruh komitmen terhadap kinerja guru. Untuk lebih jelasnya dipaparkan ringkasan hasil uji hipotesis:

**Tabel 4.19:**  
**Ringkasan Hasil Uji Hipotesis**

No	Hipotesis Nol ( $H_0$ ) dan Hipotesis Alternatif ( $H_1$ )	Data	Nilai	Kesimpulan
1.	a. Tidak ada pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru MAN di Kota Medan b. Ada pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru MAN di Kota Medan	$t_{hitung} = 4,788$ $t_{tabel (85 ; 0,05)} = 1,988$ Probabilitas (Sig.)= 0,000	Prob < 0,05 $T_{hitung} > T_{tabel}$	$H_0$ ditolak $H_1$ diterima
2.	a. Tidak ada pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap kinerja guru MAN di Kota Medan b. Ada pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap kinerja guru MAN di Kota Medan	$t_{hitung} = 2,325$ $t_{tabel (85 ; 0,05)} = 1,988$ Probabilitas (Sig.)= 0,022	Prob < 0,05 $T_{hitung} > T_{tabel}$	$H_0$ ditolak $H_1$ diterima
3.	a. Tidak ada pengaruh positif signifikan komitmen terhadap kinerja guru MAN di Kota Medan b. Ada pengaruh positif signifikan komitmen terhadap kinerja guru MAN di Kota Medan	$t_{hitung} = 7,598$ $t_{tabel (85 ; 0,05)} = 1,988$ Probabilitas (Sig.)= 0,000	Prob < 0,05 $T_{hitung} > T_{tabel}$	$H_0$ ditolak $H_1$ diterima

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian hipotesis nol ( $H_0$ ) pertama ditolak. Nilai signifikansi t untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,000 dan nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas  $\alpha$  yang ditetapkan yaitu 0,05 ( $0,000 < 0,005$ ). Dengan demikian pengujian menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil pengujian hipotesis no ( $H_0$ ) pertama ditolak. Nilai signifikansi t untuk variabel kompensasi adalah 0,022 dan nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas  $\alpha$  yang ditetapkan yaitu 0,05 ( $0,022 < 0,005$ ). Dengan demikian pengujian menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil pengujian hipotesis no ( $H_0$ ) pertama ditolak. Nilai signifikansi t untuk variabel komitmen adalah 0,000 dan nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas  $\alpha$  yang ditetapkan yaitu 0,05 ( $0,000 < 0,005$ ). Dengan demikian pengujian menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini berarti bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja guru.

Jadi, berdasarkan hasil uji regresi linier berganda secara parsial, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru MAN di Kota Medan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Untuk kompensasi juga berpengaruh

positif signifikansi terhadap kinerja guru MAN di Kota Medan sebesar 0,022. Demikian pula Komitmen berpengaruh positif signifikansi terhadap kinerja guru MAN di Kota Medan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Dapat dilihat lebih jelasnya uji hipotesis secara parsial dengan tabel berikut ini:

**Tabel 4.20:**  
**Hasil Analisis Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.775	3.234		.549	.584
Lingkungan kerja (X1)	.573	.120	.339	4.788	.000
Kompensasi (X2)	.244	.105	.163	2.325	.022
Komitmen (X3)	.875	.115	.535	7.598	.000

a. Dependent Variable: Kinerja guru (Y)

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

$$X_3 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$\text{Kinerja Guru (X}_3\text{)} = 1.775 + 0.573(X_1) + 0.224(X_2) + 0.875(X_3)$$

Dalam persamaan regresi tersebut, standar kesalahan yang didapat sebesar 3.234 untuk beta nol. Sedangkan standar error persamaan regresi

variabel lingkungan kerja adalah 0.120, variabel kompensasi sebesar 0,105, dan variabel komitmen sebesar 0,535. Adapun nilai signifikansi  $t$  test variabel lingkungan kerja adalah 4.788 dengan nilai *Sig* sebesar 0,000, variabel kompensasi sebesar 2.325 dengan nilai *Sig* sebesar 0,022, dan variabel komitmen sebesar 7.598 dengan nilai *Sig* sebesar 0.000. Nilai signifikansi  $t$  tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kompetensi manajerial lebih kecil dari nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 dan nilai signifikansi variabel motivasi kerja lebih kecil dari nilai probabilitas yang ditetapkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru, kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru, begitu juga komitmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru MAN di Kota Medan.

#### **b. Uji Regresi Linier Secara Simultan**

Uji regresi linier secara simultan dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam hal ini pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen terhadap kinerja guru MAN di Kota Medan. Untuk lebih jelasnya, berikut dipaparkan hasil uji regresi linier berganda secara simultan.

**Tabel 4.21:**  
**Ringkasan Hasil Uji Regresi Linier Berganda Secara Simultan**

No	Hipotesis normal (Ho) dan Hipotesis Alternatif (Ha)	Data	Nilai	Kesimpulan
1	<p>a. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen terhadap kinerja guru MAN di Kota Medan.</p> <p>b. Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen terhadap kinerja guru MAN di Kota Medan.</p>	$F_{hitung} = 53,319$ $F_{tabel (3 ; 85 ; 0,05)} = 2,711$ Probabilitas (Sig.) = 0,000	probabilitas < 0,05 $F_{hitung} > F_{tabel}$	$H_0$ ditolak $H_1$ diterima

Berdasarkan data tabel di atas hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji serempak (uji F) diperoleh nilai 0,000. Dengan demikian nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari probabilitas alpha yang ditetapkan, yaitu 0,05 (sig.  $F < \text{probabilitas } \alpha$ ). Dengan begitu, nilai Sig.F 0,000 < 0,05 sehingga menunjukkan adanya penolakan terhadap  $H_0$  dan penerimaan terhadap  $H_1$  maka dinyatakan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru MAN di Kota Medan. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji hipotesis secara simultan lihat tabel berikut :

**Tabel 4.22:**  
**Hasil Anova**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2284.144	3	761.381	53.319	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1213.766	85	14.280		
	Total	3497.910	88			

a.Predictors: (Constant), Komitmen (X3), Kompensasi (X2), Lingkungan kerja (X1)

b.Dependent Variable: Kinerja guru (Y)

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

**Tabel 4.23:**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.808 <sup>a</sup>	.653	.641	3.77884	1.835

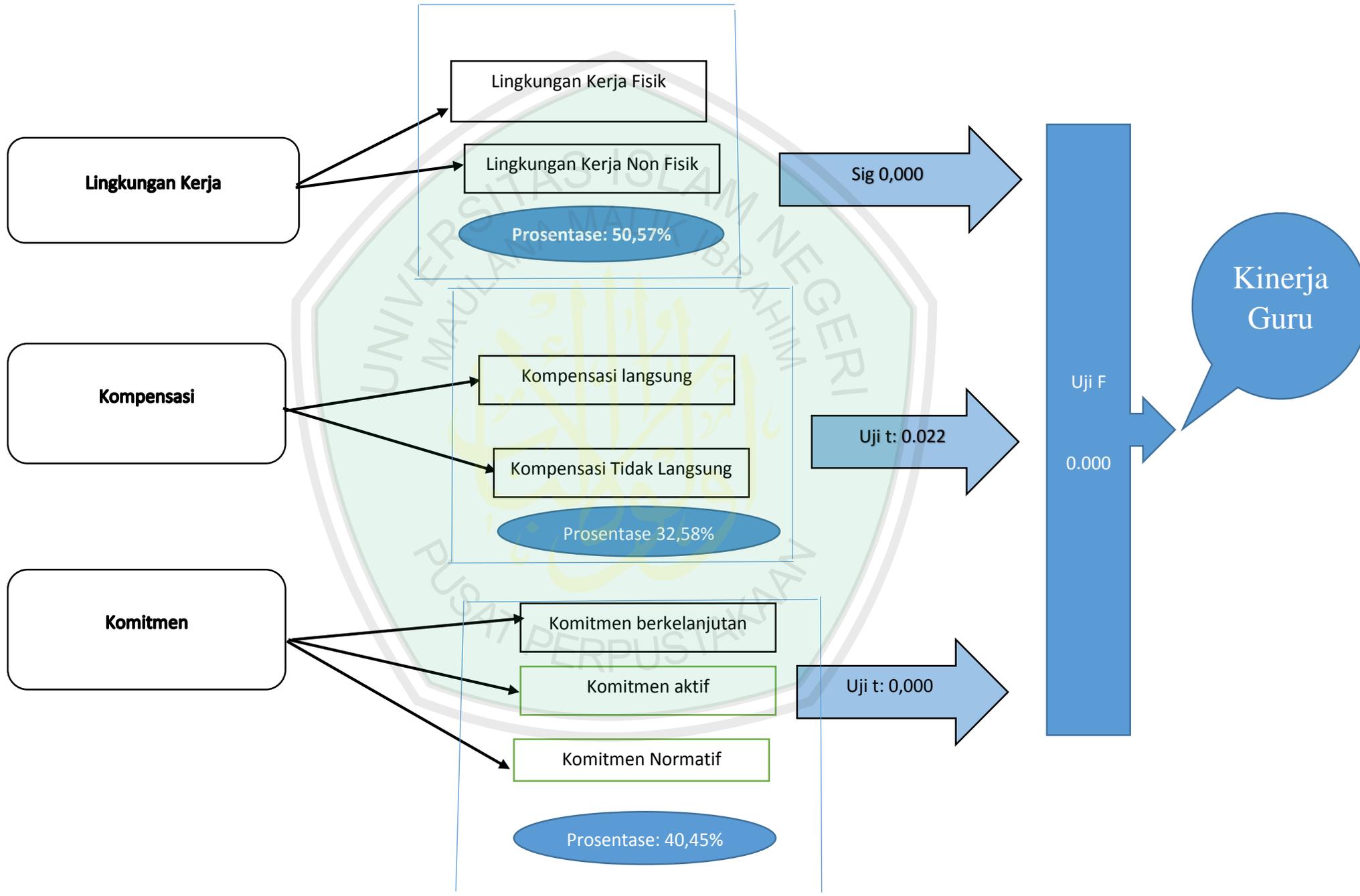
a.Predictors: (Constant), Komitmen (X3), Kompensasi (X2), Lingkungan kerja (X1)

b.Dependent Variable: Kinerja guru (Y)

Tingkat ketepatan/kecocokan garis regresi dapat dilakukan dengan melihat besar kecilnya adjusted R Square. Selain itu koefisien adjusted R Square juga digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Angka *Adjusted R square* yang dipakai karena jumlah variabel lebih dari 2. Jika kurang dari 2 maka yang dipakai adalah R square.

Hasil analisis korelasi yang diperoleh menunjukkan variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen terhadap kinerja guru MAN di Kota Medan diperoleh nilai R sebesar 0,808 menunjukkan bahwa korelasi/hubungan antara variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Komitmen ( $X_3$ ) dengan variabel kinerja guru ( $Y$ ) adalah kuat, karena angka ini berada di atas 0,5. Angka Adjusted R square menunjukkan koefisien determinasi. Besar Adjusted R square adalah 0,641. Hal ini berarti 64,1 % perubahan variabel  $y$  disebabkan oleh perubahan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan komitmen ( $X_3$ ), sedangkan sisanya 34,7 % disebabkan oleh faktor di luar perubahan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan komitmen ( $X_3$ ).

Dari penjelasan tersebut, dapat disimplikasikan dalam skema sebagaimana selampiran ini:



## BAB V

### PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Lingkungan Kerja, Kompensasi, Komitmen, dan Kinerja Guru Man Di Kota Medan

##### 1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam penelitian ini didefinisikan suatu sarana atau tempat yang sangat berperan dalam suatu lembaga pendidikan, dimana situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja pegawai dalam hal ini yaitu guru, juga termaksud bagaimana kondisi hubungan antara manusia didalam lembaga tersebut, baik antara atasan dengan bawahan maupun antara rekan kerja.

Jika dilihat dari beberapa pakar teori menurut Mardiana dalam T.Nurhaida lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal, Dan menurut Nitisemito lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.<sup>107</sup>

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga

---

<sup>107</sup> T.Nurhaida. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap prestasi Kerja Pegawai Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta Wilayah Nangro Aceh Darussalam Sumatera Utara*. Tesis di publikasi

waktu kerja di pergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat dijelaskan bahwa sebanyak 20 responden (22,48%) dalam kategori menyatakan tingkat Lingkungan kerja sangat tinggi, 45 responden (50,56%) dalam kategori menyatakan tingkat lingkungan kerja tinggi, 19 responden (21,34%) dalam kategori menyatakan tingkat lingkungan kerja sedang, 2 responden (2,24%) dalam kategori menyatakan tingkat lingkungan kerja rendah, dan 3 responden (3,377%) dalam kategori lingkungan kerja menyatakan tingkat sangat rendah.

Berdasarkan temuan dan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai kategori tinggi yaitu sebesar 50,56%, nilai tertinggi Hasil temuan ini menunjukkan bahwa kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa lingkungan kerja dikategorikan tinggi sehingga dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja Guru MAN di kota Medan sudah baik namun perlu ditingkatkan lagi.

Namun, tidak hanya lingkungan kerja guru saja yang menjadikan para guru nyaman dengan pekerjaannya, akan tetapi masih banyak faktor lain salah satunya kompensasi yang diberikan kepadanya atas hasil prestasi atau waktu yang telah dia berikan untuk lembaga.

## 2. Kompensasi

Kompensasi ialah seorang guru yang bekerja memberikan waktu, prestasinya dan tenaganya kepada lembaga, dengan begitu lembaga memberikan imbalan atau yang disebut kompensasi dengan bertuk yang bervariasi. Sistem yang digunakan lembaga dalam memberikan imbalan tersebut dapat meningkatkan kinerja para pekerjanya yaitu guru. Tujuan dari kompensasi itu sendiri untuk membantu lembaga pendidikan dalam mencapai strategi pekerjaannya.

Menurut beberapa pakar tentang teori kompensasi, Mondy menyatakan bahwa kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.<sup>108</sup> Werther dan Davis dalam Hasibuan menyatakan bahwa<sup>109</sup>

“Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation. (kompensasi adalah balas jasa yang diberikan kepada pekerja. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia).”

Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu lembaga untuk mencapai tujuan, memperoleh, memelihara dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya jika tanpa kompensasi yang cukup pegawai sangat mungkin akan meninggalkan lembaga. Akibat ketidakpuasan, kemungkinan bisa mengurangi tingkat kinerja pegawai.

<sup>108</sup> Mondy, R Wayne. Manajemen Sumber Daya Manusia. ( Jakarta: Penerbit Erlangga, . 2008). Hlm 4

<sup>109</sup> Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2008)

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat dijelaskan bahwa sebanyak 27 responden (30.34%) dalam kategori menyatakan tingkat kompensasi sangat tinggi, 29 responden (32.58%) dalam kategori menyatakan tingkat kompensasi tinggi, 21 responden (23.60%) dalam kategori menyatakan tingkat kompensasi sedang, 7 responden (7.86%) dalam kategori menyatakan tingkat kompensasi rendah, dan 5 responden (5.62%) dalam kategori kompensasi menyatakan tingkat sangat rendah.

Berdasarkan temuan dan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tergolong tinggi yaitu sebesar 32.58%, nilai tertinggi Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa kompensasi dikategorikan tinggi sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi MAN di Kota Medan sudah kondusif namun perlu lebih ditingkatkan lagi. Tidak hanya lingkungan kerja dan kompensasi yang mempengaruhi kinerja guru, komitmen juga merupakan faktor mempengaruhi kinerja guru.

## **2. Komitmen**

Sedangkan Komitmen merupakan sikap atau perilaku yang dimiliki guru. Komitmen juga merupakan kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau lembaga, yang mana sikap dan perilaku guru loyal terhadap lembaganya dalam mencapai tujuan lembaga pendidikannya. Komitmen mempengaruhi apakah para guru tetap akan tinggal sebagai anggota organisasi di suatu lembaga

tersebut atau malah akan meninggalkan organisasi dalam mencari pekerjaan yang baru. Dengan demikian, para guru haruslah mempunyai komitmen terhadap dirinya sendiri dan komitmen terhadap lembaga, karena dengan begitu suatu lembaga akan tercapai tujuan yang telah direncanakan.

Menurut beberapa teori tentang komitmen dalam suci rahma nio:<sup>110</sup> Dalam teori Yulk menyatakan, Komitmen menjelaskan hasil yang disetujui dari sebuah keputusan atau meminta dan membuat sebuah usaha yang baik untuk menjalankan keputusan tersebut secara efektif. Menurut Riehl dan Sipple komitmen guru memiliki efek positif terhadap prestasi siswa di sekolah. Pengertian tentang komitmen guru berbeda-beda berdasarkan konteks analisisnya. Komitmen merupakan keadaan psikologis yang mengidentifikasikan suatu keterbukaan individual yang diasosiasikan dengan hasrat untuk melibatkan diri dalam teorinya Leithwood, Menzies, & Jantzi.

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat dijelaskan bahwa sebanyak 36 responden (40.45%) dalam kategori menyatakan tingkat komitmen sangat tinggi, 29 responden (32.58%) dalam kategori menyatakan tingkat komitmen tinggi, 14 responden (15.73%) dalam kategori menyatakan tingkat komitmen sedang, 5 responden (5.62%)

---

<sup>110</sup> Suci Rahma Nio. *Hubungan Antara Komitmen Guru dengan Sikap Guru Terhadap Program Sertifikasi Guru*. Skripsi dipublikasi

dalam kategori menyatakan tingkat komitmen rendah, dan 5 responden (5.62%) dalam kategori komitmen menyatakan tingkat sangat rendah.

Berdasarkan temuan dan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa komitmen tergolong sangat tinggi yaitu sebesar 40.45%, nilai tertinggi Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa komitmen dikategorikan sangat tinggi sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen Guru MAN di Kota Medan sudah kondusif dan perlu di pertahankan.

### **3. Kinerja Guru**

Kinerja guru ialah aktivitas atau perilaku yang ditonjolkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya. Dalam kaitannya dengan kinerja guru, berikut yang menyangkut tugas-tugas guru yakni; mampu menyusun program pengajaran atau praktek, mampu melaksanakan program pembelajaran, mampu melaksanakan evaluasi belajar, mampu melakukan program perbaikan dan pengayaan, mampu menyusun dan melaksanakan program bimbingan konsling, membina siswa dalam ekstrakurikuler.

Menurut pendapat Piet A. Sahertian dalam Barnawi mengatakan tentang kinerja guru bahwa standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya. Sehingga kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan gurudalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangannya

berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.<sup>111</sup>

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana gambar di atas, maka dapat dijelaskan bahwa sebanyak 51 responden (57.30%) dalam kategori menyatakan tingkat kinerja guru sangat tinggi, 19 responden (21.35%) dalam kategori menyatakan tingkat kinerja guru tinggi, 7 responden (7.87%) dalam kategori menyatakan tingkat kinerja guru sedang, 3 responden (5.37%) dalam kategori menyatakan tingkat kinerja guru rendah, dan 9 responden (10.11%) dalam kategori kinerja guru menyatakan tingkat sangat rendah.

Berdasarkan temuan dan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru MAN di Kota Medan tergolong mempunyai kategori yang sangat tinggi yaitu sebesar 57.30%. Dengan hasil tersebut menunjukkan adanya kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi guru tinggi dan sebagian besar responden menyatakan bahwa komitmen, kinerja guru MAN di Kota Medan dikategorikan sangat tinggi sehingga bisa dikatakan bahwa lingkungan kerja, kompensasi guru MAN di Kota Medan sudah kondusif namun masih perlu ditingkatkan. Sedangkan komitmen dan kinerja guru MAN di Kota Medan sudah kondusif dan dipertahankan.

Kinerja guru dikatakan kemampuan guru dalam mengaplikasikan keterampilannya dalam melaksanakan pekerjaan tertentu, juga dapat

---

<sup>111</sup> Barnawi & Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz, 2012), hlm. 14

dikatakan kinerja guru dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen guru. Dimulai dari lingkungan kerja para guru untuk meningkatkan kinerjanya dan diikuti dengan kompensasi yang diberikan kepadanya serta komitmen guru itu dalam menjalankan tugas di sekolah atau madrasah. Sehingga dengan begitu akan tercapai kinerja yang baik.

Nilai tertinggi hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa kinerja guru dikategorikan sangat tinggi sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja guru MAN di Kota Medan sudah kondusif dan perlu dipertahankan.

## **B. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru MAN di Kota Medan**

Pada penelitian ini yang menjadi hipotesis pada metode kuantitatif adalah lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana guru melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan guru untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru. Jika guru menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka guru tersebut akan betah ditempat kerjanya, dengan memanfaatkan waktu secara efektif. Lingkungan kerja juga mencakup hubungan kerja dengan bawahan dan atasannya. Lingkungan kerja juga merupakan kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam lembaga yang

berpengaruh terhadap pekerja yang sedang dalam melaksanakan pekerjaannya. karenanya manusia tidak pernah lepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dengan lingkungan terdapat pengaruh yang sangat erat. kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibat jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan para guru dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya baik itu lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik. Dalam teorinya Serdamayanti lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.<sup>112</sup> Lingkungan fisik Menurut Moekijat dalam Safri kamaria mengatakan aktivitas pekerjaan guru dapat berjalan baik apabila pada tempat kerjanya terdapat penerangan yang baik.<sup>113</sup> Karena dengan penerangan yang baik dapat menimbulkan semangat kerja para guru dalam

---

<sup>112</sup> Serdamayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, (Bandung: Mandar Maju,2001) hal. 1

<sup>113</sup> Safri kamaria, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Tsanawiyah di Propinsi Maluku Utara. Tesis tidak diterbitkan PPs UIN Malang, 2006. hlm. 44

menjalankan tugasnya. Contohnya di MAN 2 Model saat penelitian saya berlangsung, saya melihat fasilitas yang diberikan kepala madrasah untuk para guru sudah baik, dengan fasilitas para guru yang sudah di sediakan dari sekolah. Lain halnya dengan Lingkungan non fisik, dimana para guru berhubungan baik dengan teman sejawatnya, dan berhubungan baik dengan atasannya yaitu kepala madrasah. Sebagai salah satu sumber saya ketika meneliti di MAN 1 Medan, para guru ketika jam istirahat saling mendukung kegiatan belajar mengajar dan saling mengingatkan satu sama lain dalam hal kebaikan. Emmanuel juga menjelaskan tentang lingkungan kerja terhadap kinerja guru berpengaruh secara signifikan.<sup>114</sup>

Berangkat dari indikator-indikator pada variabel yang telah ditetapkan, penelitian kemudian mengkaji literatur-literatur yang dijadikan sebagai sumber/ referensi penelitian dan memiliki korelasi dengan variabel penelitian tersebut untuk mendapatkan item-item penelitian. Untuk subvariabel lingkungan kerja, yang terdiri dari lingkungan kerja fisik, item yang ditetapkan adalah (1) sarana dan prasarana, (2) kondisi lingkungan, (3) keamanan. dan sub variabel yang ke dua dari lingkungan kerja adalah lingkungan kerja non fisik, item yang di tetapkan adalah (1) hubungan kerja dengan atasan, (2) hubungan kerja dengan sesama guru, (3) hubungan kerja dengan karyawan.

---

<sup>114</sup> Emmanuel Majekodunmi Ajala, The Influence of workplace environment on workers welfare, performance and proctivity, the african Symposium: An online journal of the african educational Research network, university of ibadan. Volume 12, No. 1, June 2012

Sesuai dengan uraian sebelumnya hasil penelitian dengan uji t ditemukan bahwa besaran probabilitas (sig) untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,000 dan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Selain itu hasil pengujian juga menunjukkan bahwa nilai koefisien T ( $T_{hitung}$ ) yang diperoleh adalah 4,788. Adapun T Tabel pada df yang sesuai ( $\alpha 5\%$ ,  $df=18$ ) yaitu 1,988. Dengan demikian dapat dilihat bahwa besaran probabilitas (sig)  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} (4,788) > t_{tabel(85;0,05)} (1,988)$  Dengan demikian pengujian menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru MAN. Semakin tinggi lingkungan kerja maka akan berpengaruh pada tingginya kinerja guru MAN di Kota Medan.

Hasil temuan menunjukkan bahwa lingkungan kerja ternyata memberi pengaruh signifikan sesuai dengan teori-teori yang terhadap kinerja guru MAN di Kota Medan. Hasil temuan penelitian ini sesuai dengan teori-teori yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya. Artinya secara teoritis lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja guru. Fakta yang terjadi di lapangan menunjukkan, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memberi pengaruh secara positif terhadap kinerja guru yaitu menyusun program pembelajaran, melaksanakan program pembelajaran, melaksanakan evaluasi belajar, melakukan program perbaikan dan pengayaan, menyusun dan melaksanakan program bimbingan konseling, dan yang terakhir membina siswa dalam kegiatan ekstra kulikuler.

### C. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru MAN di Kota Medan

Pada penelitian ini yang menjadi hipotesis pada metode kuantitatif adalah kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima guru atas hasil kerja guru tersebut terhadap lembaga. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada guru sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada lembaga tempat dimana dia bekerja.

Dengan adanya pemberian yang diberikan lembaga untuk para guru agar terpenuhinya kebutuhan hidupnya sehari-hari, pemberian kompensasi juga dapat meningkatkan produktifitas kerja guru, memajukan lembaga, dan menciptakan keadilan.

Temuan empiris ini mendukung pendapat para ahli dan beberapa hasil penelitian sebelumnya bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Menurut Dessler dalam Nunung Ristiana kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi guru dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan seperti uang asuransi.<sup>115</sup>

---

<sup>115</sup> Nunung ritiana, Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap, Fakultas Ekonomika Bisnis Universitas Diponegoro Semarang. Hlm 34-35

Dalam teorinya Werther dan Davis dalam wibowo tujuan dalam kompensasi merupakan agar memperoleh personel yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, memastikan keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengawasi biaya, mematuhi peraturan, memfasilitasi, dan yang terakhir mengefisiensi administratif.<sup>116</sup> Dalam penelitian Abdoul-jaleel Saani menyarankan bahwa manajemen sekolah dasar swasta harus merancang paket kompensasi yang menarik bagi para guru, karena hal ini meningkatkan kinerja guru. Sehingga penelitiannya menemukan kompensasi berhubungan positif terhadap kinerja guru.<sup>117</sup>

Berangkat dari indikator-indikator pada variabel yang telah ditetapkan, penelitian kemudian mengkaji literatur-literatur yang dijadikan sebagai sumber/ referensi penelitian dan memiliki korelasi dengan variabel penelitian tersebut untuk mendapatkan item-item penelitian. Untuk subvariabel kompensasi, yang terdiri dari kompensasi langsung, item yang ditetapkan adalah (1) gaji, (2) upah, (3) insentif, (4) penghargaan (*Reaward*). dan sub variabel yang ke dua dari kompensasi adalah kompensasi tidak langsung, item yang di tetapkan adalah (1) jaminan keamanan, (2) pelayanan kesehatan.

Sesuai dengan uraian sebelumnya hasil penelitian dengan uji t ditemukan bahwa besaran probabilitas ( $\text{sig}$ ) untuk variabel kompensasi

---

<sup>116</sup> Wibowo, Manajemen Kinerja, Hlm. 292

<sup>117</sup> Abdoul-Jaleel Saani, *Influence of Compensation and Supervision on Private Basic School Teachers Work Performance in Ashaiman Municipality*. Department of Educational Foundations University of Cape Coast Ghana, West Africa. International Journal of Business and Social Science. Vol. 4 No. 17 [Special Issue – December 2013]

adalah 0,022 dan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $0,022 < 0,05$ ). Selain itu hasil pengujian juga menunjukkan bahwa nilai koefisien T ( $T_{hitung}$ ) yang diperoleh adalah 2.325. Adapun  $T_{Tabel}$  pada df yang sesuai ( $\alpha$  5%,  $df=18$ ) yaitu 1.988. Dengan demikian dapat dilihat bahwa besaran probabilitas ( $\text{sig}$ )  $0,022 < 0,05$  dan  $t_{hitung} (2.325) > t_{tabel(85:0,05)} (1,988)$ . Dengan demikian pengujian menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru MAN. Semakin tinggi kompensasi maka akan berpengaruh pada tingginya kinerja guru MAN di Kota Medan.

Hasil temuan menunjukkan bahwa kompensasi ternyata memberi pengaruh signifikan sesuai dengan teori-teori yang terhadap kinerja guru MAN di Kota Medan. Hasil temuan penelitian ini sesuai dengan teori-teori yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya. Artinya secara teoritis kompensasi mampu meningkatkan kinerja guru. Fakta yang terjadi dilapangan menunjukkan, kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung memberi pengaruh secara positif terhadap kinerja guru yaitu menyusun program pembelajaran, melaksanakan program pembelajaran, melaksanakan evaluasi belajar, melakukan program perbaikan dan pengayaan, menyusun dan melaksanakan program bimbingan konseling, dan yang terakhir membina siswa dalam kegiatan ekstra kulikuler.

#### **D. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Guru MAN di Kota Medan**

Pada penelitian ini yang menjadi hipotesis pada metode kuantitatif adalah komitmen ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Komitmen adalah sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dimana seseorang dapat bertahan dengan kesetiiaannya demi kepentingan organisasi.

Setiap orang yang bekerja di suatu lembaga harus mempunyai komitmen dalam bekerja, karena apabila suatu lembaga pekerjanya tidak mempunyai satu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari suatu lembaga tersebut tidak akan tercapai. Komitmen pada setiap guru sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang guru dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan guru yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya guru yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh lembaga.

Komitmen merupakan tingkat keyakinan guru untuk diri sendiri dan untuk menerima tujuan dari sebuah lembaga madrasah sehingga berkeinginan untuk tetap tinggal dan menjadi bagian dari lembaga tersebut. Banyak para pakar menyatakan tentang teori komitmen diantaranya Mayer dan Allen mengelompokkan tiga bentuk komitmen yaitu yaitu komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif.<sup>118</sup> Menurut dari teori tersebut setiap guru mempunyai komitmen atas pekerjaannya, dimana guru sudah mempunyai tanggung jawab.

---

<sup>118</sup> Mayer dan Allen, The Measurement and, Antecedents Of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, Journal Of Accupational Psychology. Vol.63 No.1

Dengan komitmen yang dimiliki guru, guru akan bertahan pada lembaga dan dengan begitu guru akan menjalankan tanggung jawabnya sebagai pendidik dan meningkatkan kinerjanya. Sehingga dari penelitian sebelumnya yang dilakukan Ruslan Ade, Kamis dkk yang mendapatkan hasil menegaskan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru melalui organisasi pembelajaran cukup signifikan dan positif, dan pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja guru melalui organisasi pembelajaran juga cukup signifikan dan positif. Implikasi penelitian ini adalah bahwa setiap organisasi sekolah memiliki strategi untuk meningkatkan kinerja guru sehingga guru harus membangun, meningkatkan, dan mempertahankan komitmen organisasi yang tinggi, dan terus-menerus mengembangkan kompetensi individu dengan strategi menciptakan organisasi belajar sedemikian rupa sehingga kemudian akan meningkatkan kinerja guru.<sup>119</sup>

Berangkat dari indikator-indikator pada variabel yang telah ditetapkan, penelitian kemudian mengkaji literatur-literatur yang dijadikan sebagai sumber/ referensi penelitian dan memiliki korelasi dengan variabel penelitian tersebut untuk mendapatkan item-item penelitian. Untuk subvariabel komitmen, yang terdiri dari komitmen afektif, item yang ditetapkan adalah (1) adanya kenyamanan, (2) pengalaman kerja. sub variabel yang ke dua dari komitmen adalah komitmen kelanjutan, item yang

---

<sup>119</sup> Ruslan Ade. Kamis,dkk. *The Influence of Organizational Commitment and Individual Competence on Teacher Performance: In the Learning Organization Perspective (A Study on Elementary School Teachers in Ternate City)*". *International Journal of Business and Behavioral Sciences* Vol. 3, No.8; Augu 2013

di tetapkan adalah (1) adanya biaya atas jasa, (2) adanya manfaat guru dalam kinerja. Dan sub variabel yang ke tiga dari komitmen adalah komitmen normatif, item yang di tetapkan adalah (1) sosialisasi, (2) *Psychological contract*

Sesuai dengan uraian sebelumnya hasil penelitian dengan uji t ditemukan bahwa besaran probabilitas (sig) untuk variabel komitmen adalah 0,000 dan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Selain itu hasil pengujian juga menunjukkan bahwa nilai koefisien T ( $T_{hitung}$ ) yang diperoleh adalah 7,598. Adapun  $T_{Tabel}$  pada df yang sesuai ( $\alpha$  5%,  $df=18$ ) yaitu 1,988. Dengan demikian dapat dilihat bahwa besaran probabilitas (sig)  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} (7,598) > t_{tabel(85:0,05)} (1,988)$ . Dengan demikian pengujian menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti komitmen berpengaruh terhadap kinerja guru MAN. Semakin tinggi komitmen maka akan berpengaruh pada tingginya kinerja guru MAN di Kota Medan.

Hasil temuan menunjukkan bahwa komitmen ternyata memberi pengaruh signifikan sesuai dengan teori-teori yang terhadap kinerja guru MAN di Kota Medan. Hasil temuan penelitian ini sesuai dengan teori-teori yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya. Artinya secara teoritis komitmen mampu meningkatkan kinerja guru. Fakta yang terjadi dilapangan menunjukkan, komitmen afektif, komitmen kelanjutan dan komitmen normatif memberi pengaruh secara positif terhadap kinerja guru yaitu menyusun program pembelajaran, melaksanakan program

pembelajaran, melaksanakan evaluasi belajar, melakukan program perbaikan dan pengayaan, menyusun dan melaksanakan program bimbingan konseling, dan yang terakhir membina siswa dalam kegiatan ekstra kulikuler.

#### **E. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru MAN di Kota Medan**

Pada penelitian ini yang menjadi hipotesis pada metode kuantitatif adalah penggunaan lingkungan kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan komitmen ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Kinerja guru Di dalam undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dikemukakan bahwa kompetensi guru itu mencakup; kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional<sup>120</sup>

Sesuai dengan penelitian Ahmad Zarkasyi mengatakan jika lingkungan kerja baik maka akan mempengaruhi kualitas kerja, sehingga hasil penemuannya menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.<sup>121</sup> Dalam penelitian Abdul-jaleel Saani menyarankan bahwa manajemen sekolah dasar swasta harus merancang paket kompensasi yang menarik bagi para guru, karena hal ini

---

<sup>120</sup> Undang-Undang RI No.14 Tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen* . Bandung: Fermana.

<sup>121</sup> Ahmad Zarkasyi, 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Tingkat Menengah Atas Se-Kota Lumajang*. Tesis. Malang: Program Pasca Sarjana Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Maulana Maling Ibrahim. Tesis tidak di publikasi

meningkatkan kinerja guru. Sehingga penelitiannya menemukan kompensasi berhubungan positif terhadap kinerja guru. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Ruslan Ade, Kamis dkk yang mendapatkan hasil menegaskan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru melalui organisasi pembelajaran cukup signifikan dan positif

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji serempak (uji F) diperoleh nilai 0,000. Dengan demikian nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari probabilitas alpha yang ditetapkan, yaitu 0,05 ( $\text{sig. } F < \text{probabilitas } \alpha$ ). Selain itu hasil pengujian juga menunjukkan bahwa nilai koefisien F ( $F_{\text{hitung}}$ ) yang diperoleh adalah 53.319. Adapun  $F_{\text{Tabel}}$  pada df yang sesuai ( $\alpha$  5%,  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 18$ ) yaitu 2.711. Dengan demikian dapat dilihat bahwa besaran probabilitas (Sig)  $0.000 < 0.05$  dan  $F_{\text{hitung}} (53.319) > F_{\text{tabel}} (3:85:0,05) (2,711)$ . Dengan demikian pengujian menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen terhadap kinerja guru MAN di Kota Medan.

Berdasarkan beberapa penelitian terkait diatas, dikemukakan bahwa dari banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah faktor lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen. Hasil penelitian ini selaras dengan teori-teori di atas sebagaimana yang telah disebutkan baik secara teoritik maupun empirik yang menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen dengan kinerja guru MAN di Kota Medan.

Berdasarkan Hasil analisis korelasi yang diperoleh menunjukkan variabel lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen terhadap kinerja guru diperoleh nilai R sebesar 0,808 menunjukkan bahwa korelasi/hubungan antara variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan komitmen ( $X_3$ ) dengan variabel kinerja guru ( $Y$ ) MAN di Kota Medan adalah kuat, karena angka ini berada di atas 0,5. Angka Adjusted R square menunjukkan koefisien determinasi. Besar Adjusted R square adalah 0,641. Hal ini berarti 64,1 % perubahan variabel Kinerja guru disebabkan oleh perubahan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan komitmen ( $X_3$ ).

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis ke empat yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru MAN di Kota Medan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru MAN di Kota Medan.

Temuan ini sejalan dengan A. Tabarani Rusyan yang menyatakan untuk mendukung keberhasilan guru, maka diperlukan berbagai faktor yang mendukung diantaranya etos kerja, motivasi, lingkungan kerja dan tanggung jawab.<sup>122</sup>

Dengan demikian dapat dimengerti bahwa faktor-faktor kinerja guru tersebut akan lebih efektif dan efisien ketika didukung oleh faktor lingkungan

---

<sup>122</sup> Tabarani Rusyan dkk, Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru, (Cianjur: CV Dinamika Karya Cipta, 2000), Hlm. 17

kerja yang meliputi lingkungan sosial dan lingkungan fisik. Dimana seorang guru dapat menjalankan hubungan baik antara sesama guru, kepala sekolah dan kepada staf TU, tidak hanya hubungan sosial yang diterima, namun juga fasilitas yang diberikan kepada guru juga mendukung para guru untuk menjalankan tugas sebagai guru. Dan kompensasi atau penghargaan yang diberikan kepada guru, harus sesuai dengan jasa yang diberikan guru kepada peserta didik, sehingga para guru merasa puas. Dalam hal ini kepuasan seorang guru ketika menerima dalam bentuk gaji, tunjangan, jaminan pekerjaan, pengakuan dari teman kerja dan atasan, serta kesempatan-kesempatan promosi bagi para guru individual. Ini sejalan dengan faktor motivator dan faktor kesehatan. Para guru pada umumnya sering mengukur kepuasan pekerjaan dari sudut ganjaran ini, yang merupakan hal yang paling tangible yang mereka terima dari pekerjaan. Guru bisa mendapatkan kepuasan pekerjaan dari rasa pencapaian personal mereka melalui kerja dan juga dari feedback mengenai Kinerja mereka. Begitu juga dengan komitmen atau tanggung jawab seorang guru, *Pertama* guru harus mempunyai Tanggung jawab moral, guru harus memiliki kemampuan menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral Pancasila. *Kedua* Tanggung jawab dan proses pembelajaran di sekolah, yaitu setiap guru harus menguasai cara pembelajaran yang efektif, mampu membuat persiapan mengajar dan memahami kurikulum dengan baik. *Ketiga* Tanggung jawab guru di bidang kemasyarakatan, yaitu turut mensukseskan pembangunan masyarakat, untuk itu guru harus mampu membimbing, mengabdikan, dan melayani masyarakat. *Keempat* Tanggung jawab guru di bidang keilmuan,

yaitu guru turut serta memajukan ilmu dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan. Sehingga dengan demikian lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen yang dilaksanakan seperti yang diatas membuat kinerja guru MAN di Kota Medan berpengaruh dengan baik.



## BAB VI

### PENUTUP

Setelah dilakukan analisis hasil penelitian dan pembahasan terhadap hasil dari lingkungan kerja, kompensasi, komitmen dan kinerja guru. Maka pada bagian ini akan diuraikan kesimpulan dari pembahasan dan juga saran-saran yang dipandang perlu sebagai masukan bagi pihak-pihak terkait dalam rangka peningkatan kinerja guru.

#### A. Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Gambaran lingkungan kerja MAN di Kota Medan tergolong kategori tinggi dengan nilai (50,57%), kompensasi MAN Di Kota Medan tergolong kategori tinggi dengan nilai (32,58%), komitmen MAN Di Kota Medan tergolong kategori sangat tinggi ( 40,45%) dan kinerja guru MAN Di Kota Medan tergolong kategori sangat tinggi (57.30%).
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru MAN di Kota Medan. Semakin tinggi lingkungan kerja maka akan semakin meningkat pula kinerja guru MAN di Kota Medan.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja guru MAN di Kota Medan. Semakin tinggi kompensasi maka akan semakin meningkat pula kinerja guru MAN di Kota Medan.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen dengan kinerja guru MAN di Kota Medan. Semakin tinggi komitmen maka akan semakin meningkat pula kinerja guru MAN di Kota Medan.
5. Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen terhadap kinerja guru MAN di Kota Medan. Semakin tinggi lingkungan kerja, semakin tinggi Kompensasi, semakin tinggi Komitmen maka akan semakin meningkat pula kinerja guru MAN di Kota Medan.

## B. Implikasi Teoritis dan Praktik

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, maka dapat dikemukakan implikasi teoritis, hasil penelitian yang mengungkapkan pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen terhadap kinerja guru MAN di Kota Medan. Dari tiga variabel bebas dan satu variabel terikat dan empat hipotesis yang dikemukakan membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen terhadap kinerja guru Man di Kota Medan.

*Pertama*, Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka teori-teori yang mendasari diantaranya adalah sebagai berikut, penelitian yang dilakukan oleh emmanuel yang mengatakan “lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru”. Dalam penelitian Abdul-jaleel Saani menyatakan bahwa “manajemen sekolah dasar swasta harus merancang paket kompensasi yang menarik bagi para guru, karena hal ini meningkatkan kinerja guru. Sehingga penelitiannya menemukan kompensasi berhubungan positif terhadap kinerja guru.” Penelitian Ruslan Ade, Kamis dkk yang mendapatkan hasil menegaskan bahwa “pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru melalui organisasi pembelajaran cukup signifikan dan positif”.

Dalam teorinya Werther dan Davis dalam wibowo tujuan dalam kompensasi merupakan agar memperoleh personel yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, memastikan keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengawasi biaya, mematuhi peraturan, memfasilitasi, dan yang terakhir mengefisiensi administratif sehingga meningkatkan kinerja.

Karena lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen guru sangat mempengaruhi kinerja guru ketika sedang melaksanakan tanggung jawab sebagai pendidik, maka diperlukan pelayanan yang baik terhadap guru. Dari berbagai teori yang melandasi penelitian ini menyatakan bahwa pentingnya lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen karena guru

dapat melaksanakan kinerjanya dengan baik, dan akan berdampak kepada meningkatnya kualitas pendidikan.

Berdasarkan Hasil dari penelitian ini mempunyai beberapa implikasi praktik. menunjukkan adanya hubungan antara konsep-konsep dan temuan-temuan hasil penelitian terdahulu. *Pertama*, Dengan diterimanya hipotesis adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, kompensasi terhadap kinerja guru dan komitmen terhadap kinerja guru maka dalam rangka meningkatkan kinerja guru agar memperoleh hasil yang maksimal maka perlu didukung oleh lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen yang tinggi. *Kedua*, Semakin baik lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen, maka akan semakin buruk rendah pula kinerja guru. Jadi, diharapkan kepala madrasah lebih memperhatikan perannya dalam membantu dan memperhatikan kinerja para guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dengan begitu para guru dapat meningkatkan tujuan organisasi dari lembaga pendidikan.

### C. Saran

Peneliti ini menghasilkan beberapa temuan penting. Temuan tersebut berguna bagi beberapa pihak, antara lain secara khusus bagi MAN 1 dan MAN 2 di Kota Medan, bagi dinas pendidikan, bagi kepala sekolah, bagi guru dan bagi peneliti selanjutnya.

1. Bagi dinas pendidikan, penelitian ini diharapkan sebagai bahan informasi. agar setiap sekolah diperhatikan fasilitas mendukung proses pembelajaran, yaitu lingkungan sekolah. Sehingga memudahkan para guru dalam mengajar.
2. Bagi kepala sekolah, penelitian ini telah membuktikan teori-teori yang diyakini kebenarannya secara ilmiah. Maka dari itu, temuan ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu landasan dalam mengelola dan mengembangkan lembaganya terkhusus dalam kinerja gurunya.

3. Bagi guru, memberikan pengetahuan bahwa sebenarnya tugas guru adalah memberikan pengetahuan bagi siswa. Guru sangat dominan atas berhasilnya suatu pendidikan. Sehingga apabila kinerja para guru rendah, maka pengetahuan yang di emban para siswa akan rendah pula. Dengan begitu hendaknya para guru berkewajiban untuk selalu meningkatkan pengetahuannya, dan meningkatkan kinerja nya dalam mengajar.
4. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini menggunakan dengan metode kuantitatif dengan variabel yang terbatas. Yaitu hanya membahas mengenai pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen terhadap kinerja guru MAN di Kota Medan, sementara terdapat banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, untuk itu disarankan agar peneliti yang akan datang dapat melakukan pengembangan penelitiannya yaitu melakukan penelitian dengan variabel lainnya yang juga dapat mempengaruhi kinerja guru.

## Daftar Rujukan

- Agni Prasetya. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung*. Universitas Komputer Indonesia, ([http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/650/jbptunikompp-gdl-agniprasetya-32480-11-unikom\\_a-1.pdf](http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/650/jbptunikompp-gdl-agniprasetya-32480-11-unikom_a-1.pdf)).
- Aprijon. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTA Di Kecamatan Bangkinang*. Dosen Fakultas Sains dan Teknologi UIN Suska Riau. *Jurnal Pendidikan*
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*, 2005. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, cet. 13)
- Barnawi & Mohammad Arifin. 2011. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & penilaian Kinerja Guru Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Departemen Agama Republik Indonesia. 2000. *Al-Qur'an Terjemah*. Bandung: Diponegoro
- Didin hafidhuddin dan Hendri tanjung, 2003 *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press.
- Dr. Rebecca C. Tolentino. "organizational commitment and job performance of the academic and administrative personnel". *International Journal of Information Technology and Business Management* 29th July 2013. Vol.15 No.1 © 2012-2013 JITBM & ARF. All rights reserved. ( ISSN 2304-0777)
- Emmanuel Majekodunmi Ajala *The Influence Of Workplace Environment On Workers' Welfare, Performance And Productivity* . The African Symposium: An online journal of the African Educational Research Network. University of Ibadan. Volume 12, No. 1, June 2012. The African Symposium (ISSN# TX 6-342-323)
- Endang Kusmaryani, Rosita. *Komitmen Terhadap Pekerjaan dan Kinerja Guru Pembimbing di Kabupaten Bantul* *JURNAL PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PEMERINTAH PROVINSI DIY*, Vol. 1 No. 1, TAHUN 2009
- Fieldman. 2003. *Human Stress, work and Job Statisfication*, terjemahan Ny. L. Mulyana, Jakarta: Pustaka Binaman Presindo

- Handarti, Sulis. *Pengaruh iklim organisasi sekolah, kompensasi kerja, komitmen guru terhadap kinerja guru SMA NEGERI di Kota Trenggalek*. (Malang: PPs Universitas Islam Negeri Malang,2013). Tesis tidak diterbitkan
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. (Jakarta: Bumi Aksara.2002), hlm. 37
- Katsir, Ibnu. *Tafsir Al-Quran Al Azhim*, Bandung: Algalisindo
- Ilfatul Kamilah, Anis. *Komitmen organisasi Dilembaga-lembaga pendidikan Islam*. Tesis UIN Malang,2007. Program studi Manajemen Pendidikan Islam.
- James J. Jones. 2008. *Human Resource Management in Education. Manajemen sumberdaya Manusia dalam pendidikan*. Yogyakarta: Q-Media.  
Jurnal.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/35074453.pdf di akses tgl 23/02/2016
- Kamaria, Safri. *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja kepala madrasah tsanawiah di propinsi Maluku*. (Malang:PPs Universitas Islam Negeri Malang,2006),Tesis tidak di publikasikan
- Kasmawati, Wan. *Pengaruh Komitmen Guru dan Komunikasi interpersona terhadap kinerja guru pada SDN se-kecamatan sekupang Batam*. (Jakarta: PPs Universitas Terbuka,2013). Tesis dipublikasikan
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Keunggulan Bersaing organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Khairani Sofyan, Diana. *Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai BAPPEDA. Innovation & Application Of Technology for Managing Industries*” .journal Vol.2 No.1 ISSN: 2302 934X (2013)
- Kompri. 2015. *Manajemen Pendidikan: Komponen-komponen elementer Kemajuan Sekolah*.Yogyakarta:Ar-Ruzz Media
- M. Iqbal Hasan. 2008. *Pokok-poko Materi Statistik I*. Jakarta: Bumi Aksara
- Majekodunmi Ajala, Emmanuel. *The Influence Of Workplace Environment On Workers’ Welfare, Performance And Productivity* . The African Symposium: An online journal of the African Educational Research Network. University of Ibadan. Volume 12, No. 1, June 2012. The African Symposium (ISSN# TX 6-342-323)
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN

- Martoochio. “*The Study Of Compensation Systems Through The Lens Of Self Determination Theory : Reconciling 35 Years Of Debate*”, Jurnal Canadian psychology association vol 49 no 3 225-232, 2008
- Maya Sari, Fajar. *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru* DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen. Vol. 9 No.2.
- Mayer&Allen. 1990 *The Measurement and, antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization*. Journal of occupational Psychology. Vol.63 No. 1. 1-18
- Michael Qunn Patton. *How To Use Qualitative Method In Evaluation, Edisi Bahasa Indonesia Oleh Metode Evaluasi Kualitatif* . (SAGE PUBLICATION, 1991), (Pustaka Pelajar, 2006)
- Moh.Kasiram. *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*. (Malang: UIN Malang Pres, 2008)
- Morad Razaiei Dizgah, et al., *Realetionship between job satisfaction and empoyee job performance in guilan Public sector*, Jurnal of Basic and Applied Scientific Research 2(2) 1735-1741, ISSN 2090-4304, 2012
- Muhaimin. 2003. *Wacana Pengembangan Pendidikan Islam*. Yogyakarta, pustaka pelajar
- Muhammad Nisfiannoor. 2009. *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu sosial* (Jakarta: Salemba Humanika
- Muljani, Ninuk. *Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 4, No. 2, (September 2002)
- Mulyasa, E. 2005. *Menjadi guru Profesional*. Bandung, Pt. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. *Kurikulum Berbasis Kompensasi*. (Bandung. Remaja Rodaskarya:2007). Hlm. 227
- Muslim bin 'ujjaj Ab 'usain *al-Qusya<sup>3</sup>ri al-Naisabur<sup>3</sup>, çayî¥ Muslim* (Bairut: Dar Ihya' at-Tura£ al-'Arab<sup>3</sup>, t.t.), jilid II,
- Nisfiannoor Muhammad. 2009. *Pendekatan statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalaia Indonesia.

- Okta Windaru, Nanang. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Guru*. Jurnal Seminar Nasional Evaluasi Pendidikan Tahun 2014 (ISBN 978-602-14215-5-0)
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Analisis Kerja Organisasi*. Bandung: Rineka cipta
- Nanang Okta Widiandaru. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Guru*. ISBN 978-602-14215-5-0 Seminar Nasional Evaluasi Pendidikan.
- Rahardjo, Sri. *The Effect Of Competence, Leadership And Work Environment Towards Motivation And Its Impact On The Performance Of Teacher Of Elementary School In Surakarta City, Central Java, Indonesia*. International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences (Vol. 3 | No. 6 | June 2014. ISSN: 2278-6236)
- Rahadyan probo tranggono dan andi kartika. *Pengaruh komitmen organisasi dan profesional terhadap kepuasan kerja auditor dengan motivasi sebagai variabel intervening*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Maret 2008. ISSN: 1412-3126 vol 15, No.1 hal. 80-90
- Rebecca C. Tolentino. *Organizational Commitment and Job Performance of the Academic and Administrative Personnel*. International Journal of Information Technology and Business Management 29th July 2013. Vol.15 No.1 © 2012-2013 JITBM & ARF. All rights reserved. ISSN 2304-0777
- Riduan. 2008. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Ristiana, Nunung. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak tetap*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang. Hlm. 34-35
- Rivai, Veithzal.. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada
- Rusyan dkk, Tabarani. 2000. *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*. Cianjur: CV Dinamika Karya Cipta
- Ruslan Ade. Kamis, dkk. *The Influence of Organizational Commitment and Individual Competence on Teacher Performance: In the Learning Organization Perspective (A Study on Elementary School Teachers in Ternate City)*. International Journal of Business and Behavioral Sciences Vol. 3, No.8; Augu 2013

- Saani, Abdoul-Jaleel. *Influence of Compensation and Supervision on Private Basic School Teachers Work Performance in Ashaiman Municipality*. Department of Educational Foundations University of Cape Coast Ghana, West Africa. International Journal of Business and Social Science. Vol. 4 No. 17 [Special Issue – December 2013]
- Safri Kamaria. *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja kepala madrasah Tsanawiah di Propinsi Maluku Utara*. Tesis. Malang: Program Pasca Sarjana Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Maulana Maling Ibrahim. Hlm. 44 Tesis tidak dipublikasikan
- Sanafiah Faisal dan Mulyadi Guntur Wasaeso. 1992. *Metodologi penelitian pendidikan*. Surabaya, USANA,
- Serdarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Shulhan, Muwahid. *Gaya kepemimpinan kepala madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. (Malang: PPS Universitas Islam Negeri Malang 2012): Disertasi tidak diterbitkan
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sondang P. Siagian. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Jaya
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Sudijono, Anas. 2004. *Pengantar Statistik Pendidikan* .Surabaya: Raja Grafindo Persada.
- Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaiman. Wahid. 2004. *Analisis regresi Menggunakan SPSS*, Yogyakarta: Andi.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

- Surya, M. 2004. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bnadung, Pustaka Bani Quraisy
- Sudarmanto. R. Gunawan. 2005. *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Syadam, Gouzali. 2000. *Mnajemen Sumber Daya Manusia*, Djambatan, Jakarta.
- Tasmara. 2006. *Profesi kehuruan*. Yogyakarta. Pustaka pelajar:
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen serta UU No.20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS (Bandung: Penerbit Citra Umbara, 2006), Hlm. 26
- V. Rivai. 2003. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta. Raja Grafindo.
- Wahyu dkk, Agung. *Pengaruh Lingkungan kerja, Kompensasi danKomitmen organisasi terhadap Kepuasan karyawan Di Rs "X".* Kerja Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) | Vol. 4, No. 1, 2013
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zarkasy, Ahmad .2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Tingkat Menengah Atas Se-Kota Lumajang*. Tesis. Malang: Program Pasca Sarjana Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Maulana Maling Ibrahim.

## **Lampiran 1: Instrumen Penelitian**

### **Kuesioner penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Di Kota Medan**

Saya mahasiswa Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, saya sedang menyusun sebuah karya ilmiah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan dari Universitas Islam Negeri Malang dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) DI KOTA MEDAN”. Besar harapan saya kiranya Bapak/ Ibu/ Saudara bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun. Terimakasih dan selamat mengisi kuesioner ini.

#### **Petunjuk Pengisian**

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

⑤	: sangat setuju dengan pertanyaan tersebut
④	: setuju dengan pertanyaan tersebut
③	: Ragu-ragu dengan pertanyaan tersebut
②	: tidak setuju dengan pertanyaan tersebut
①	: sangat tidak setuju dengan pertanyaan tersebut

## KUISIONER

### Lingkungan Kerja

A. Pertanyaan / pernyataan

Berikan jawaban sesuai dengan apa adanya yang bapak/ibu ketahui dan rasakan denga. kategori pilihan jawaban sebagai berikut:

⑤	: sangat setuju dengan pertanyaan tersebut
④	: setuju dengan pertanyaan tersebut
③	: Ragu-ragu dengan pertanyaan tersebut
②	: tidak setuju dengan pertanyaan tersebut
①	: sangat tidak setuju dengan pertanyaan tersebut

Bagian 1						
1	Ruangan tempat anda melakukan aktivitas kerja kondisinya rapih dan bersih	⑤	④	③	②	①
2	Konsentrasi mengajar anda terganggu dengan lingkungan yang tidak nyaman seperti; bau-bauan yang tidak sedap, temperatur, atau ventilasi udara	⑤	④	③	②	①
3	Tenaga keamanan di sekolah anda bertugas 24 jam secara bergiliran	⑤	④	③	②	①
4	Dalam menjalankan tugas di sekolah, anda diberikan kewenangan penuh oleh kepala sekolah	⑤	④	③	②	①
5	Bila terdapat masalah di saat bekerja, anda mendapat dukungan moril dari teman sejawat	⑤	④	③	②	①
6	Guru bekerja sama dengan para karyawan dalam mendukung kegiatan belajar mengajar	⑤	④	③	②	①

## KUISIONER Kompensasi

### B. Pertanyaan / pernyataan

Berikan jawaban sesuai dengan apa adanya yang bapak/ibu ketahui dan rasakan dengan kategori pilihan jawaban sebagai berikut:

⑤	: sangat setujudengan pertanyaan tersebut
④	: setuju dengan pertanyaan tersebut
③	: Ragu-ragu dengan pertnyaan tersebut
②	: tidak setuju dengan pertanyaan tersebut
①	sangat tidak setuju dengan pertanyaan tersebut

Bagian 2						
1	selepas tanggung jawab, anda akan menerima gaji setiap bulannya	⑤	④	③	②	①
2	Jika ada penambahan kerja, anda mendapatkan upah tambahan	⑤	④	③	②	①
3	Anda mendapatkan dana insentif atas hasil kerja anda	⑤	④	③	②	①
4	Anda mendapatkan sertifikasi penghargaan atas hasil prestasi kerja	⑤	④	③	②	①
5	setelah pensiun dari pekerjaan, anda akan mendapat jaminan hari tua	⑤	④	③	②	①
6	Jika anda dan keluarga sakit, anda mendapatkan jaminan kesehatan	⑤	④	③	②	①

## KUISIONER Komitmen

### B. Pertanyaan / pernyataan

Berikan jawaban sesuai dengan apa adanya yang bapak/ibu ketahui dan rasakan dengan kategori pilihan jawaban sebagai berikut:

⑤	: sangat setujudengan pertanyaan tersebut
④	: setuju dengan pertanyaan tersebut
③	: ragu-ragu dengan pertanyaan tersebut
②	: tidak setuju dengan pertanyaan tersebut
①	: sangat tidak setuju dengan pertanyaan tersebut

Bagian 3						
1	anda merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari	⑤	④	③	②	①
2	anda memegang teguh peraturan dalam melaksanakan pekerjaan	⑤	④	③	②	①
3	Anda mengerahkan seluruh usaha melebihi yang diharapkan untuk membantu kesuksesan pekerjaan	⑤	④	③	②	①
4	anda melakukan yang terbaik karena merasa kebahagiaan hidup anda berada pada lembaga ini	⑤	④	③	②	①
5	Sangat kecil kemungkinan anda meninggalkan lembaga.	⑤	④	③	②	①
6	anda bekerja giat karena adanya penghargaan yang pantas yang diberikan lembaga.	⑤	④	③	②	①

## KUISIONER Kinerja Guru

### B. Pertanyaan / pernyataan

Berikan jawaban sesuai dengan apa adanya yang bapak/ibu ketahui dan rasakan dengan kategori pilihan jawaban sebagai berikut:

⑤	: sangat setuju dengan pertanyaan tersebut
④	: setuju dengan pertanyaan tersebut
③	: Ragu-ragu dengan pertanyaan tersebut
②	: tidak setuju dengan pertanyaan tersebut
①	: sangat tidak setuju dengan pertanyaan tersebut

Bagian 3						
1	Rencana pengajaran, anda susun berdasarkan analisis kemampuan awal siswa	⑤	④	③	②	①
2	anda berkewajiban sebelum mengajar harus membuat program terlebih dahulu	⑤	④	③	②	①
3	Dalam menjelaskan materi anda sangat hati-hati, untuk menghindari penjelasan konsep yang keliru	⑤	④	③	②	①
4	Dalam mengajar anda berusaha untuk menggunakan media pembelajaran	⑤	④	③	②	①
5	Anda memberikan penilaian pada siswa sesuai dengan kemampuan siswa	⑤	④	③	②	①
6	Dalam menilai pekerjaan siswa, anda melakukan secara objektif	⑤	④	③	②	①
7	Soal-soal untuk evaluasi, anda buat sesuai dengan materi yang sudah diajarkan kepada siswa	⑤	④	③	②	①
5						
8	anda membuat jadwal tersendiri untuk membimbing siswa yang mengalami masalah dalam belajar	⑤	④	③	②	①
9	Bagi siswa yang mempunyai bakat khusus, akan diadakan bimbingan oleh guru yang berkompeten	⑤	④	③	②	①

10	Sebagai guru anda mencatat perkembangan siswa, baik dalam kegiatan ekstrakurikuler maupun non kulikuler	⑤	④	③	②	①
----	---	---	---	---	---	---



**Lampiran 2:**  
**KISI-KISI ANGKET**

No	Variabel	Sub variabel	Indikator	Deskriptor
1	Lingkungan kerja (Sedarmayanti)	Lingkungan fisik	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sarana prasarana</li> <li>- Kondisi lingkungan</li> <li>- Keamanan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ruang tempat melakukan aktivitas kerja kondisinya rapih dan bersih</li> <li>- Konsentrasi mengajar terganggu dengan lingkungan yang tidak nyaman seperti: bau-bauan yang tidak sedap, temperatur atau ventilasi udara</li> <li>- Tenaga keamanan di sekolah bertugas 24 jam secara bergiliran</li> </ul>
		Lingkungan non fisik	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hubungan kerja dengan atasan</li> <li>- Hubungan kerja dengan sesama guru</li> <li>- Hubungan kerja dengan karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dalam menjalankan tugas di sekolah, guru kewenangan penuh oleh kepala sekolah.</li> <li>- Bila terdapat masalah di saat bekerja, guru mendapat dukungan moril dari teman sejawat</li> <li>- Guru bekerja sama dengan para karyawan dalam mendukung kegiatan belajar mengajar</li> </ul>
2	Kompensasi (werther dan Davis)	Kompensasi langsung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gaji</li> <li>- Upah</li> <li>- Insentif</li> <li>- Penghargaan (Reward)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- selepas tanggung jawab guru, guru akan menerima gaji setiap bulannya</li> <li>- Jika ada penambahan kerja,</li> </ul>

				<p>guru mendapatkan upah tambahan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- guru mendapatkan dana insentif atas hasil kerja guru</li> <li>- Guru mendapatkan sertifikasi penghargaan atas hasil prestasi kerja</li> </ul>
		Kompensasi tidak langsung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jaminan keamanan</li> <li>- Pelayanan kesehatan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- setelah pensiun dari pekerjaan, guru akan mendapat jaminan hari tua</li> <li>- Jika guru dan keluarga sakit, guru mendapatkan jaminan kesehatan</li> </ul>
3	Komitmen (mayer & Ellen)	Komitmen aktif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kenyamanan</li> <li>- pengalaman kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guru merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari</li> <li>- Guru memegang teguh peraturan dalam melaksanakan pekerjaan</li> </ul>
		Komitmen berkelanjutan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- adanya biaya atas jasa</li> <li>- adanya manfaat guru dalam kinerjanya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guru mengerahkan seluruh usaha melebihi yang diharapkan untuk membantu kesuksesan pekerjaan</li> <li>- Guru melakukan yang terbaik karena merasa kebahagiaan hidup saya berada pada lembaga ini</li> </ul>
		Komitmen normatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sosialisasi</li> <li>- <i>psychological contract</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sangat kecil kemungkinan guru meninggalkan lembaga.</li> <li>- Guru bekerja giat karena adanya penghargaan yang pantas yang diberikan lembaga.</li> </ul>
4	Kinerja guru	Menyusun program pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memahami prinsip-prinsip psikologi pendidikan yang dapat dimanfaatkan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rencana pengajaran, guru susun berdasarkan analisis kemampuan awal siswa</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>dalam proses belajar mengajar</li> <li>- Menyusun desain pembelajaran</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guru berkewajiban sebelum mengajar harus membuat program terlebih dahulu</li> </ul>
		Melaksanakan program pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menciptakan iklim belajar mengajar yang tepat</li> <li>- Mengelola interaksi belajar mengajar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dalam menjelaskan materi guru untuk menghindari penjelasan konsep yang keliru</li> <li>- Dalam mengajar guru berusaha untuk menggunakan media pembelajaran</li> </ul>
		Melaksanakan evaluasi belajar	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pembelajaran</li> <li>- Menilai proses belajar mengajar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guru memberikan penilaian pada siswa sesuai dengan kemampuan siswa</li> <li>- Dalam menilai pekerjaan siswa, guru melakukan secara objektif</li> </ul>
		Melaksanakan program perbaikan dan pengayaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menginventarisir bahan penunjang yang relevan dengan bahan mata pelajaran</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Soal-soal untuk evaluasi, guru membuat sesuai dengan materi yang sudah diajarkan kepada siswa</li> </ul>
		Menyusun dan melaksanakan program bimbingan dan konseling	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Membimbing siswa yang mengalami kesulitan belajar</li> <li>- Membimbing siswa yang berbakat khusus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guru membuat jadwal tersendiri untuk membimbing siswa yang mengalami masalah dalam belajar</li> <li>- Bagi siswa yang mempunyai bakat khusus, akan diadakan bimbingan oleh guru yang berkompeten</li> </ul>
		Membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memiliki program bimbingan kegiatan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- guru mencatat perkembangan siswa, baik dalam kegiatan ekstrakurikuler</li> </ul>

			ekstrakulikuler	maupun kulikuler	non
--	--	--	-----------------	---------------------	-----



**Lampiran 3**  
**HASIL UJI NORMALITAS**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Lingkungan kerja (X1)	Kompensasi (X2)	Komitmen (X3)	Kinerja guru (Y)
N		89	89	89	89
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	22.7191	23.4270	24.0449	41.5618
	Std. Deviation	3.72641	4.22086	3.85212	6.30468
Most Extreme Differences	Absolute	.114	.111	.125	.112
	Positive	.066	.061	.062	.090
	Negative	-.114	-.111	-.125	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		1.078	1.051	1.175	1.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.195	.219	.126	.214

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Lampiran 4**  
**HASIL UJI LINEARITAS**

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja guru (Y) * Lingkungan kerja (X1)	89	100.0%	0	.0%	89	100.0%
Kinerja guru (Y) * Kompensasi (X2)	89	100.0%	0	.0%	89	100.0%
Kinerja guru (Y) * Komitmen (X3)	89	100.0%	0	.0%	89	100.0%

**Report**

Kinerja guru (Y)

Lingkungan kerja (X1)	Mean	N	Std. Deviation
15.00	21.0000	1	.
16.00	34.2500	8	7.02546
17.00	28.0000	1	.
18.00	35.0000	4	4.96655
19.00	40.0000	4	1.63299
20.00	38.8333	6	5.19294
21.00	43.5714	7	6.18755
22.00	41.3333	6	7.86554
23.00	42.6364	11	4.10543
24.00	43.1818	11	4.11869
25.00	43.9000	10	3.21282
26.00	45.3333	9	4.27200
27.00	47.6667	3	3.21455
28.00	45.0000	2	1.41421
29.00	46.0000	3	1.00000
30.00	42.6667	3	6.42910
Total	41.5618	89	6.30468

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja guru (Y) *	Between Groups	(Combined)	1712.114	15	114.141	4.666	.000
Lingkungan kerja (X1)		Linearity	1200.210	1	1200.210	49.062	.000
		Deviation from Linearity	511.904	14	36.565	1.495	.135
	Within Groups		1785.796	73	24.463		
	Total		3497.910	88			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja guru (Y) *				
Lingkungan kerja (X1)	.586	.343	.700	.489

Report

Kinerja guru (Y)

Kompensasi (X2)	Mean	N	Std. Deviation
11.00	42.0000	1	.
14.00	38.0000	1	.
15.00	23.5000	2	3.53553
16.00	31.0000	3	7.00000
17.00	40.5000	2	7.77817
18.00	44.5000	4	4.50925
19.00	39.3333	3	7.37111
20.00	39.1250	8	5.79254
21.00	33.0000	1	.
22.00	41.1667	6	7.13909
23.00	43.5000	10	3.65908
24.00	41.0000	9	2.95804
25.00	38.6667	6	6.05530
26.00	44.8750	8	4.70372
27.00	41.4000	10	5.69990
28.00	47.0000	8	2.32993
29.00	43.5000	2	.70711
30.00	47.4000	5	3.20936
Total	41.5618	89	6.30468

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja guru (Y) *	Between Groups	(Combined)	1766.727	17	103.925	4.262	.000
Kompensasi (X2)		Linearity	736.634	1	736.634	30.211	.000
		Deviation from Linearity	1030.093	16	64.381	2.640	.003
	Within Groups		1731.183	71	24.383		
	Total		3497.910	88			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja guru (Y) *	.459	.211	.711	.505
Kompensasi (X2)				

Report

Kinerja guru (Y)

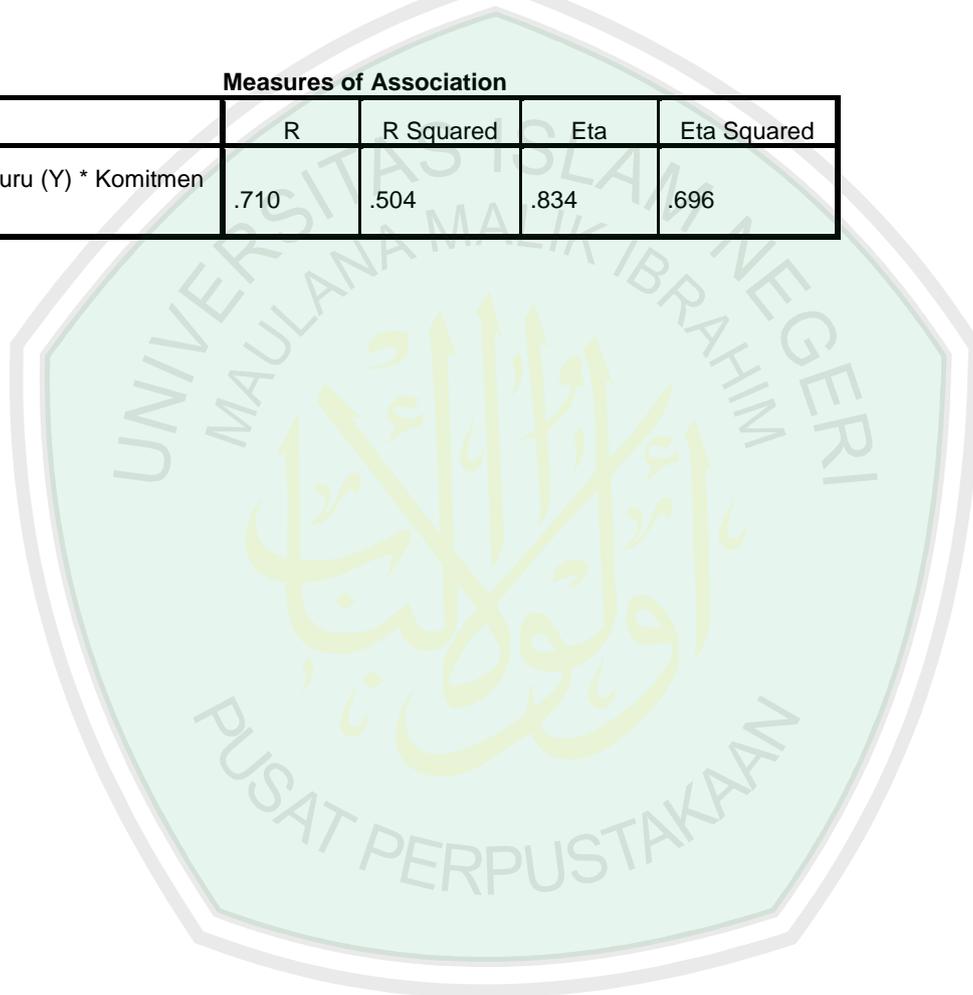
Komitmen (X3)	Mean	N	Std. Deviation
14.00	36.0000	1	.
15.00	29.5000	2	12.02082
16.00	23.0000	1	.
17.00	34.0000	3	5.56776
18.00	32.0000	2	8.48528
19.00	36.6000	5	3.28634
20.00	35.0000	3	2.64575
21.00	44.0000	3	2.64575
22.00	35.0000	5	5.14782
23.00	44.1250	8	3.35676
24.00	40.5000	10	4.47834
25.00	42.1818	11	4.16697
26.00	44.9167	12	3.28795
27.00	39.0000	4	2.58199
28.00	47.8889	9	1.76383
29.00	46.0000	6	1.09545
30.00	49.0000	4	1.15470
Total	41.5618	89	6.30468

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja guru (Y) * Komitmen (X3)	Between Groups	(Combined)	2435.393	16	152.212	10.314	.000
		Linearity	1761.758	1	1761.758	119.383	.000
		Deviation from Linearity	673.635	15	44.909	3.043	.001
	Within Groups		1062.517	72	14.757		
	Total		3497.910	88			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja guru (Y) * Komitmen (X3)	.710	.504	.834	.696



**Lampiran 5**  
**Hasil uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

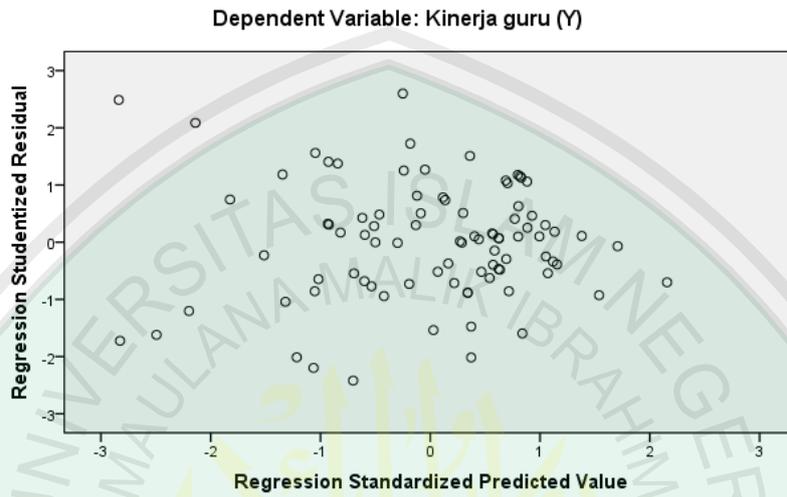
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.775	3.234		.549	.584		
Lingkungan kerja (X1)	.573	.120	.339	4.788	.000	.815	1.228
Kompensasi (X2)	.244	.105	.163	2.325	.022	.829	1.206
Komitmen (X3)	.875	.115	.535	7.598	.000	.824	1.214

a. Dependent Variable: Kinerja guru (Y)



**Lampiran 6**  
**Hasil Uji Heteroskedasitas**

**Scatterplot**



## Lampiran 7

### Uji Hipotesis (regresi Linier Berganda)

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2284.144	3	761.381	53.319	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1213.766	85	14.280		
	Total	3497.910	88			

a.Predictors: (Constant), Komitmen (X3), Kompensasi (X2), Lingkungan kerja (X1)

b.Dependent Variable: Kinerja guru (Y)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.775	3.234		.549	.584		
	Lingkungan kerja (X1)	.573	.120	.339	4.788	.000	.815	1.22
	Kompensasi (X2)	.244	.105	.163	2.325	.022	.829	1.20
	Komitmen (X3)	.875	.115	.535	7.598	.000	.824	1.21

a. Dependent Variable: Kinerja guru (Y)

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.808 <sup>a</sup>	.653	.641	3.77884	1.835

a.Predictors: (Constant), Komitmen (X3), Kompensasi (X2), Lingkungan kerja (X1)

b.Dependent Variable: Kinerja guru (Y)



## Lampiran 8:

### Angket

Man 1 dan Man 2

lingkungan kerja

No	1	2	3	4	5	6	jumlah per guru
1	3	4	3	2	2	2	16
2	4	2	5	4	4	4	23
3	5	5	5	5	5	5	30
4	2	5	1	5	2	5	20
5	5	1	5	4	3	3	21
6	4	4	2	1	2	3	16
7	5	5	1	4	5	5	25
8	5	5	3	4	5	5	27
9	4	3	5	4	4	4	24
10	5	4	4	5	5	5	28
11	5	3	4	3	3	4	22
12	5	4	3	4	1	1	18
13	3	4	3	3	3	4	20
14	5	4	4	5	3	3	24
15	2	4	1	1	3	4	15
16	5	5	4	4	3	4	25
17	4	5	1	5	3	5	23
18	5	3	5	2	5	5	25
19	5	5	1	4	3	5	23
20	5	5	5	4	5	5	29
21	4	2	1	5	5	5	22
22	5	3	1	5	5	5	24
23	5	3	1	5	5	5	24
24	4	3	3	5	5	5	25
25	2	4	5	5	5	5	26
26	5	2	1	5	5	5	23
27	5	5	5	5	5	5	30
28	1	1	2	2	1	1	8
29	2	2	1	1	1	1	8
30	3	3	2	2	3	3	16
31	3	3	2	2	2	1	13
32	4	4	3	3	2	2	18
33	3	3	2	2	3	3	16
34	4	4	3	2	2	1	16
35	4	2	5	2	2	1	16
36	1	2	2	1	1	2	9
37	3	5	2	5	3	5	23
38	4	4	3	3	4	4	22

39	4	5	1	1	3	5	19
40	4	3	3	3	2	2	17
41	3	3	1	4	4	3	18
42	2	2	1	4	4	3	16
43	3	3	5	5	5	5	26
44	5	5	2	4	4	4	24
45	5	2	4	4	4	4	23
46	5	3	5	4	5	5	27
47	3	3	2	4	5	4	21
48	4	4	2	3	1	2	16
49	5	1	4	5	4	5	24
50	5	1	5	1	3	4	19
51	5	4	5	5	5	5	29
52	5	5	4	3	4	3	24
53	5	2	5	5	4	4	25
54	5	3	5	5	5	2	25
55	5	5	4	4	4	4	26
56	4	2	5	5	4	4	24
57	4	2	5	4	5	5	25
58	4	2	5	4	5	5	25
59	4	2	5	5	4	4	24
60	4	2	1	3	4	4	18
61	5	5	5	5	5	5	30
62	5	1	1	5	4	5	21
63	5	1	1	5	4	5	21
64	4	3	5	5	4	5	26
65	4	5	4	4	4	4	25
66	4	2	3	5	4	5	23
67	4	3	5	5	4	5	26
68	4	3	5	5	4	5	26
69	5	1	5	4	4	4	23
70	4	2	5	5	5	4	25
71	5	2	3	4	4	4	22
72	4	1	5	5	1	5	21
73	4	1	5	5	1	5	21
74	5	1	1	5	4	5	21
75	3	4	4	5	3	3	22
76	4	5	5	4	3	3	24
77	5	1	5	2	5	5	23
78	4	1	1	5	3	5	19
79	5	3	4	5	4	3	24
80	5	1	5	4	3	5	23
81	4	1	5	4	4	4	22
82	5	1	2	5	5	5	23
83	5	1	5	5	5	5	26

84	5	3	5	5	5	5	28
85	4	5	5	4	3	5	26
86	4	2	1	5	4	3	19
87	5	1	5	5	5	5	26
88	5	4	5	5	4	4	27
89	5	4	5	5	5	5	29
jumlah	371	267	303	353	329	357	1980

Man 1 dan Man 2

Kompensasi

No	1	2	3	4	5	6	jumlah per guru
1	5	3	4	4	5	5	26
2	5	3	3	2	1	1	15
3	5	3	5	3	5	5	26
4	5	5	4	5	5	5	29
5	5	4	4	5	5	5	28
6	4	2	3	5	2	1	17
7	5	5	4	4	1	1	20
8	5	1	1	5	5	5	22
9	5	3	2	5	5	5	25
10	5	1	1	1	5	5	18
11	5	1	1	5	5	5	22
12	4	4	3	2	1	1	15
13	5	5	5	5	5	5	30
14	5	5	4	5	5	2	26
15	4	1	1	5	5	5	21
16	4	1	1	5	5	5	21
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	3	3	3	5	5	24
19	4	1	1	5	5	5	21
20	4	1	1	5	5	5	21
21	5	5	5	5	4	4	28
22	5	4	4	5	5	5	28
23	5	3	5	5	5	5	28
24	5	3	5	5	5	5	28
25	5	3	5	5	5	5	28
26	4	1	1	5	5	5	21
27	4	1	3	1	3	2	14
28	5	3	4	5	5	3	25
29	5	2	5	5	5	5	27
30	5	5	5	5	3	3	26
31	5	3	2	3	5	5	23

32	5	4	5	2	1	1	18
33	5	4	4	4	5	5	27
34	5	3	5	5	1	5	24
35	4	4	4	3	2	1	18
36	5	3	3	5	5	5	26
37	3	1	4	2	5	5	20
38	5	3	4	5	5	4	26
39	5	3	4	5	5	5	27
40	5	5	3	5	5	5	28
41	5	1	1	3	5	5	20
42	3	3	4	3	3	3	19
43	4	4	4	1	1	4	18
44	4	4	4	4	4	4	24
45	5	5	5	5	5	5	30
46	5	4	4	3	2	2	20
47	4	3	3	3	2	1	16
48	4	4	3	5	5	5	26
49	5	5	5	5	4	4	28
50	5	1	2	4	4	5	21
51	5	4	5	2	5	3	24
52	5	5	4	3	5	3	25
53	3	4	5	5	4	3	24
54	4	3	4	2	3	1	17
55	5	4	5	4	4	2	24
56	1	3	1	2	4	4	15
57	5	5	4	3	2	4	23
58	5	5	5	1	5	4	25
59	5	3	2	2	1	4	17
60	5	3	5	2	2	2	19
61	4	4	4	4	1	4	21
62	5	5	5	2	2	5	24
63	5	5	5	2	1	5	23
64	5	5	5	5	5	5	30
65	5	4	5	1	1	4	20
66	5	5	5	5	5	5	30
67	5	5	5	5	1	1	22
68	4	4	4	4	4	4	24
69	1	2	1	1	1	1	7
70	1	1	1	1	1	1	6
71	3	3	2	2	3	3	16
72	2	2	1	1	1	1	8
73	3	3	2	2	2	2	14
74	4	4	2	2	2	2	16
75	3	3	3	2	2	2	15
76	1	2	1	1	2	1	8

77	1	1	1	2	1	1	7
78	3	4	5	5	5	5	27
79	4	4	3	3	4	4	22
80	3	3	3	4	4	3	20
81	4	4	3	3	4	4	22
82	5	4	3	2	3	3	20
83	5	4	3	2	3	3	20
84	1	2	5	5	5	3	21
85	4	4	4	5	5	5	27
86	5	4	5	5	5	5	29
87	5	4	5	5	1	1	21
88	5	5	5	2	1	1	19
89	3	1	1	1	4	1	11
jumlah	380	294	308	315	318	317	1932

Man 1 dan Man 2

komitmen

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

26	5	5	5	5	5	1	26
27	3	3	3	3	3	3	18
28	2	2	1	1	1	1	8
29	2	2	1	1	1	1	8
30	2	2	3	3	2	2	14
31	2	1	1	1	2	2	9
32	2	2	2	2	1	1	10
33	3	3	2	2	3	3	16
34	3	3	3	3	3	3	18
35	3	3	2	2	2	1	13
36	4	1	1	1	2	2	11
37	4	3	2	2	2	2	15
38	4	4	3	3	4	4	22
39	3	3	4	5	4	3	22
40	4	4	3	3	4	4	22
41	5	5	4	5	3	2	24
42	5	5	4	5	3	2	24
43	1	1	3	3	1	1	10
44	5	4	3	5	3	3	23
45	4	5	4	5	3	5	26
46	5	5	5	5	5	1	26
47	4	4	3	5	5	4	25
48	3	3	3	3	4	1	17
49	5	5	5	5	5	4	29
50	5	5	4	5	5	3	27
51	5	4	3	5	5	3	25
52	5	5	5	5	5	5	30
53	5	5	4	5	5	5	29
54	5	4	4	5	1	4	23
55	5	5	4	4	4	4	26
56	5	4	3	4	2	1	19
57	4	4	4	4	2	1	19
58	5	5	3	4	5	1	23
59	4	4	4	4	2	1	19
60	4	4	3	2	3	3	19
61	5	5	5	5	5	5	30
62	5	5	4	5	5	2	26
63	5	5	4	5	5	2	26
64	4	4	4	4	5	2	23
65	4	5	3	3	5	4	24
66	5	4	3	4	3	2	21
67	4	4	4	4	5	2	23
68	4	4	4	4	5	2	23
69	4	5	4	4	5	4	26
70	4	5	4	5	5	5	28

71	5	5	3	5	5	5	28
72	5	5	5	5	5	1	26
73	5	5	5	5	5	1	26
74	5	5	4	5	5	2	26
75	4	4	3	4	4	3	22
76	5	5	4	5	5	5	29
77	5	5	4	5	5	4	28
78	5	5	5	5	5	5	30
79	5	3	4	5	5	3	25
80	5	5	5	5	4	5	29
81	5	4	5	5	4	5	28
82	5	5	5	5	2	4	26
83	4	4	5	3	3	5	24
84	5	5	4	5	2	5	26
85	5	5	5	5	4	4	28
86	1	5	4	5	5	5	25
87	5	4	3	5	5	3	25
88	5	5	5	5	5	3	28
89	5	5	4	5	1	1	21
Jumlah	379	370	327	361	325	276	2038

Kinerja Guru

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	jumlah
1	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	31
2	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	38
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
5	3	3	5	5	2	4	3	2	2	4	33
6	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	34
7	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	42
8	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	44
9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
10	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	44
11	4	1	2	1	4	4	2	3	3	4	28
12	5	4	5	5	5	4	3	3	2	4	40
13	5	4	3	2	2	3	4	5	4	3	35
14	4	3	5	4	5	3	4	5	3	5	41
15	1	3	2	3	2	2	2	2	3	1	21
16	5	5	4	3	5	5	4	5	4	3	43
17	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
18	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	46
19	3	5	5	5	5	3	5	4	5	2	42
20	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	45

21	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	45
22	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
23	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	43
24	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	45
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	45
27	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	16
28	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	13
29	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	13
30	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	12
31	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	14
32	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	15
33	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	23
34	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	26
35	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	12
36	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	14
37	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	12
38	4	4	2	2	1	1	1	1	1	1	18
39	5	4	4	5	3	5	4	4	1	3	38
40	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	28
41	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3	29
42	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
43	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
44	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	45
45	3	5	5	5	5	5	5	3	3	4	43
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	45
48	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	42
49	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
50	4	5	5	3	4	4	5	4	2	4	40
51	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47
52	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	44
53	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46
54	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	43
55	4	5	5	4	5	4	5	1	5	4	42
56	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	36
57	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	36
58	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	47
59	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	36
60	4	3	4	2	3	4	5	3	2	3	33
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
63	4	5	5	4	5	5	5	3	2	2	40
64	4	5	5	4	5	5	5	3	2	2	40
65	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	45

66	4	4	4	5	4	5	5	3	3	4	41
67	4	5	5	4	5	5	5	3	2	2	40
68	4	5	5	4	5	5	5	3	2	2	40
69	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	44
70	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	46
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
72	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
73	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
74	4	5	5	4	5	5	5	3	2	2	40
75	4	4	4	4	5	5	5	4	3	1	39
76	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	45
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
79	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	43
80	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	45
81	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	47
82	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	44
83	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
84	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	46
85	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
86	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	42
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
88	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
89	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	46
Jumlah	362	372	374	353	364	361	369	292	308	309	3464



## **Lampiran 9:**

### **Profil Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Kota Medan**

#### **1. Profil Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Medan**

##### **a) Sejarah Berdirinya Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Medan**

Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan pada awal berdirinya merupakan Madrasah persiapan Institut Agama Islam Negeri yang disingkat SPIAIN ini berdiri pada tanggal 1 februari 1968, bertempat di gedung Sekolah hakim Jaksa Negeri di Jalan Imam Bonjol, selanjutnya SPIAIN ini pindah ke kedung Yayasan Pendidikan Harapan dengan pesertra didik berjumlah 19 orang. Direktur SPIAIN yang pertama adalah Drs.H.Mukhtar Ghaffar yang dikukuhkan dengan surat Keputusan Panitia Nomor : 08/SP-IAIN/1968 tertanggal, 27 Maret 1968.

Terhitung tanggal, 1 April 1979 Pemerintah merubah seluruh SPIAIN, PHIAIN, SGHA, PPPUA dan yang lainnya menjadi Madrasah Aliyah Negeri, SPIAIN Sumatera Utara juga berubah menjadi MAN dengan gedung tetapnya ada dikomplek IAIN Sumut di jalan Sutomo Ujung Medan, Pada tahun 1980 dan 1981 telah dibangun gedung MAN Medan di jalan Willem Iskandar. Selanjutnya MAN Medan pindah ke lokasi baru.

Pada tahun 1984 Bapak Drs. H. Mukhtar Ghaffar diangkat menjadi Pengawas Pendidikan Agama Kanwil Depag Provinsi Sumatera Utara. Sebagai penggantinya adalah Bapak Drs. H. Nurdin Nasution. Dan selanjutnya terjadi pergantian kepemimpinan di MAN Medan seperti diuraikan berikut:

Pada masa kepemimpinan Bapak Drs. H. Musa HD terjadilah perubahan MAN Medan menjadi MAN-1 Medan. Dan ketika terjadi perubahan tuntutan kebutuhan terhadap kualitas guru mata pelajaran Pendidikan Agama Islam dengan masyarakat lulusan Diploma II, maka PGAN 6 tahun diikuidasi oleh Pemerintah menjadi MAN pada tahun 1992, maka sejak itulah MAN Medan berubah menjadi MAN-1 Medan.

Sampai saat sekarang ini MAN-1 Medan masih tetap eksis berada di jalan Willem Iskandar No.7B Kelurahan sidorejo hilir Kecamatan Medan Tembung. Perjalanan panjang yang telah dilalui MAN-1 Medan dari awal berdirinya hingga sekarang membuat MAN-1 Medan benar-benar mampu menjadi Madrasah yang maju, sesuai dengan usia dan pengalaman yang telah dilaluinya sehingga mampu melahirkan siswa dan siswi yang handal dan berbakat serta menebar manfaat bagi masyarakat dan bangsa Republik Indonesia terutama bagi agama. Para alumni MAN 1 Medan banyak yang menjadi orang-orang penting, sukses dan berguna ditengah-tengah masyarakat. Semua kesuksesan tersebut tidak lepas dari hasil jerih payah segenap guru-guru MAN-1 Medan yang ikhlas memberikan ilmunya dan mendidik siswa-siswinya sampai sekarang.

Pimpinan Madrasah Aliyah Negeri-1 Medan yang pernah bertugas di Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan sejak awal berdirinya sampai dengan sekarang adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.7:  
Pimpinan Madrasah Aliyah Negeri-1 Medan**

No	Nama Kepala Madrasah	Periode Tugas
1	Drs.H.Mukhtar Gaffar	1979 s/d 1984
2	Drs.Nurdin Nasution	1984 s/d 1987
3	Drs.H.Musa HD	1987 s/d 1993
4	Drs.H.Soangkupon siregar	1993 s/d 1996
5	Drs.H.Miskun	1996 s/d 2000
6	Dra.Hj.Fatimah Ibrahim	2000 s/d 2007
7	Dr.H.Burhanuddin,M.Pd	2007 s/d 2014

Di bawah kepemimpinan delapan orang di atas, MAN 1 Medan menunjukkan peningkatan kualitas dan mutunya. Dan kita berharap dengan bertambahnya usia MAN 1 Medan dapat melahirkan generasi-generasi yang sesuai dengan visi misi sekolah ini.

Visi Man 1 Medan yaitu Bertakwa, Berilmu Pengetahuan serta Populis Serta Berwawasan lingkungan, dan misi MAN 1 Medan yaitu *Visi* tersebut di atas mencerminkan cita-cita bagi Madrasah Aliyah Negeri -1 Medan yang berorientasi ke depan dengan memperhatikan potensi keinginan, sesuai dengan norma agama dan harapan masyarakat dan bangsa, dan adanya keinginan yang kuat untuk mencapai keunggulan, mendorong semangat dan komitmen seluruh warga madrasah, serta mendorong adanya perubahan yang lebih baik, untuk menghujutkan MAN-1 Medan menentukan langkah-langkah strategis yang dinyatakan dalam *Misi* berikut

1. Memiliki akhlakulkarimah,
2. Mengamalkan dan menyampaikan ajaran Islam,
3. Mampu melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi,
4. Produktif mengisi pembangunan nasional,
5. Meningkatkan profesional guru,
6. Melaksanakan pembelajaran sistematis dan berteknologi
7. Meningkatkan peran serta orang tua siswa, masyarakat dalam pengelolaan pendidikan
8. Melestarikan lingkungan sekolah maupun lingkungan luar sekolah dan mencegah pencemaran serta menciptakan green school

Di Setiap kerja komunitas MAN-1 Medan selalu menumbuhkan kedisiplinan sesuai dengan aturan bidang kerja masing-masing, saling menghormati dan saling percaya dan tetap menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan berdasarkan kepada pelayanan prima, bekerjasama dan silaturahmi.

Misi di atas merupakan bagian dari rangkaian kegiatan pencapaian tujuan jangka pendek dan panjang yang masih perlu diuraikan menjadi beberapa kegiatan-kegiatan yang memiliki tujuan lebih mendetail dan lebih jelas lagi, yang jabarkan dalam tujuan Madrasah Aliyah Negeri -1 Medan pada saat sekarang ini

**b) Keadaan Guru dan Staf Tata Usaha Man 1 Medan**

**Tabel 1.8:  
Rekapitulasi Data Guru Madrasah Aliyah Negeri-1 Medan  
Tp.2015/2016 Berdasarkan Status Kepegawaian**

NO	MATA PELAJARAN	STATUS		
		PNS	GTT	JUMLAH
1.	Al-Qur'an Hadist	4	-	4
2.	Akidah Akhlak	2	-	2
3.	Fiqi	3	-	3
4.	SKI	1	-	1
5.	Ilmu Tafsir	-	-	-
6.	Ilmu Hadist	-	-	-
7.	Ushul Fiqh	1	-	1
8.	Bahasa Indonesia	5	-	5
9.	Bahasa Inggris	7		7
10.	Bahasa Jerman	-	1	1

11.	Bahasa Mandarin	-	1	1
12.	Bahasa Arab	3	-	3
13.	PPKN	2	1	3
14.	Matematika	5	-	5
15.	Fisika	4	-	4
16.	Biologi	5	-	5
17.	Kimia	3	-	3
18.	Sejarah	-	1	1
19.	Geografi	1	1	2
20.	Ekonomi	2	1	3
21.	Sosiologi	3	-	3
22.	Penjaskes	1	1	2
23.	Seni Rupa	-	2	2
24.	Antropologi	1	1	2
25.	TIK	1	1	2
26.	BP/BK	1	2	3

**Tabel. 1.9:**  
**Rekapitulasi Data Tenaga Pendidik Man-1 Medan**  
**Tahun Pembelajaran : 2015/2016 Berdasarkan**  
**Pendidikan**

NO	PENDIDIKAN TERAKHIR	STATUS	JUMLAH		%
		PNS	GTT	PTT	

1	D-3	-	-	2
2	SARJANAH MUDA	-	-	
3	S-1	40	22	
4	S-2	9	2	
5	S-3		-	
<b>JUMLAH</b>		<b>49</b>	<b>24</b>	<b>2</b>

**c) Keadaan Fasilitas MAN 1 Medan**

Untuk mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan proses belajar mengajar MAN 1 Medan mempunyai fasilitas yang di gambarkan pada tabel berikut:

**Tabel. 1.10:  
Fasilitas MAN 1 Medan**

No	NAMA BANGUNAN	LUAS ( M2 )	JUMLAH	KEADAAN
1	Ruang Teori/Kelas	1,664 M2	31	Baik
2	Ruang Kepala	50 M2	1	Baik
3	Ruang KTU	8 M2	1	Baik
4	Ruang Administrasi TU	20 M2	1	Baik
5	Ruang Guru	120 M2	1	Baik
6	Ruang Bendahara Rutin	8 M2	1	Baik
7	Laboratorium Biologi	64 M2	1	Baik
8	Laboratorium Kimia	64 M2	1	Baik
9	Laboratorium Fisika	64 M2	1	Baik
10	Laboratorium Komputer	64 M2	1	Baik
11	Laboratorium Bahasa	64 M2	1	Baik

12	Ruang Band Safarina/seni	32 M2	1	Baik
13	Ruang keterampilan Tata Busana	80 M2	1	Baik
14	Ruang Perpustakaan	64 M2	1	Baik
15	Aula /Serbaguna	100 M2	1	Baik
16	Ruang UKS	64 M2	1	Baik
17	Ruang Eksekutif	32 M2	1	Baik
18	Ruang BP/BK	32 M2	1	Baik
19	Ruang Piknes/olaraga	32 M2	1	Baik
20	Ruang Osis	6 M2	1	Baik
21	Ruang Pramuka	6 M2	1	Baik
22	Ruang Paskibra	6 M2	1	Baik
23	Ruang Teater	6 M2	1	Baik
24	Ruang Pos Satpam	4 M2	1	Baik
25	Ruang Merching Band	32 M2	1	Baik
26	Rumah Ibadah	64 M2	1	Baik
27	Gudang	12 M2	3	Baik
28	Kamar Mandi/WC Guru	4 M2	1	Baik
29	Kamar Mandi /WC Pegawai	4 M2	1	Baik
30	Kamar Mandi /WC Siswa	8 M2	2	Baik
31	Kamar Mandi/ WC Siswa	8 M2	2	Baik
32	Tempat Berudhu	12 M2	2	Baik
		<b>795.664 M2</b>	<b>65</b>	<b>Baik</b>

Sumber. Dokumen MAN 1 Medan

## 2. Profil Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Model Medan

### a) Sejarah Singkat Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Model Medan

Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan (selanjutnya disingkat MAN 2 Model) Medan secara historis merupakan konversi dari Pendidikan Guru Agama Negeri (PGAN) 6 tahun Medan. PGAN 6 tahun ini didirikan tahun 1956 oleh H. Bustami Ibrahim yang pada saat itu sebagai Inspektur Pendidikan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Untuk pertama kali Direktur PGAN Medan ini dijabat oleh H. Bustami Ibrahim sendiri. Kemudian secara berturut-turut penggantinya adalah H. Abdul Malik Syafi'i, kemudian estafet kepemimpinan dilanjutkan oleh Nazaruddin Yasin (1977-1988) dan terakhir adalah kepemimpinan PGAN dipimpin Drs. H. Miskun. AR. (1988-1993).

Ketika terjadi perubahan tuntutan kebutuhan terhadap kualitas guru mata pelajaran Pendidikan Agama Islam dengan mensyaratkan lulusan Diploma II, maka PGAN 6 tahun Medan dilikuidasi oleh pemerintah menjadi MAN 2 Medan sejak tahun 1992, maka dengan adanya perubahan tersebut kepala Madrasah pertama MAN 2 Model Medan diamanahkan pada Drs. H. Miskun AR. Sampai pada tahun 1993. Setahun kepemimpinan Drs. H. Miskun AR. Kepala MAN 2 Medan di amanahkan kepada Drs. H. Musa, 1993-1998.

Pada tahun 1998 MAN 2 Medan ditetapkan oleh pemerintah sebagai salah satu Madrasah Aliyah Model di antara 35 MAN Model di Indonesia, dengan Surat Keputusan Direktur Jenderal Kelembagaan Agama Islam, Kementerian Agama Nomor E.IV.PP.00.6/KEP/17.A/98 tahun 1998 tentang pedoman Madrasah Aliyah Model. Secara umum tujuan berdiri MAN 2 Medan untuk membina dan membimbing siswa-siswa beriman, bertaqwa, berakhlakul karimah, berilmu tinggi dan mampu bersaing dengan sekolah-sekolah pada umumnya.

Setelah MAN 2 Medan dipercayakan sebagai MAN percontohan kepemimpinan diserahkan pada Drs. H. Yulizar, MA

1998-2000, selanjutnya pada Drs. H. M. Hadi KS, Drs. Syaifulsyah, Drs. H. Ali Masran Daulay, S.Pd, MA (2005-2009), Drs. H. Amarullah. S.H, M.Pd 2009-2014, setelah kepala MAN 2 Model Medan meninggal dunia pada tahun 2014, tepatnya pada bulan April 2014 sampai sekarang.

Terkait dengan tujuan umum didirikannya MAN 2 Model Medan, setidaknya hingga saat ini MAN 2 Model telah eksis dalam melahirkan putra- putri bangsa yang tangguh dan handal. Hal itu dapat dilihat dari banyaknya para alumni PGAN/MAN 2 Model Medan yang sukses berkarir di Instansi pemerintahan maupun diluar Instansi pemerintahan.

MAN 2 Model Medan merupakan salah satu lembaga pendidikan yang cukup populer di kota Medan dan sekitarnya. Semua pencapaian yang telah diperoleh MAN 2 Model Medan merupakan bukti nyata dari visi, Misi dan target lulusan yang telah direncanakan MAN 2 Model Medan. Berikut Visi MAN 2 Model Medan, yaitu: MAN 2 Model Medan sebagai lembaga pendidikan yang Islami, integritas, berprestasi dan cinta lingkungan. Untuk mengantarkan aplikasi visi yang ditetapkan oleh MAN 2 Model Medan, ditetapkan pula misi dalam mencapai hal-hal yang telah tertera dalam visi MAN 2 Model Medan. Adapun misi MAN 2 Medan secara rinci adalah sebagai berikut:

- a. Menyelenggarakan proses pembelajaran dan latihan berbasis pada akhlakul karimah dan prestasi.
- b. Menyelenggarakan proses pembelajaran dan latihan berkarakter Indonesia.
- c. Menyelenggarakan proses pembelajaran dan latihan yang bernuansa lingkungan.
- d. Menyelenggarakan proses pembelajaran dan latihan sistem dan berteknologi.

e. Menyelenggarakan proses pembelajaran dan latihan berbasis penelitian dan pengembangan.

Target lulusan MAN 2 Model Medan:

- 1) Diterimanya lulusan MAN 2 Model Medan di perguruan tinggi yang berkualitas baik di dalam dan di luar negeri (>80%) tiap tahun.
- 2) Diraihnya prestasi akademik yang baik oleh alumni MAN 2 Model Medan selama belajar di perguruan tinggi.
- 3) Terciptanya kehidupan religius di lingkungan Sekolah MAN 2 Model Medan yang diperlihatkan dengan perilaku: ikhlas, sederhana, mandiri, ukhuwah dan bebas berkreasi.
- 4) Diterimanya lulusan MAN 2 Model Medan bekerja di berbagai instansi pemerintahan dan swasta baik dalam maupun luar negeri.

MAN 2 Model merupakan lembaga pendidikan formal yang berbasis Madrasah dengan ciri khas keislaman, sehingga MAN 2 Model Medan dituntut harus mampu melahirkan alumni-alumni yang intelektual dan Islami. Oleh karena itu MAN 2 Model Medan mengutamakan penanaman nilai kepada peserta didiknya, yang meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a) Harus berorientasi kepada kualitas proses dan hasil.
- b) Membangun suasana/iklim kinerja yang gembira.
- c) Adanya saling percaya/amanah.
- d) Keinginan untuk saling melayani dan saling membantu.
- e) Adanya komunikasi yang terbuka/transparan.
- f) Adanya tujuan bersama, berusaha mengembangkan diri dan organisasi.
- g) Penyelesaian konflik secara terbuka.
- h) Pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal/memberdayakan.

- i) Piranti pengawasan dilakukan bersama/akuntabilitas.
- j) Adanya iklim organisasi yang bebas dari intrik terbuka dan sportif.

**b) Keadaan Guru dan Staff Tata Usaha MAN 2 Model Medan**

Tenaga kependidikan memiliki posisi yang strategis dan menentukan alur kualitas akademisi dan intelektualitas bagi para peserta didik. MAN 2 Model Medan adalah merupakan salah satu sekolah berbasis Madrasah di bawah naungan Kementerian Agama yang tergolong setara dengan SMA/SMU negeri yang cukup populer khususnya di Sumatera Utara. Untuk menjaga eksistensi itulah, MAN 2 Model Medan menyiapkan guru yang profesional dalam menyampaikan materi ajar kepada para siswa.

Guru bertanggung jawab kepada kepala Madrasah dan mempunyai tugas melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien. guru mempunyai peranan yang cukup penting dalam proses pembelajaran. Bahkan tanpa adanya seorang guru suatu proses pembelajaran tidak akan berjalan dengan sempurna, serta apa yang menjadi tujuan pembelajaran tidak akan tercapai dengan baik. Berikut daftar nama-nama guru di MAN 2 Model Medan tahun ajaran 2015/2016:

**Tabel 1.11:  
Daftar Nama-nama Tenaga Pendidik MAN 2 Model Medan**

No	Nama / NIP	Status	Pendidikan & Jurusan	Mata Pelajaran	Ket
1	Dr. Burhanuddin, M.Pd	PNS	S.3	B. Inggris	Ka. MAN 2
2	Dra. Ellya Hafni	PNS	Matematika	Matematika	WKM. Kurikulum
3	Drs. Zam'a	PNS	Olahraga	Penjaskes	WKM. Kesiswaan
4	Bulgansyah Ritonga, S.Pd	PNS	B. Inggris	B. Inggris	WKM. Sarpas
5	Mohammad Al-farabi, M.Ag	PNS	Q. Hadis	Q. Hadis	WKM. Humas

6	Drs.Pandapotan, M.Pd,M,Pfis	PNS	Fisika	Fisika	WKM. Litbang
7	Dra. Nur Asmah, M.A	PNS	A. Akhlak	A. Akhlak	WKM.MGMP
8	M. Nur Eddy, M.Si	PNS	Matematika	Matetika	WKM. Helvet
9	Darussalim, S.Ag. S.Pd, M.Si	PNS	Biologi	Biologi	GMP
10	H.M. yusuf, M.A	PNS	Q. Hadis	Q.Hadis	Kajur IA
11	Surahman Saragi, S.Pd	PNS	B.Jerman	B. Jeman	Kajur IB
12	Suyati, S.Pd, M.Pkim	PNS	Kimia	Kimia	Kajur IPA
13	Drs. Hamsar Hrp,	PNS	Ekonomi	Ekonomi	Kajur IPS
14	Dra. Khairani,S.Pd	PNS	Fisika	Fisika	Kaleb.Helvet
15	Dra. Hj. Ida Iriani, M.Pd	PNS	Biologi	Biologi	Kaleb.Biologi
16	Dra. Jati Setiasih	PNS	Kimia	Kimia	Kaleb. Kimia
17	Dra. Hj. Arfah Lubis, S.Pd	PNS	Fisika	Fisika	Kaleb.Fisika
18	Dra, Musfirah,M.A	PNS	B. Arab	B.Arab	Kaleb. Bahasa
19	Syarifuddin, S.Ag	PNS	Hadis	SKI	Kaleb. Agama
20	Drs. H. Anwar AA	PNS	A.Akhlak	A.Akhlak	KTPKG
21	Drs. Haris Al-Fuadi	PNS	Biologi	Biologi	Penjab. Lingk
22	Elen Wardani Sir, S.Pd	PNS	B. Indonesia	B. indonesia	Penjab.UKS
23	Khairullah, S.Hi	Honorer	Nahu		Penjab. Leb.Kom
24	Dra. Khairani Hsb.	PNS	Matematika	Matematika	Wakes
25	Fahri Hanim,S.Pd	PNS	Fisika	Fisika	Wakes
26	Ratna Soraya	Honorer	B. Inggris	B. Inggris	Wakes
27	Drs. Ranto Lubis	PNS	Q.H	Q.H	Wakes
28	Nuraja Siregar,S.Ag	PNS	Fikih	A.Akhlak	Wakes
29	Alfarsi,S.Pd	Honorer	PKO	Olehraga	Wakes
30	Dra.Yusro Ardiani, S.Pd	PNS	Fisika	Fisika	Wakes
31	Dra. Malarita	PNS	B. Indonesia	B. Indonesia	Wakes

32	Dra. Laili Rahmaini Hsb, M.A	PNS	SKI	A.A	Wakes
33	Dra. Rosalina	PNS	Ekonomi	Ekonomi	Wakes
34	Dra. Hj. Siti Ruhil	PNS	B. Arab	B.Arab	Wakes
35	Putri Udur Panjaitan, M.Pd	Honorer	Georafii	-	Wakes
36	Henny Hanuriyan, M.Pd	PNS	PKN	PKN	Wakes
37	Ismarika Sari, M.Pd	Honorer	Ekonomi	Ekonomi	Wakes
38	Madina Qudsi,S.Pd	Honorer	PKN	PKN	Wakes
39	Dra. Hj. Misbah Suaidah, S.Pd	PNS	B. Indonesia	B. Indonesia	Wakes
40	Rina Moga Sari, S.Pd	PNS	B. Indonesia	-	Wakes
41	Drs. Syarifuddin Hasan	Honorer	Fikih	-	Wakes
42	Dra. Hj. Hasnah Siregar	PNS	PAI	Q.H	Wakes
43	Mukhlis, S.Ag	PNS	SKI	SKI	Wakes
44	Hilmah, S.Kom. S.Pd.I	Honorer	TIK	TIK	Wakes
45	Dra. Gusma Gabe Sahara Sir	PNS	Matematika	Matematika	Wakes
46	Roslina Nasution, S.Pd	PNS	B.Indonesia	B. Indonesia	Wakes
47	Dra. Suryati	PNS	B. Inggris	B. Inggris	Wakes
48	Dra. Erlina Siregar	PNS	Q.H	Q.H	Wakes
49	Siti Jumroh S.Pd	Honorer	PKN	PKN	Wakes
50	T. Halimatussa'diyah, S.Ag	PNS	B. Inggris	B. Inggris	Wakes
51	Asmita, S.Pd	PNS	Ekonomi	Ekonomi	Wakes
52	Dra. Hj. Syahriah Lubis, MA	PNS	B.Arab	B. Arab	Wakes
53	Dra. Hj. Asmi,S.Pd	PNS	Fisika	Fisika	Wakes

54	Chairunnisa Wulan Sari, S.Pd	Honorar	Geografi	Geografi	Wakes
55	Irwansyah Siregar,S.Pd	Honorar	Olahraga	Olahraga	Wakes
56	Rita Zahara, M.A	PNS	Sosiologi	Sosiologi	Wakes
57	Dra. Nipah Simanullang, M.A	PNS	A.A	A.A	Wakes
58	Sapri, M.A	Honorar	PEDI	SKI	Wakes
59	Juliati,S.Pd	PNS	B. Indonesia	B. Indonesia	Wakes
60	Dra. Hj. Fauzia, M.Pd	PNS	Kimia	Kimia	Wakes
61	Eddy Junaidi T, S.Pd	PNS	Matematika	Matematika	Wakes
62	Dra. Rahmawati Nasution, S.Pd	PNS	Fisika	Fisika	Wakes
63	Fatimah, S.Ag. S.Pd, M.Pd	PNS	B.Inggris	B. Inggris	Wakes
64	Dra. Hj. Dasimah	PNS	PAI	B. Arab	Wakes
65	Faridah,S.Pd.	Honorar	Seni Tari	Keterampilan	Wakes
66	Fadhliati, S.Pd	PNS	Sejarah	Sejarah	Wakes
67	Dra. Salmah Hasibuan,S.Pd	PNS	B.Inggris	B.Inggris	Wakes
68	Imran Setiabudi S. ,S.Pd	Honorar	Ekonomi	Ekonomi	Wakes
69	Ade Afni, S.Pd	PNS	Sejarah	Sejarah	Wakes
70	Abdul Roni Hsb, S.Ag. M.A	Honorar	HUKI		Wakes
71	Fadilah julainti, S.Pd, Msi	PNS	Matematika	Matematika	GMP
72	Dra. Hj. Nur Sofah Lubis	PNS	B. Indonesia	B. Indonesia	GMP
73	Dra. Hj. Habibah, M.Pd	PNS	Biologi	Biologi	GMP
74	Nurkhalismaha, S.Ag	PNS	Fikih	Fikih	GMP
75	Dra. Iswani	PNS	MTK	MTK	GMP

76	Dra. Hj. Roslina Wati, M.Si	PNS	MTK	MTK	GMP
77	Rabi'ah Safriza,S.Pd	PNS	B. Indonesia	B. Indonesia	GMP
78	Rahmawati Harahap, S.Pd	PNS	B. Indonesia	B. Indonesia	GMP
79	Dra. Erna Reni Sitepu	PNS	MTK	MTK	GMP
80	Drs. Yusri, M.Pd	PNS	Sosiologi	Sosiologi	GMP
81	Rini Syaharaini Hsb, M.Si	PNS	Biologi	Biologi	GMP
82	Humairo Rangkuti, S.Pd	PNS	B. Jerman	B. Jerman	GMP
83	Hartini Br. Hutabarat, M.Hum	PNS	B. Inggris	B. Inggris	GMP
84	Sahlan Lubis, S.Pd.I	PNS	Q.H	Q.H	GMP
85	Ridhali Raja Mandadwika, S.Pd	PNS	Seni Budaya	Seni Budaya	GMP
86	Sarifah Hannum Siregar, S.Sos	PNS	Sastra Indonesia	Sastra Indonesia	GMP
87	Marsidi, S.Pd.I, M.Si	PNS	Geografi	Geografi	GMP
88	Lily Primamori Harahap, S.Pd	PNS	Biologi	Biologi	GMP
89	Ahmad Rifai Ritonga, S.Pd	Honorer	B. Inggris	B. Inggris	GMP
90	Eko Dirmawan,S.Pd	Honorer	Geografi	Geografi	GMP
91	Khadijah Nst, S.Pd	Honorer	P. Ekonomi	P. Ekonomi	GMP
92	M. Husein Siagian, S.Pd	Honorer	Olahraga	Olahraga	GMP
93	Sangkot Meilinda, S.Pd	Honorer	B. Inggris	B. Inggris	GMP
94	Kalsum,S.Pd	Honorer	TIK	TIK	GMP
95	Pajri Lailatul Jumah,S.Pd	Honorer	Sejarah	Sejarah	GMP
96	Imam Muttaqin, S.Hi, M.A	Honorer	HUKI	HUKI	GMP
97	Khairun Na'im,S.Pd	Honorer	BP	BP	GBP

98	Achmad Zulfikar Sir, S.Pd.I	Honorer	BP	BP	GBP
99	Zuraidah Damanik, S.Pd.I	Honorer	BP	BP	GBP
100	Lelita Sari Daulay, S.Pd	Honorer	Santra Jepang	Santra Jepang	GMP
101	Drs. H. Mora Harahap, M.A	Honorer	B. Arab	B. Arab	GMP
102	Desi Lawarni Tanjung, S.Pd	Honorer	B. Inggris	B. Inggris	GMP
103	Yohanna Prasmutika D, S.Pd.I	Honorer			GMP
104	Adillah Finasty, A.Md	Honorer	TIK	TIK	GMP
105	Novita Sari, S.Pd	Honorer	Kimia	Kimia	GMP
106	Citra Nanda Utami, S.Pd	Honorer			Guru Piket
107	Elvi Rahmi Harahap, S.Pd.I	Honorer			Guru Piket
108	Mardiana, S.Pd	Honorer			Guru Piket

Sumber Data: Tata Usaha MAN 2 Model Medan

Melalui informasi yang diperoleh dari karyawan Tata Usaha MAN 2 Model Medan, terlihat hingga saat ini pembentukan intelektual dan spritual siswa di Madrasah ini dipimpin oleh kepala Madrasah yang berpendidikan S.3, sedangkan pembelajaran ditangani oleh guru yang memiliki jenjang pendidikan S.2 sebanyak 29 orang (Sebahagian dari yang 29 ini sedang menjalani program S.3 di Berbagai Perguruan tinggi di Sumatera Utara), sedangkan yang memiliki jenjang pendidikan S.1 hingga saat ini berjumlah 77 orang, dan jenjang pendidikan D.3 Komputer 1 orang, sehingga keseluruhan guru yang menjadi tenaga pendidik pada Madrasah ini berjumlah 108 dengan spesifikasi stastus dan pangkat, yakni sebanyak 75 orang telah berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), sedangkan sisanya berjumlah 35 masih tercatat sebagai guru

honorar. Adapun tenaga kependidikan yang lainnya adalah sebagai berikut:

**Tabel. 1.12:**  
**Data Tenaga Tata Usaha dan Nondik Lainnya**

<b>NO</b>	<b>NAMA</b>	<b>STATUS</b>	<b>Pendidikan</b>	<b>KET</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Masita, S.Sos	PNS	S.1	Staf TU
2	Hj. Linda, S.E	PNS	S.1	Staf TU
3	M. Ihsan	PNS	SMA	Staf TU
4	Ely Safitri Tarigan, S.E	PNS	S.1	Staf TU
5	Dra. Mimi Wahyuni	PNS	S.1	Staf TU
6	Aida Nurul Fadhilah, S.Pd	PNS	S.1	Staf TU
7	Husnal Himmah Mansur	PNS	SMA	Staf TU
8	Sirumambe	PNS	SMA	Staf TU
9	Wan Ilham Zulfadli	PNS	SMA	Staf TU
10	M. Roni Paslah Bnacin	PNS	SMA	Staf TU
11	Siska Wiandari, S.Sos	Honorar	S.1	Staf TU
12	Dodi azani Amri	Honorar	SMA	SATPAM
13	Dedi Irawan	Honorar	SMA	SATPAM
14	Sulas	Honorar	SMA	Pet. Kebersihan
15	Amnah Dasopang	Honorar	SMA	Pet. Kebersihan
16	Ahmad Sabiirin Hasibuan	Honorar	SMA	Penjaga Malam
17	Suparno	Honorar	SD	Pet. Kebersihan
18	Ngadirun	Honorar	SD	Pet. Kebersihan
19	Boiman	Honorar	SD	Pet. Kebersihan
20	David Hermansyah Putra	Honorar	SMA	SATPAM Helvet
21	Nuraisah	Honorar	SD	Pet. Kebersihan
22	Pak Jhon	Honorar	SD	Penjaga Malam

Dari paparan data diatas, dapat di pahami tenaga tatusaha dan nondik lainnya berjumlah 22 orang dengan status 10 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 22 rang tengana Honorer.

**Tabel. 1.13:**  
**Tenaga Pengajar Khusus *Tahfiz* Alquran**

No	Nama	Status	Pendidikan	Mapel
1	Muhammad Al Farabi, M.A	PNS	S.2 IAIN	<i>Tahfiz</i> Alquran
2	H. Muhammad Yusuf, MA	PNS	S. 1 IAIN	<i>Tahfiz</i> Alquran
3	Andi Zainal	Honorer	S. 1 IAIN	<i>Tahfiz</i> Alquran
4	Salhama	Honorer	S. 1 IAIN	<i>Tahfiz</i> Alquran
5	Zainuddin	Honorer	S. 1 IAIN	<i>Tahfiz</i> Alquran
6	Nisfu Rinaldi	Honorer	S. 1 IAIN	<i>Tahfiz</i> Alquran
7	M. Ansor Batubara	Honorer	S. 1 IAIN	<i>Tahfiz</i> Alquran
8	Muhammad Nazri	Honorer	S. 1 IAIN	<i>Tahfiz</i> Alquran

Dilihat dari latar belakang pendidikan para tenaga pendidik pada pelajaran *Tahfiz* Alquran adalah orang-orang yang berkompeten dalam bidangnya, dan sudah hafal Alquran 30 Juz.

**c) Keadaan Fasilitas MAN 2 Model Medan**

Melalui observasi dan penelitian yang peneliti lakukan, bahwa untuk meningkatkan stabilitas pendidikan MAN 2 Model Medan telah memenuhi standar dalam hal sarana dan fasilitas pendidikan. Adapun Fasilitas dari MAN 2 Model Medan yang berlokasi di Jalan Williem Iskandar ini dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel. 1.14:**  
**Sarana dan fasilitas man 2 model medan**

<b>No</b>	<b>Jenis Sarana</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Keterangan</b>
1	Ruang Belajar	44	Kelas Unggulan 9 Kelas
			Kelas Reguler 35 Kelas
2	Perpustakaan	1 (satu)	Baik
3	Mesjid	1 (satu)	Baik
4	Laboratorium Kimia	1 (satu)	Baik
5	Laboratorium Fisika	1 (satu)	Baik
6	Laboratorium Biologi	1 (satu)	Baik
7	Laboratorium Agama	1 (satu)	Baik
8	Laboratorium Bahasa	1 (satu)	Baik
9	Ruang PMR	1 (satu)	Baik
10	Ruang Pramuka	1 (satu)	Baik
11	Ruang Bina Musika	1 (satu)	Baik
12	Ruang Komite Sekolah	1 (satu)	Baik
13	Ruang Guru	1 (satu)	Baik
14	Ruang BP	1 (satu)	Baik
15	Ruang Tata Usaha	1 (satu)	Baik
16	Ruang Kepala Madrasah	1 (satu)	Baik
17	Ruang Wakil Madrasah	1 (satu)	Baik
18	Ruang Koperasi	1 (satu)	Baik
19	Kantin Madrasah	3 (satu)	Baik
20	Asrama Putra	1 (satu)	Baik
21	Asrama Putri	2 (dua)	Baik
22	Lapangan Bola Basket	1 (satu)	Baik
23	Lapangan Bola Futsal	1 (satu)	Baik
24	Tenis Meja	1 (satu)	Baik
25	Lapangan Bulu Tangkis	1 (satu)	Baik

Sumber Data: Tata Usaha MAN 2 Model Medan



r Table (Pearson Product Moment)  
 (Level of Significance 0.05 and 2 Tailed)

N	r	N	r
3	0.997	41	0.308
4	0.950	42	0.304
5	0.878	43	0.301
6	0.811	44	0.297
7	0.755	45	0.294
8	0.707	46	0.291
9	0.666	47	0.288
10	0.632	48	0.285
11	0.602	49	0.282
12	0.576	50	0.279
13	0.553	51	0.276
14	0.532	52	0.273
15	0.514	53	0.27
16	0.497	54	0.268
17	0.482	55	0.265
18	0.468	56	0.263
19	0.456	57	0.261
20	0.444	58	0.258
21	0.433	59	0.256
22	0.423	60	0.254
23	0.413	61	0.252
24	0.404	62	0.25
25	0.396	63	0.248
26	0.388	64	0.246
27	0.381	65	0.244
28	0.374	66	0.242
29	0.367	67	0.24
30	0.361	68	0.239
31	0.355	69	0.237
32	0.349	70	0.235
33	0.344	71	0.233
34	0.339	72	0.232
35	0.334	73	0.23
36	0.329	74	0.229
37	0.325	75	0.227
38	0.320	76	0.226
39	0.316	77	0.224
40	0.312	78	0.223
41	0.308	79	0.221
42	0.304	80	0.22

Sumber: SPSS 17; Duwi Priyatno; 2009



# t Table

cum. prob one-tail two-tails	$t_{.50}$	$t_{.75}$	$t_{.80}$	$t_{.85}$	$t_{.90}$	$t_{.95}$	$t_{.975}$	$t_{.99}$	$t_{.995}$	$t_{.999}$	$t_{.9995}$
	0.50	0.25	0.20	0.15	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001	0.0005
	1.00	0.50	0.40	0.30	0.20	0.10	0.05	0.02	0.01	0.002	0.001
df											
1	0.000	1.000	1.376	1.963	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66	318.31	636.62
2	0.000	0.816	1.061	1.386	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	22.327	31.599
3	0.000	0.765	0.978	1.250	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	10.215	12.924
4	0.000	0.741	0.941	1.190	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	7.173	8.610
5	0.000	0.727	0.920	1.156	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5.893	6.869
6	0.000	0.718	0.906	1.134	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.208	5.959
7	0.000	0.711	0.896	1.119	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	4.785	5.408
8	0.000	0.706	0.889	1.108	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	4.501	5.041
9	0.000	0.703	0.883	1.100	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.297	4.781
10	0.000	0.700	0.879	1.093	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.144	4.587
11	0.000	0.697	0.876	1.088	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.025	4.437
12	0.000	0.695	0.873	1.083	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	3.930	4.318
13	0.000	0.694	0.870	1.079	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	3.852	4.221
14	0.000	0.692	0.868	1.076	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	3.787	4.140
15	0.000	0.691	0.866	1.074	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	3.733	4.073
16	0.000	0.690	0.865	1.071	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	3.686	4.015
17	0.000	0.689	0.863	1.069	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.646	3.965
18	0.000	0.688	0.862	1.067	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.610	3.922
19	0.000	0.688	0.861	1.066	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.579	3.883
20	0.000	0.687	0.860	1.064	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.552	3.850
21	0.000	0.686	0.859	1.063	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.527	3.819
22	0.000	0.686	0.858	1.061	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.505	3.792
23	0.000	0.685	0.858	1.060	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.485	3.768
24	0.000	0.685	0.857	1.059	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.467	3.745
25	0.000	0.684	0.856	1.058	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.450	3.725
26	0.000	0.684	0.856	1.058	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.435	3.707
27	0.000	0.684	0.855	1.057	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.421	3.690
28	0.000	0.683	0.855	1.056	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.408	3.674
29	0.000	0.683	0.854	1.055	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.396	3.659
30	0.000	0.683	0.854	1.055	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.385	3.646
40	0.000	0.681	0.851	1.050	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	3.307	3.551
60	0.000	0.679	0.848	1.045	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	3.232	3.460
80	0.000	0.678	0.846	1.043	1.292	1.664	1.990	2.374	2.639	3.195	3.416
100	0.000	0.677	0.845	1.042	1.290	1.660	1.984	2.364	2.626	3.174	3.390
1000	0.000	0.675	0.842	1.037	1.282	1.646	1.962	2.330	2.581	3.098	3.300
<b>Z</b>	0.000	0.674	0.842	1.036	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	3.090	3.291
	0%	50%	60%	70%	80%	90%	95%	98%	99%	99.8%	99.9%
	<b>Confidence Level</b>										

VassarStats: Table of Critical F Values (p. 1)  
 [top entry for .05 level; bottom entry for .01 level]

		df numerator													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
df denominator	1	161 4052	199 4999	216 5404	225 5624	230 5764	234 5859	237 5928	239 5981	241 6022	242 6056	243 6083	244 6107	245 6126	245 6143
	2	18.51 99	19.00 99	19.16 99	19.25 99	19.30 99	19.33 99	19.35 99	19.37 99	19.38 99	19.40 99	19.40 99	19.41 99	19.42 99	19.42 99
	3	10.13 34.12	9.55 30.82	9.28 29.46	9.12 28.71	9.01 28.24	8.94 27.91	8.89 27.67	8.85 27.49	8.81 27.34	8.79 27.23	8.76 27.13	8.74 27.05	8.73 26.98	8.71 26.92
	4	7.71 21.20	6.94 18.00	6.59 16.69	6.39 15.98	6.26 15.52	6.16 15.21	6.09 14.98	6.04 14.80	6.00 14.66	5.96 14.55	5.94 14.45	5.91 14.37	5.89 14.31	5.87 14.25
	5	6.61 16.26	5.79 13.27	5.41 12.06	5.19 11.39	5.05 10.97	4.95 10.67	4.88 10.46	4.82 10.29	4.77 10.16	4.74 10.05	4.70 9.96	4.68 9.89	4.66 9.82	4.64 9.77
	6	5.99 13.75	5.14 10.92	4.76 9.78	4.53 9.15	4.39 8.75	4.28 8.47	4.21 8.26	4.15 8.10	4.10 7.98	4.06 7.87	4.03 7.79	4.00 7.72	3.98 7.66	3.96 7.60
	7	5.59 12.25	4.74 9.55	4.35 8.45	4.12 7.85	3.97 7.46	3.87 7.19	3.79 6.99	3.73 6.84	3.68 6.72	3.64 6.62	3.60 6.54	3.57 6.47	3.55 6.41	3.53 6.36
	8	5.32 11.26	4.46 8.65	4.07 7.59	3.84 7.01	3.69 6.63	3.58 6.37	3.50 6.18	3.44 6.03	3.39 5.91	3.35 5.81	3.31 5.73	3.28 5.67	3.26 5.61	3.24 5.56
	9	5.12 10.56	4.26 8.02	3.86 6.99	3.63 6.42	3.48 6.06	3.37 5.80	3.29 5.61	3.23 5.47	3.18 5.35	3.14 5.26	3.10 5.18	3.07 5.11	3.05 5.05	3.03 5.01
	10	4.96 10.04	4.10 7.56	3.71 6.55	3.48 5.99	3.33 5.64	3.22 5.39	3.14 5.20	3.07 5.06	3.02 4.94	2.98 4.85	2.94 4.77	2.91 4.71	2.89 4.65	2.86 4.60
	11	4.84 9.65	3.98 7.21	3.59 6.22	3.36 5.67	3.20 5.32	3.09 5.07	3.01 4.89	2.95 4.74	2.90 4.63	2.85 4.54	2.82 4.46	2.79 4.40	2.76 4.34	2.74 4.29
	12	4.75 9.33	3.89 6.93	3.49 5.95	3.26 5.41	3.11 5.06	3.00 4.82	2.91 4.64	2.85 4.50	2.80 4.39	2.75 4.30	2.72 4.22	2.69 4.16	2.66 4.10	2.64 4.05
	13	4.67 9.07	3.81 6.70	3.41 5.74	3.18 5.21	3.03 4.86	2.92 4.62	2.83 4.44	2.77 4.30	2.71 4.19	2.67 4.10	2.63 4.02	2.60 3.96	2.58 3.91	2.55 3.86
	14	4.60 8.86	3.74 6.51	3.34 5.56	3.11 5.04	2.96 4.69	2.85 4.46	2.76 4.28	2.70 4.14	2.65 4.03	2.60 3.94	2.57 3.86	2.53 3.80	2.51 3.75	2.48 3.70
	15	4.54 8.68	3.68 6.36	3.29 5.42	3.06 4.89	2.90 4.56	2.79 4.32	2.71 4.14	2.64 4.00	2.59 3.89	2.54 3.80	2.51 3.73	2.48 3.67	2.45 3.61	2.42 3.56

VassarStats: Table of Critical F Values (p. 2)

[top entry for .05 level; bottom entry for .01 level]

		df numerator													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
df denominator	16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37
		8.53	6.23	5.29	4.77	4.44	4.20	4.03	3.89	3.78	3.69	3.62	3.55	3.50	3.45
	17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33
		8.40	6.11	5.19	4.67	4.34	4.10	3.93	3.79	3.68	3.59	3.52	3.46	3.40	3.35
	18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29
		8.29	6.01	5.09	4.58	4.25	4.01	3.84	3.71	3.60	3.51	3.43	3.37	3.32	3.27
	19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26
		8.18	5.93	5.01	4.50	4.17	3.94	3.77	3.63	3.52	3.43	3.36	3.30	3.24	3.19
	20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22
		8.10	5.85	4.94	4.43	4.10	3.87	3.70	3.56	3.46	3.37	3.29	3.23	3.18	3.13
	21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20
		8.02	5.78	4.87	4.37	4.04	3.81	3.64	3.51	3.40	3.31	3.24	3.17	3.12	3.07
	22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17
		7.95	5.72	4.82	4.31	3.99	3.76	3.59	3.45	3.35	3.26	3.18	3.12	3.07	3.02
	23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15
	7.88	5.66	4.76	4.26	3.94	3.71	3.54	3.41	3.30	3.21	3.14	3.07	3.02	2.97	
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	
	7.82	5.61	4.72	4.22	3.90	3.67	3.50	3.36	3.26	3.17	3.09	3.03	2.98	2.93	
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	
	7.77	5.57	4.68	4.18	3.85	3.63	3.46	3.32	3.22	3.13	3.06	2.99	2.94	2.89	
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	
	7.72	5.53	4.64	4.14	3.82	3.59	3.42	3.29	3.18	3.09	3.02	2.96	2.90	2.86	
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	
	7.68	5.49	4.60	4.11	3.78	3.56	3.39	3.26	3.15	3.06	2.99	2.93	2.87	2.82	
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	
	7.64	5.45	4.57	4.07	3.75	3.53	3.36	3.23	3.12	3.03	2.96	2.90	2.84	2.79	
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	
	7.60	5.42	4.54	4.04	3.73	3.50	3.33	3.20	3.09	3.00	2.93	2.87	2.81	2.77	
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	
	7.56	5.39	4.51	4.02	3.70	3.47	3.30	3.17	3.07	2.98	2.91	2.84	2.79	2.74	

VassarStats: Table of Critical F Values (p. 3)

[top entry for .05 level; bottom entry for .01 level]

		df numerator													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
df denominator	31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03
		7.53	5.36	4.48	3.99	3.67	3.45	3.28	3.15	3.04	2.96	2.88	2.82	2.77	2.72
	32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01
		7.50	5.34	4.46	3.97	3.65	3.43	3.26	3.13	3.02	2.93	2.86	2.80	2.74	2.70
	33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00
		7.47	5.31	4.44	3.95	3.63	3.41	3.24	3.11	3.00	2.91	2.84	2.78	2.72	2.68
	34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99
		7.44	5.29	4.42	3.93	3.61	3.39	3.22	3.09	2.98	2.89	2.82	2.76	2.70	2.66
	35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99
		7.42	5.27	4.40	3.91	3.59	3.37	3.20	3.07	2.96	2.88	2.80	2.74	2.69	2.64
	36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98
		7.40	5.25	4.38	3.89	3.57	3.35	3.18	3.05	2.95	2.86	2.79	2.72	2.67	2.62
	37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97
		7.37	5.23	4.36	3.87	3.56	3.33	3.17	3.04	2.93	2.84	2.77	2.71	2.65	2.61
	38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96
		7.35	5.21	4.34	3.86	3.54	3.32	3.15	3.02	2.92	2.83	2.75	2.69	2.64	2.59
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	
	7.33	5.19	4.33	3.84	3.53	3.30	3.14	3.01	2.90	2.81	2.74	2.68	2.62	2.58	
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	
	7.31	5.18	4.31	3.83	3.51	3.29	3.12	2.99	2.89	2.80	2.73	2.66	2.61	2.56	
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	
	7.30	5.16	4.30	3.81	3.50	3.28	3.11	2.98	2.87	2.79	2.71	2.65	2.60	2.55	
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	
	7.28	5.15	4.29	3.80	3.49	3.27	3.10	2.97	2.86	2.78	2.70	2.64	2.59	2.54	
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	
	7.26	5.14	4.27	3.79	3.48	3.25	3.09	2.96	2.85	2.76	2.69	2.63	2.57	2.53	
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	
	7.25	5.12	4.26	3.78	3.47	3.24	3.08	2.95	2.84	2.75	2.68	2.62	2.56	2.52	
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	
	7.23	5.11	4.25	3.77	3.45	3.23	3.07	2.94	2.83	2.74	2.67	2.61	2.55	2.51	

VassarStats: Table of Critical F Values (p. 4)

[top entry for .05 level; bottom entry for .01 level]

		df numerator													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
df denominator	50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89
		7.17	5.06	4.20	3.72	3.41	3.19	3.02	2.89	2.78	2.70	2.63	2.56	2.51	2.46
	55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88
		7.12	5.01	4.16	3.68	3.37	3.15	2.98	2.85	2.75	2.66	2.59	2.53	2.47	2.42
	60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86
		7.08	4.98	4.13	3.65	3.34	3.12	2.95	2.82	2.72	2.63	2.56	2.50	2.44	2.39
	65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85
		7.04	4.95	4.10	3.62	3.31	3.09	2.93	2.80	2.69	2.61	2.53	2.47	2.42	2.37
	70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84
		7.01	4.92	4.07	3.60	3.29	3.07	2.91	2.78	2.67	2.59	2.51	2.45	2.40	2.35
	80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82
		6.96	4.88	4.04	3.56	3.26	3.04	2.87	2.74	2.64	2.55	2.48	2.42	2.36	2.31
	90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80
		6.93	4.85	4.01	3.53	3.23	3.01	2.84	2.72	2.61	2.52	2.45	2.39	2.33	2.29
	100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79
		6.90	4.82	3.98	3.51	3.21	2.99	2.82	2.69	2.59	2.50	2.43	2.37	2.31	2.27
	110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78
		6.87	4.80	3.96	3.49	3.19	2.97	2.81	2.68	2.57	2.49	2.41	2.35	2.30	2.25
	120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78
		6.85	4.79	3.95	3.48	3.17	2.96	2.79	2.66	2.56	2.47	2.40	2.34	2.28	2.23
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	
	6.83	4.77	3.94	3.47	3.16	2.94	2.78	2.65	2.55	2.46	2.39	2.32	2.27	2.22	
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	
	6.82	4.76	3.92	3.46	3.15	2.93	2.77	2.64	2.54	2.45	2.38	2.31	2.26	2.21	
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	
	6.80	4.74	3.91	3.44	3.13	2.92	2.75	2.62	2.52	2.43	2.36	2.30	2.24	2.20	
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	
	6.78	4.73	3.89	3.43	3.12	2.90	2.74	2.61	2.51	2.42	2.35	2.28	2.23	2.18	
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	
	6.76	4.71	3.88	3.41	3.11	2.89	2.73	2.60	2.50	2.41	2.34	2.27	2.22	2.17	

## BIOGRAFI PENULIS



Anitia Anggreini adalah anak kandung dari Bapak H. Ahmad Bustami Batubara dan Ibu Hj. Anita Nazfi Rambe yang di lahirkan pada 16 September 1992 di Pulau Rakyat Pekan Provinsi Sumatera Utara. Telah Menyelesaikan pendidikan dasar di SD 010086 Kisaran Kab Asahan pada tahun 2003/2004, pendidikan Menengah Pertama di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Moderen Daar Al Uluum Asahan Kisaran pada tahun 2006/2007, dan pendidikan Menengah Atas di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Moderen Daar Al Uluum Asahan Kisaran pada tahun 2009/2010. Selanjutnya pada tahun 2009/2010 melanjutkan Pendidikan tinggi di Universitas asahan Fakultas Ekonomi Prodi Ekonomi Manajemen dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada tahun 2014. Kemudian melanjutkan pendidikan magister di Pasca Sarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang pada program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) hingga sekarang