

**PERAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA
DIMODERASI RESILIENSI PADA GURU SMP SWASTA
SURABAYA UTARA**

TESIS



Di Susun Oleh :

Rudi Atmajaya

210401210001

**PROGRAM STUDY PSIKOLOGI MAGISTER PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM**

MALANG

2024

LEMBAR JUDUL

**PERAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA
DIMODERASI RESILIENSI PADA GURU SMP SWASTA
SURABAYA UTARA**

TESIS

Di ajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh

Gelar Master Psikologi (M.Psi)

Oleh :

Rudi Atmajaya

210401210001

**MAGISTER PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM**

MALANG

2024

LEMBAR PENGESAHAN

PERAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DIMODERASI RESILIENSI PADA GURU SMP SWASTA SURABAYA UTARA

Oleh :

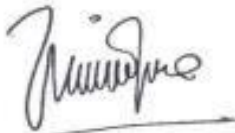
Rudi Atmajaya

NIM : 210401210001

Telah di Pertahankan di depan dewan penguji, pada tanggal 24 Desember 2024

Susunan Dewan Penguji

DOSEN PEMBIMBING I



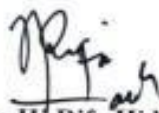
Dr. Retno Mangestuti, M.Si
NIP. 197502202003122004

DOSEN PEMBIMBING II



Dr. Endah K Purwaningtyas, M.Psi
NIP : 197505142000032003

PENGUJI UTAMA



Prof. Dr. Hj Rifa Hidavah, M.Si
NIP.197611282002122001

KETUA PENGUJI

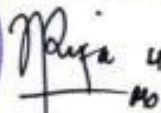


Dr. Muallifah, MA
NIP : 198505142019032008

Tesis ini telah di terima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar magister psikologi Tanggal, 27 Desember 2024.



Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi



Prof. Dr. Hj. Rifa Hidavah, M.Si
NIP.197611282002122001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Rudi Atmajaya
NIM : 210401210001
Program Study : Magister Psikologi
Fakultas : Psikologi

Menyatakan Bahwa tesis yang saya buat dengan judul “ Peran Lingkungan Kerja terhadap motivasi kerja yang di moderasi resiliensi Pada Guru SMP Swasta Surabaya Utara” adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan,kecuali dalam bentuk kutipan yang di sebutkan sumbernya. Jika kemudian hari ada yang *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggungjawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sangsi.

Malang, 24 Desember 2024

Peneliti



Rudi Atmajaya

PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan kepada Samah Ibunda Tercinta, yang selalu support dan menunggu kelulusan Magister Anaknya, Teruntuk Alm.Mardjono Ayah saya yang mendukung pendaftaran kuliah saya walaupun tidak bisa melihat akhir dari study saya, terimakasih sudah bangga terhadap proses kuliah saya. Dan terimakasih kepada keluarga besar saya yang sangat bangga terhadap Langkah saya menjadi seorang guru yang memperhatikan psikologi anak-anak, dan karya ini ku persembahkan kepada seluruh guru untuk semangat berjuang mendidik generasi bangsa dengan sepenuh hati.

MOTTO

Jadilah Guru yang membawa Perubahan Positif untuk Lingkunganmu, Jangan setengah hati menjadi guru, karena anak didik kita telah membuka sepenuh hatinya." - Ki Hajar Dewantara

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah senantiasa penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini. Karya ini tidak akan pernah ada tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah terlibat. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa terimakasih yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Dr. H.M. Zainuddin, MA selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Mohammad Mahpur, M. Si selaku Ketua Prodi Magister Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Muallifah, MA selaku Sekertaris Prodi Magister Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Dr. Retno Mangestuti, M.Si selaku Dosen Pembimbing I Prodi Magister Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Dr. Endah K Purwaningtyas, M.Psi selaku Dosen Pembimbing II dan Dosen Wali Prodi Magister Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
7. Semua Guru di Sekolah SMP Swasta Surabaya Utara yang ikut membantu dalam menyelesaikan tesis ini baik moril maupun materiil. Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis dan bagi pembaca.

Malang, 21 Desember 2024



Peneliti

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSEMBAHAN	v
MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II.....	12
A. Motivasi Kerja.....	12
1. Definisi Motivasi Kerja	12
2. Aspek-Aspek Motivasi Kerja	13
3. Proses-Proses Motivasi Kerja	14
B. Resiliensi.....	15
1. Pengertian Resiliensi	15
2. Aspek-Aspek Resiliensi	17
3. Faktor-Faktor Resiliensi.....	19
4. Manfaat Resiliensi	21
C. Lingkungan Kerja.....	22
1. Pengertian Lingkungan Kerja	22
2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	23
3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	23
D. Kerangka Berfikir.....	25
E. Hipotesa	28

BAB III.....	28
A. Rancangan Penelitian	29
B. Definisi Operasional.....	29
1. Resiliensi	30
2. Lingkungan Kerja	30
3. Motivasi Kerja	30
C. Populasi dan Sample.....	31
D. Metode Pengumpulan Data.....	32
E. Instrumen Penelitian	33
1. Skala Motivasi Kerja.....	33
2. Skala Resiliensi.....	34
3. Skala Lingkungan Kerja.....	35
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	37
a. Validitas	37
b. Reliabilitas	41
G. Analisis Data.....	42
1. Analisis Kategorisasi Variabel	42
2. Uji Asumsi Klasik.....	43
3. Uji Analisis Regresi Moderasi.....	44
4. Uji Hipotesis	45
a. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	45
b. Uji Statistik F.....	45
c. Uji Statistik t.....	46
BAB IV	46
A. Pelaksanaan Penelitian.....	46
1. Gambaran Lokasi Penelitian.....	46
2. Waktu dan Tempat.....	47
3. Subyek Penelitian.....	48
4. Hambatan-Hambatan yang di jumpai dalam pelaksanaan.....	48
B. Hasil Penelitian	49
1. Analisis Katagorisasi.....	49
a. Katagorisasi tingkat skor subyek	49
b. Aspek Pembentuk Utama	53
1. Lingkungan Kerja	53

2. Motivasi Kerja	54
3. Tingkat Resiliensi	56
c. Analisis Tingkat Responden Berdasarkan Demografi	57
2. Analisis Uji Asumsi	62
a. Normalitas	62
Tabel 16. Uji Normalitas.....	62
b. Multikolinearitas	62
c. Heteroskedastisitas	62
3. Analisis Uji Hipotesis.....	63
a. Uji Signifikansi Simultan (Uji Stastistik F).....	63
b. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t).....	63
c. Analisis MRA, R^2 , F, dan T.....	64
4. Pembahasan	66
a. Tingkat Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Resiliensi	66
1) Lingkungan Kerja	66
2) Motivasi kerja	67
3) Resiliensi	69
b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru	70
c. Peran Resiliensi dalam Memoderasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru	72
d. Resiliensi sebagai Variable Independen, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Resiliensi terhadap Motivasi Kerja	75
e. Interpretasi Persamaan Regresi.....	77
BAB V.....	80
A. Kesimpulan.....	80
B. SARAN.....	81
C. Penelitian Selanjutnya	83
DAFTAR PUSTAKA.....	84

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Sekolah dan Jumlah Guru	30
Tabel 2. <i>Blue Print</i> Motivasi Kerja	32
Tabel 3. <i>Blue Print</i> Resiliensi	33
Tabel 4. <i>Blue Print</i> Lingkungan Kerja.....	34
Tabel 5. Skor Alternatif Jawaban	34
Tabel 6. Daftar ahli Panel CVR	36
Tabel 7. <i>Blueprint</i> yang sudah di CVR.....	38
Tabel 8. Tabel Analisis Katagorisasi Variable	40
Tabel 9. Rincian Demografi.....	45
Tabel 10. Perbandingan Skor Hipotetik	46
Tabel 11. Norma Katagorisasi.....	46
Tabel 12. Tabel Skor.....	47
Tabel 13. Faktor pembentuk utama lingkungan kerja.....	50
Tabel 14. Faktor pembentuk utama motivasi kerja	51
Tabel 15. Faktor pembentuk utama resiliensi	52
Tabel 16. Uji Normalitas	53
Tabel 17. Hasil Uji MRA.....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Katagorisasi Lingkungan Kerja	47
Gambar 2. Katagorisasi Motivasi Kerja	48
Gambar 3. Katagorisasi Resiliensi	48
Gambar 4. Gambar Skor.....	49
Gambar 5. Analisis Demografi Lingkungan Kerja	56
Gambar 6. Analisis Demografi Motivasi Kerja	57
Gambar 7. Analisis Demografi Resiliensi	59

ABSTRAK

Atmajaya, Rudi (2024), Peran Lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di moderasi Resiliensi pada guru SMP Swasta Surabaya Utara, Magister Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pendidikan adalah faktor utama bagi nasib kemajuan bangsa, kualitas anak didik bangsa di pengaruhi oleh guru sebagai pendidik yang memberikan ilmu dan dedikasi di dunia pendidikan, namun sampai saat ini guru swasta mempunyai permasalahan dalam motivasi kerja dan lingkungan kerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru SMP swasta di Surabaya Utara dengan mempertimbangkan resiliensi sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan Menggunakan metode *moderated regression analysis* (MRA) Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru dengan kontribusi sebesar 68% ($R^2=0,686$). Guru dengan lingkungan kerja yang baik cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Namun, analisis moderasi mengungkapkan bahwa resiliensi tidak berperan signifikan dalam memoderasi hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja ($p=0,062$). Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun resiliensi penting bagi guru dalam menghadapi tantangan, efeknya sebagai moderator dalam konteks penelitian ini tidak signifikan. Mayoritas responden memiliki tingkat lingkungan kerja yang baik (82,3%) dan motivasi kerja pada kategori sedang (82,3%), sementara resiliensi berada pada kategori tinggi (98,1%). Analisis data demografis juga mengidentifikasi bahwa sebagian besar guru adalah Perempuan (57%), belum bersertifikasi (65%), dan memiliki pengalaman mengajar kurang dari 10 tahun (80%) Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengelola sekolah untuk meningkatkan lingkungan kerja sebagai upaya utama dalam mendorong motivasi kerja guru. Meskipun resiliensi tidak signifikan sebagai moderator, pengembangan resiliensi tetap direkomendasikan sebagai dukungan tambahan untuk menghadapi tantangan pekerjaan di lingkungan pendidikan.

Kata Kunci: lingkungan kerja, motivasi kerja, resiliensi, guru, SMP swasta

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah faktor utama dalam membentuk pribadi dan paradigma manusia terhadap masa depannya, generasi masa muda mendatang salah satunya tergantung dari Pendidikan yang di tempuhnya. Pendidikan sangat berpengaruh dalam pembentukan karakter dan motivasi anak mudah dalam memperbaiki diri dan generasi bangsa. Guru adalah faktor sentral dalam system pembelajaran di sekolah, beberapa komponen akan hidup jika semua di jalankan dengan baik oleh guru seperti kurikulum dan sarana prasarana akan hidup jika guru senantiasa aktif menghidupkan dengan berinteraksi dengan siswa dengan melakukan pemetaan potensi dan aspek kebutuhan peningkatan kualitas sekolah dan siswanya sesuai dengan konteks serta di benturkan dengan perkembangan zaman.(Carudin, 2017).

Pelaksanaan tugas guru untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, dan sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab, harus dilakukan melalui komitmen yang sudah disepakati atau ditetapkan. Faktor utama Kesuksesan Pendidikan salah satunya di lihat dari Pendidiknya, Seorang Pendidik Harus Mempunyai Motivasi Kerja dalam melaksanakan tugas sangat penting artinya bagi kelancaran dan keberhasilan proses belajar mengajar serta dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan sebagaimana yang diharapkan.(Simarmata, 2014)

Motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan kualitas pendidikan di suatu negara. Sebagai agen utama dalam proses pembelajaran, guru memegang peranan sentral dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif dan memfasilitasi perkembangan siswa. Motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja dan kesejahteraan mereka.

Guru yang termotivasi cenderung memiliki semangat lebih tinggi dalam mengajar, lebih kreatif dalam menyampaikan materi, dan lebih berkomitmen terhadap pengembangan siswa. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat mengakibatkan rendahnya kualitas pengajaran, penurunan produktivitas, dan meningkatnya tingkat stres yang berdampak negatif pada lingkungan belajar.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang secara garis besar terbagi dua jenis yakni 'motivasi intrinsik dan ekstrinsik, Dimana motivasi intrinsik merujuk kepada rangsangan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk bertindak dan/atau melakukan perbuatan tertentu yang dikehendakinya karena selaras dengan keyakinannya sendiri. Sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan faktor yang mempengaruhi atau timbul dari luar diri atau kadang sekitar seperti penghargaan, lingkungan, kegiatan yang dilaksanakan.(Hurit et al., 2022) pada dasarnya setiap orang memiliki keinginan dan semangat mengerjakan pekerjaannya dengan baik, begitupun dengan guru dalam menjalankan pekerjaannya sebagai guru. Namun di dalam realitas guru swasta Surabaya utara tidak sesuai di harapkan. Namun di SMP Swasta di Surabaya Utara Motivasi kerja menunjukkan penurunan mengkhawatirkan.

Berdasarkan data Survei tentang motivasi kerja yang dilakukan pada tahun 2023, 65% persen guru mengeluh kesulitan dalam menyelesaikan tugas administratif yang menggunakan teknologi baru seperti Platform Merdeka mengajar, dan Aplikasi SiAgus Dinas Pendidikan Surabaya. Masalah ini di Temui paling banyak pada guru-guru senior yang kurang faham dengan pemanfaatan teknologi. Terdapat 53 % menyatakan bahwa kesejahteraan guru di sekolah swasta Surabaya utara tidak sepadan dengan tugas administratif dan beban ngajar yang di ampuh. Terdapat 34 % guru mempunyai cabang pekerjaan lainnya untuk mendapat tambahan penghasilan. Terdapat 32 % guru terhambat dengan Infrastruktur dan fasilitas sekolah untuk menciptakan metode kepengajaran di kelas. Terdapat 26 % guru merasa kurang nyaman terhadap hubungan kerja antar teman

sejawat yang mempengaruhi suasana tidak menyenangkan dan 14% guru merasakan kurang adanya dukungan profesional untuk memiliki kesempatan berkembang.

Berdasarkan Hasil Survei di atas Peneliti juga melakukan wawancara pada tanggal 7 juni 2023 dalam rangka memperdalam permasalahan Motivasi Kerja Guru di berbagai Sekolah SMP Swasta Surabaya Utara. Data dari Kepala Sekolah SMP Tunas Buana Surabaya, beliau menyampaikan permasalahan sekolah yang butuh di fokus adalah permasalahan administrasi guru terutama yang ada hubungannya dengan dinas Pendidikan dan kemendikbud.hal ini terjadi pada guru senior yang cenderung tidak bisa mengikuti update teknologi mengaplikasikan computer,web maupun aplikasi sedangkan guru muda yang sering menunda-nunda tidak memprioritaskan pekerjaan tidak focus pada prioritas tugas sekolah.

Masih dengan permasalahan Adminstrasi di sekolah SMP Swasta Surabaya di sekolah lainnya yakni di SMP Kemala Bayangkari 6 Surabaya Kepala Sekolah mengalami permasalahan yang sama yakni motivasi guru mengerjakan administrasi eksplorasi platfom Merdeka mengajar kurang, hal ini di tandai dengan kegiatan guru dalam mengeksplorasi Platfom sangat sedikit yang mendapatkan Sertifikat Belajar Id. Alasan guru ketika di tanya kendala dalam rapat adalah 4 dari guru senior menyatakan kurang paham dengan penggunaan teknologi, 8 guru lainnya tidak memprioritaskan tugas administrasi tersebut di karenakan beban mengajar sudah banyak.

Permasalahan Administrasi tersebut tidak terjadi pada beberapa sekolah namun hampir dari sekolah Swasta Surabaya Utara menjadi sorotan masalah, Pada tanggal 11 Agustus 2023 pengawas Surabaya utara Mengumpulkan Kepala Sekolah dan Waka Kurikulum di SMP Hang Tuah 4 Surabaya untuk memberikan informasi bahwa rata-rata guru di Surabaya sangat rendah mengeksplor rapor Pendidikan dan Platfom Merdeka Mengajar yang berimpilakasi mutu sekolah dan mutu kualitas Pendidikan di Surabaya terutama sekolah di Surabaya Utara.

Permasalahan Lainnya berhubungan dengan administrasi adalah berhubungan dengan pengisian PKG (Penilaian Kinerja Guru) di Aplikasi Si Agus Dinas Pendidikan. Di semester satu guru mempunyai beban administrasi seperti RPP, Silabus, Perencanaan Tahunan, Program kerja dan Evaluasi Kinerja berupa penilaian kinerja yang di laksanakan Tahun Awal Pelajaran bulan Juli-Agustus untuk menyelesaikan tugas tersebut. Namun di dalam bulan Desember 2023, tepat pada tanggal 29 Desember 2023 Ketua MKKS mendapat Amanah dari Pengawas sekolah untuk menginformasikan di Kepala Sekolah SMP Surabaya Utara agar guru di sekolahnya bisa menyelesaikan PKG dengan melakukan upload dokumen di aplikasi si Agus di karenakan banyak guru yang belum menyelesaikan Upload data. Dari data tersebut menunjukkan bahwa beberapa guru menunjukkan bahwa kurangnya kecepatan dalam melaksanakan tugas.

Beberapa banyaknya permasalahan administrasi yang di hadapi oleh guru SMP di Surabaya Utara menimbulkan efek dalam tugas utama menjadi guru yakni persiapan dan kefokusn dalam mengajar siswa kurang, di karenakan tuntutan deadline dari pihak dinas dan sekolah yang wajib menyelesaikan administrasi. Tak jarang seorang guru hanya memberikan tugas LKS untuk mengerjakan sedangkan gurunya focus di laptop mengerjakan tugas administrasi sekolah bahkan beberapa guru meninggalkan kelas demi menyelesaikan tugas administrasi.

Di samping permasalahan tugas administrasi permasalahan yang terus menjadi sorotan guru adalah permasalahan kesejahteraan atau gaji. beberapa masalah guru yang saat ini terjadi di Guru SMP Swasta Surabaya adalah anggapan tentang guru Honorer yang di tuntutan kerja totalitas bahkan pulang ke rumah pun membawa beban tugas sekolah, namun apa yang di kerjakan tidak sepadan dengan gaji yang di terima. Sedangkan menurut guru SMP Tunas Buana saat di wawancara berhubungan dengan gaji guru dan peran guru baik administratif maupun mengajar sangat tidak sepadan terhadap gaji yang di peroleh, terutama guru baru yang tidak mendapatkan tunjangan masa kerja atau sertifikasi. Seorang memutuskan untuk jadi guru

swasta pasti akan berfikir lagi, di karenakan gajinya sedikit dan tugasnya banyak.

Fenomena baru Yakni lulusan guru baru lebih memilih resign di sekolah SMP Swasta di karenakan gaji yang di terima sangat sedikit, atau beberapa guru memutuskan untuk bisa mendapat penghasilan tambahan dengan mencari pekerjaan lainnya. Seperti jualan makanan atau jualan online,ojek online, membuka bimbingan belajar dll.Keterangan lain yang di dapat oleh salah satu guru bina karya yang masa kerjanya 5 tahun mengabdikan di SMP Bina Karya, menurut beliau memberikan keterangan bahwa, apa yang di dapatkan di sekolah tidak bisa mencukupi kebutuhan keluarganya, sehingga beliau melakukan pekerjaan sampingan.

Dampak dalam melakukan pekerjaan bercabang mempunyai Konsekuensinya saya ada beberapa pekerjaan yang kurang terfokus di karenakan tenaganya di bagi,persiapan dalam kepengajaran juga berkurang dan merasa terbebani jika ada tugas sekolah yang di bawah pulang kerumah,bahkan mood kurang baik dalam pekerjaan satunya terbawa di sekolah seperti capek kurang istirahat,maupun mudah sensitive dengan lingkungan kerja. Kurangnya Gaji Guru membuat Guru SMP Swasta di Surabaya Utara membuat mencari pekerjaan tambahan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya, efek dari Keputusan tersebut membuat semangat kerja guru dan kondisi psikologis guru berkurang karena waktunya terbagi, hal ini mempengaruhi kesiapan dalam menyiapkan materi ajar dan stamina yang menurun dalam mengajar dan berpandangan bekerja sesuai dengan gaji rendah yang di dapatkan.

Permasalahan Selanjutnya yang di temui dalam realitas dunia Pendidikan di Surabaya yang di dapatkan dalam proses Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Tri Tunggal Surabaya, Kepala Sekolah tersebut menyampaikan bahwa beberapa guru di sekolah yang sering terjadi adalah konflik antar guru, terdiri beberapa kubu yang berkumpul sesuai dengan teman dan kondisi kecocokan antar guru, banyak permasalahan ghibah,sindir status antar kelompok,mengerjakan pekerjaan lebih nyaman

dengan kelompoknya, jika di satukan dalam project P5 atau program sekolah cenderung iri terhadap pekerjaan satu sama lain, saling menunjukkan kemampuan diri bukan atas dasar kepentingan sekolah namun untuk dirinya supaya bisa di unggulkan, selain konflik antar guru terdapat konflik iri terhadap pendapatan kerja atau insentif program sekolah yang membuat beberapa guru kecewa dan kurang termotivasi untuk menjalankan program sekolah. hal ini menunjukkan bahwa guru di sekolah tersebut cenderung mempunyai kelompok-kelompok mempengaruhi kinerja, kenyamanan terhadap lingkungan kerja kurang nyaman dan bisa jadi mempengaruhi motivasi kerja guru menurun di karenakan memfokus konflik antar rekan kerja.

Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah salah satu aspek yang membuat guru dan staff sekolah semangat dalam menjalankan pekerjaannya, namun di dalam fakta realitasnya tak jarang kepala sekolah menjadi sumber kurangnya motivasi kerja guru di karenakan bentuk kepemimpinan yang tidak sesuai harapan terutama membuat karyawan berkembang dan bertumbuh. Hal ini di temukan realitas kepemimpinan kepala sekolah yang terjadi pada saat diskusi memutuskan study tour. “ pada tanggal 19 Agustus 2024 wali kelas 8 dan wakil kepala sekolah di panggil di ruang kepala sekolah membahas tentang lokasi wisata study tour akhir semester ganjil dan Keputusan memakai travel atau di handle sendiri. Dari rapat tersebut membawa hasil yang membuat wali kelas dan beberapa guru kecewa terhadap kebijakan kepala sekolah yang mempunyai karakter cenderung sepihak” dari realitas wawancara bahwa kepala sekolah cenderung mempunyai karakter sepihak dan kurang percaya terhadap guru dalam menjalankan program sekolah hal ini bisa mempengaruhi guru kurang termotivasi dalam bekerja dan cenderung menjalankan tugasnya secara mengalir.

Keterangan lainnya yang di sampaikan Guru SMP PGRI 5 Surabaya Utara yakni permasalahan berhubungan dengan Infrastruktur Pembelajaran, mengingat kreativitas guru dalam mendidik murid, membutuhkan

infrastruktur yang menunjang salah satunya adalah fasilitas yang di miliki sekolah, semakin lengkap fasilitas pembelajaran akan semakin sempurna dalam memberikan mata Pelajaran di siswa, apalagi di kurikulum Merdeka ini terdapat pembelajaran proyek yang membutuhkan infrastruktur menurut keterangan guru di sekolah SMP PGRI 5 ini beberapa program terkendala oleh infrastruktur seperti ruangan, maupun fasilitas yang menunjang dalam pembelajaran, seperti penerapan P5 bertemakan konten berfaedah yang membutuhkan fasilitas media yang menunjang seperti kamera, alat pembuat konten creator dll. beberapa sebab faktor infrastruktur sekolah tidak bisa terpenuhi di karenakan anggaran sekolah yang tidak mencukupi”padahal pembelajaran di era digital saat ini banyak sekali infrastruktur pembelajaran yang harus menunjang seperti Laptop,Proyektor,LCD, alat penunjang konten creator dll.

Bebagai tantangan dan masalah yang di alami guru seperti tugas adminstrasi, gaji yang di terima tidak sesuai dengan pekerjaan, pekerjaan tambahan di luar guru agar mencukupi kondisi ekonomi yang berakibat guru mudah Lelah dan kurang semangat mengajar, konflik antar rekan kerja yang membuat guru kurang sehat mental dalam bekerja yang mempengaruhi motivasi kerja dan lingkungan kerja menjadi kurang baik, kepemimpinan yang sepihak yang mempengaruhi motivasi kerja guru menurun. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan selalu meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tujuan yang di tetapkan, guru yang aktif adalah cerminan guru yang mempunyai motivasi tinggi dalam pekerjaanya, menurut edy Sutrisno yang mempengaruhi guru mempunyai motivasi tinggi salah satunya adalah lingkungan kerjanya.

Lingkungan kerja menurut sudarmayanti (2011) dalam penelitian (Adha et al., 2019) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan. Nitisemito (2008) mengatakan bahwa lingkungan kerja juga merupakan

segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. (Adha et al., 2019)

Lingkungan kerja bagi guru adalah lingkungan sekolah,segala sesuatu yang ada di dalam maupun di luar sekolah, guru akan mewarnai lingkungan sekolah dan sebaliknya lingkungan kerja akan mewarnai guru, semua itu aka nada proses interaksi atau saling mempengaruhi, dalam penelitian(Manik & Syafrina, 2018) lingkungan kerja adalah adalah faktor penting untuk meningkatkan mutu dan kualitas kerja seorang guru, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya meningkatkan kualitas organisasi maupun perusahaan, suatu kondisi di katakana baik ketika lingkungan kerja bisa mendukung untuk pencapai tujuan perusahaan dengan optimal,aman dan nyaman oleh karena itu lingkungan kerja adalah penentu kesuksesan Perusahaan.

Banyak penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada motivasi kerja guru mengajar dalam penelitian(Warna et al., 2020) menunjukkan upah kerja,penghargaan dan lingkungan kerja yang positif mempengaruhi motivasi kerja guru, semakin Sejahtera guru maka guru semakin semangat dalam bekerja, semakin tingkat penghargaan,apresiasi dan hubungan baik pimpinan dan rekan sejawat positif maka semakin meningkat semangat motivasi guru mengajar, sebaliknya sebaliknya apabila guru upah kerja guru terasa kurang, guru juga tidak mendapatkan penghargaan yang layak dan lingkungan kerja kurang baik maka akan berakibat pada menurunnya motivasi kerja guru.

Penelitian yang di teliti oleh (Dewi et al., 2022) terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja (X1) terhadap motivasi kerja (Y) guru SD Negeri Gugus Empat Kecamatan Senapelan sebesar $r_{y1\ 2} = 0,295$, maknanya ini menunjukkan bahwa 8,7 % motivasi kerja dapat ditentukan

oleh lingkungan kerja. Ini menunjukkan bahwa pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru adalah sangat rendah. Lingkungan kerja dapat menentukan dan memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja. lingkungan kerja merupakan salah satu unsur yang penting dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor pendukung terciptanya suasana yang aman dan kondusif. Upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh seorang guru dalam meningkatkan lingkungan kerja adalah menciptakan suasana lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik menjadi lebih baik. Sedangkan upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah yaitu melengkapi peralatan yang berkaitan dengan lingkungan kerja.

Sedangkan penelitian lainnya menguatkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh pada motivasi kerja, dalam penelitian (Setiani et al., 2017) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap motivasi karyawan PDAM Kabupaten Bantul sebesar 0,343. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang ada di dalam Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bantul dibuat sedemikian rupa sehingga suasana kerja menjadi menyenangkan, maka motivasi karyawan akan meningkat pula.

Berbagai Penelitian Lingkungan Kerja memiliki Pengaruh Terhadap Motivasi kerja guru di sekolah, semakin baik lingkungan kerjanya maka semakin Guru mempunyai semangat kerja dan pengaruh yang positif dalam bekerja.guna untuk mengimbangi pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja perlu seorang guru memiliki resiliensi, guru yang mempunyai resiliensi akan lebih kreatif, fleksibel dan percaya diri kepercayaan diri yang kuat untuk mencapai tujuan yang bermakna.(Luthans & Youssef, 2004) Kekuatan resiliensi yang dimiliki Seorang Guru dapat memengaruhi kemampuan dalam menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan kerja maupun terhadap peristiwa berat yang terjadi serta tetap bertahan walaupun harus berhadapan dengan masalah ataupun trauma

yang pernah terjadi dalam perjuangan atau tantangan menjadi seorang guru. (Reivich & Shatté, 2016)

Penelitian terdahulu oleh Kadek Jaya dan Komang Ngurah (2021) dengan judul “Kontribusi Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Resiliensi Diri Guru Terhadap Kinerja Guru” bahwa gaya kepemimpinan dan Resiliensi Guru berpengaruh pada Kinerja Guru. Resiliensi guru adalah Psikologi Positif dalam diri guru menginstruksikan Individu untuk lebih realistis dalam menghadapi masalah, Selain itu Resiliensi mempunyai hubungan yang positif terhadap Kinerja Guru, dimana kekuatan positif pada diri guru akan mempengaruhi Kinerjanya yang bagus, Resiliensi disebut kekuatan diri yang positif bagi Guru untuk menghadapi tantangan dinamika dalam pekerjaannya. (Sentana & Wiyasa, 2021)

Berdasarkan paparan di atas penting bagi guru mempunyai Resiliensi guna menjadikan kekuatan positif dalam menghadapi tantangan pekerjaan, dengan begitu Guru bisa memiliki prinsip dan kekuatan diri untuk menstabilkan motivasi kerja dan mewarnai lingkungan kerja dengan positif oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul “Peran Moderasi Resiliensi pada pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Swasta di Surabaya Utara” Tujuan dari Penelitian ini adalah menguji peran dari Resiliensi pada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Tingkat Motivasi Kerja Guru, Lingkungan Kerja Guru dan Resiliensi Guru di SMP Swasta Surabaya Utara.
2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Swasta di Surabaya Utara.
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan di Moderasi oleh Resiliensi ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Tingkat Motivasi Kerja Guru, Lingkungan Kerja Guru dan Resiliensi Guru SMP Swasta di Surabaya Utara
2. Untuk Mengetahui tingkat pengaruh lingkungan kerja guru terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Swasta di Surabaya Utara.
3. Untuk Mengetahui apakah ada peran Moderasi Resiliensi pada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Swasta Surabaya Utara

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis Memberikan pemahaman kepada Kepala sekolah agar memperhatikan motivasi kerja guru SMP Swasta di Surabaya bisa tinggi di karenakan ada peran resiliensi Guru dan Pengaruh lingkungan kerja yang positif sehingga guru mempunyai kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan perannya di Pendidikan.
2. Secara teoritis manfaat dari penelitian ini di harapkan mampu memberikan sumbangsi terhadap psikologi, khususnya psikologi Pendidikan di bidang penanganan Guru SDM Sekolah agar mempunyai Resiliensi dan lingkungan kerja yang positif sehingga guru mempunyai motivasi kerja di bidang Pendidikan.
3. Penelitian ini di harapkan di masa yang akan datang membuka peluang kebijakan terbaik, terkait yang mendukung semangat kerja guru di lingkungan Pendidikan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Motivasi Kerja

1. Definisi Motivasi Kerja

Istilah Motivasi kerja guru merupakan perpaduan dua istilah yaitu “Motivasi” dan “Kerja” yang membentuk suatu kata interpretasi. Menurut Winkel motivasi adalah dorongan daya yang di miliki oleh individu yang keberadaannya ada dalam diri individu di sebut motif, kesesuaian antara Tindakan dan motif dalam proses pemunculan itu di sebut motivasi.(Solihah et al., 2018), seseorang yang memiliki motivasi umumnya akan mempunyai energi untuk mencapai tujuannya. Sedangkan motivasi kerja dorongan dari dalam diri atau luar diri dari seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan eksternal(Han & goleman, daniel; boyatzis, Richard; Mckee, 2019) menurut haisbuan (2011) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan(Jufrizen, 2018).

Menurut Hasibuan (2015) motivasi kerja dorongan yang mengerakkan diri pegawai agar tertuju pencapaian tujuan yang di tetapkan oleh perusahaan Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.(Febrian & Jacobus, 2022), namun dalam penelitian (Sherlie & Hikmah, 2020) motivasi kerja adalah perilaku yang menunjukkan semangat kerja lewat kedisiplinan dalam bekerja, jiwa yang positif dalam bekerja untuk menunjukkan hasil kerja yang baik di dalam perusahaanya. Sedangkan Menurut Sumardjo & Priansa (2018, hlm. 202) motivasi kerja adalah prilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk menunjukkan intensitas individu, arah,

dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi. Artinya, motivasi tidak hanya dapat datang dari diri individu saja, melainkan terdapat faktor dari luar yang mampu merangsangnya juga.

Berdasarkan beberapa definisi tokoh di atas dapat ditarik motivasi kerja adalah sebuah dorongan dari individu untuk mencapai sebuah tujuan dalam bekerja, seseorang yang mempunyai motivasi kerja mempunyai dorongan untuk membentuk jiwa yang positif dalam bekerja, disiplin dan mempunyai ketekunan untuk mencapai tujuan organisasi maupun perusahaannya. Motivasi kerja tidak datang dari Individu saja namun dorongan eksternal juga mempengaruhi motivasi kerja seseorang seperti lingkungan, hubungan social dll. Motivasi Kerja dalam penelitian ini difokuskan pada motivasi kerja guru yang datang dari individu seorang guru maupun dari dorongan eksternal guru untuk mencapai kualitas kinerjanya menjadi guru dan tujuan pencapaian Pendidikan di Sekolah SMP Swasta di Surabaya.

2. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut Penelitian (Anoraga, 2006) menyebutkan bahwa aspek psikologis dalam motivasi kerja yakni :

- a. Dorongan untuk bekerja dengan baik, dorongan ini bisa muncul dari diri sendiri yakni tujuan dari motivasi kerja Individu tersebut untuk menjalankan tugas kerja dengan baik.
- b. Kesadaran dalam menjalankan tugas. Setiap individu ketika mempunyai motivasi kerja mereka akan sadar akan tugas yang harus di jalankan dengan tepat.
- c. Rasa tanggungjawab. Dimana rasa ini dimiliki oleh individu untuk mempertahankan kualitas dirinya sebagai karyawan yang baik.
- d. Upaya untuk meningkatkan prestasi dalam pekerjaannya.

Mengacu pada teori motivasi *hygiene* dari Herzberg (Reggio, 2003) yang menyatakan bahwa system kebutuhan karyawan yang mendasari motivasi dapat di bagi menjadi dua golongan, yaitu :

- a. *Hygiene factors*, yang terdiri dari status, hubungan intrapersonal, supervise, peraturan-peraturan perusahaan dan administrasi, jaminan dalam pekerjaan, kondisi kerja, gaji dan kehidupan pribadi.
- b. *Motivational factors (motivators)*, mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan isi pekerjaan antara lain ; pekerjaan itu sendiri, prestasi kemungkinan untuk berkembang, tanggungjawab kemajuan dalam jabatan dan pengakuan.

Hezberg (Riggio, 2003) mengemukakan jika ingin memotivasi karyawan pada pekerjaannya, ia menyarankan untuk menekankan pada *motivational factors*, karena faktor yang menimbulkan motivasi kerja tinggi adalah pemenuhan kebutuhan yang termasuk dalam golongan *motivational factors atau motivators*. Aspek-aspek motivator tersebut adalah :

- (1) Pekerjaan itu sendiri besar kecil tantangan yang di rasakan karyawan terhadap pekerjaannya
- (2) Prestasi yaitu besar kecilnya kemungkinan karyawan mencapai prestasi kerja yang tinggi
- (3) Kemungkinan untuk berkembang yaitu besar kecilnya kemungkinan karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya.
- (4) Tangungjawab yaitu besar kecilnya tanggungjawab yang di rasakan oleh karyawan berkaitan dengan pekerjaannya.
- (5) Kemajuan dalam jabatan yaitu besar kecilnya kemungkinan karyawan dapat maju dalam berkarier
- (6) Pengakuan yaitu besar kecilnya pengakuan yang di berikan karyawan dari kinerja yang di lakukan.

3. Proses-Proses Motivasi Kerja

Proses terjadinya motivasi menurut zainun di penelitian (Dianti, 2017) di sebabkan adanya kebutuhan yang medasar, untuk memenuhi kebutuhan timbullah dorongan untuk berperilaku. Bilamana seseorang

sedang mengalami motivasi atau sedang memperoleh dorongan, maka orang itu sedang mengalami hal yang tidak seimbang. Setiap manusia dengan berbagai kebutuhan tidak akan pernah puas dalam memenuhi kebutuhannya. Oleh sebab itu proses motivasi akan terus berlangsung selama manusia mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi. Pada dasarnya proses terjadinya motivasi menunjukkan adanya dinamika yang terjadi disebabkan adanya kebutuhan yang mendasar dan untuk memenuhinya terjadi dorongan untuk berperilaku.

Menurut (Thoha, 2009) setiap individu ada 4 fase dalam motivasi dalam hidupnya pertama individu mempunyai fase kebutuhan yang kekuatannya antara satu dan lainnya berbeda-beda dan tidak sama, sehingga akan menimbulkan fase ke dua yakni dorongan untuk mencapai kebutuhan yang berbeda-beda, setiap individu terdorong berperilaku melalui tindakan-tindakan atau kegiatan-kegiatan untuk mencapai fase ke tiga yakni tujuan masing-masing, setelah mencapai tujuan setiap individu akan berada fase ke empat yakni merasakan kepuasan jika tujuannya tercapai dengan baik. Proses motivasi inilah yang mendorong individu untuk membentuk jiwa optimis mengejar tujuan yang di capai.

B. Resiliensi

1. Pengertian Resiliensi

Istilah Resiliensi dari kata latin '*resilire*' yang artinya melambung Kembali, awalnya konteks ini di gunakan dalam ilmu fisika. Resiliensi berarti kemampuan untuk pulih Kembali dari suatu keadaan, Kembali ke bentuk semula setelah di bengkokkan, di rentangkan atau di rentangkan. Dalam istilah psikologi resiliensi adalah kemampuan manusia untuk cepat pulih dari perubahan, sakit, kemalangan atau kesedihan. (Munawaroh & Mashudi, 2018). Menurut Kuiper dalam jurnal (Pradna, 2012) resiliensi adalah pendekatan dari psikologi positif

yang mengarahkan individu memaknai Kembali tujuan dan kualitas hidupnya yang mengarah pada gaya hidup positif agar individu tersebut menjadi resilien terhadap tekanan hidup maupun trauma yang menimpah.

Janas (2002) mendefinisikan resiliensi sebagai suatu kemampuan untuk mengatasi rasa frustrasi yang di alami oleh seseorang dan seseorang tersebut akan berusaha menghadapi permasalahan (menjadi pribadi resilien) sehingga dapat memecahkan masalah dan mampu beradaptasi dalam menyelesaikan masalah tersebut dengan baik.(Fhrenbach et al., 2022) goldstien (2000) menjelaskan resiliensi sebagai kemampuan individu untuk beradaptasi terhadap pengalaman yang tidak menyenangkan atau dalam situasi permasalahan yang berat, mencoba bangkit dari ketraumaan, kekecewaan serta untuk dapat mengembangkan tujuan yang lebih realistik. Dalam upaya untuk mengatasi masalah akan terdapat proses untuk menentukan urutan alternatif-alternatif jawaban yang tepat ke arah pemecahan yang ideal.(Fehrenbach et al., 2022)

Resiliensi merupakan sebuah adaptasi yang positif dalam menghadapi risiko dan kesulitan, serta sebuah kemampuan yang dinamis untuk pulih dari keadaan yang buruk (Wright, Masten, dan Narayan, 2013; Rutter, 2013). Sementara pendapat Kapucu, Hawkins, dan Rivera, (2013) mengatakan resiliensi sebagai kemampuan untuk beradaptasi kembali dengan cara menanamkan kembali nilai-nilai, tujuan, dan pemahaman yang berkembang dalam dirinya. Sehingga dapat membangun diri dan menumbuhkan emosi positif dalam menghadapi pengalaman baru(Ruswahyuningsih & Afiatin, 2015)

Menurut Connor dan Davidson (2003) Connor dan Davidson (2003) mengatakan resiliensi merupakan kemampuan seseorang untuk mengatasi kecemasan, stres, reaksi terhadap stres bahkan depresi. Hal ini karena pendapat teori Connor dan Davidson (2003) menjelaskan

bagaimana adanya resiliensi pada individu dapat digunakan atau berguna untuk mengatasi kondisi yang sulit seperti perasaan tertekan pada individu yang diakibatkan karena permasalahan serta bagaimana individu mereaksi permasalahan tersebut.(Tri Belan Harjuna & Rinaldi, 2022)

Berdasarkan uraian Resiliensi di atas jika di kontekskan dengan Resiliensi Guru yakni kemampuan merujuk pada kemampuan Guru untuk beradaptasi dan bangkit kembali dari kesulitan, mempunyai motivasi untuk optimis dalam menghadapi dinamika kerja, kemampuan untuk menghadapi tekanan kerja, tantangan siswa, dan perubahan dalam kebijakan pendidikan. Guru yang mempunyai resiliensi tinggi adalah guru yang mencari solusi di setiap permasalahan dan dinamika yang di hadapi, mempunyai kefokusn pada kesehatan mental Praktik mindfulness, pengelolaan stres, dan keseimbangan kerja-hidup berkontribusi pada kemampuan guru untuk tetap resiliens.

2. Aspek-Aspek Resiliensi

Connor dan Davidson (2003) menunjukkan terdapat beberapa aspek-aspek resiliensi yaitu sebagai berikut.

- a. **Kopetensi Pribadi Standart Keuletan**, yakni kegigihan individu, tidak mudah kehilangan keberanian meskipun terdapat tantangan atau permasalahan, individu yang mempunyai Kopetensi Pribadi mempunyai kekuatan untuk tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan serta berjuang yang terbaik mencapai tujuan yang di rencanakan meskipun terdapat kesulitan dan tantangan dalam mencapainya.
- b. **Kepercayaan pada Naluri**, yakni kemampuan individu dalam memahami kondisi emosi diri, dan mempunyai kemampuan terhadap mengatur emosi. Memiliki kapasitas terus mengerjakan tugas, berpikir jernih dan ulet sehingga dapat bekerja dengan baik di

saat kondisi tertekan ataupun stress. Individu dalam mengatasi masalah menggunakan rasa tenang maupun humor

- c. Penerimaan diri yang positif, yakni Individu dapat beradaptasi secara positif terhadap perubahan, baik dari diri sendiri maupun merespon situasi sulit cenderung dengan tenang dan sabar, hal ini mengakibatkan dalam menghadapi kondisi sulit individu tersebut bisa teratasi.
- d. Control, yakni seseorang mempunyai kemampuan untuk mengendalikan situasi, namun pada saat yang sama mereka sadar bahwa kehidupan mereka sadar bahwa dalam setiap kehidupan mereka tidak akan berjalan sesuai dengan ekpektasi atau perencananya.
- e. Pengaruh Spiritual yakni seseorang yang mempercayai hubungan dengan sang pencipta dan nilai-nilai keagamaan, sehingga mempengaruhi tindakan dan merespon masalah dengan nilai-nilai Agama yang di anut. Seseorang yang percaya akan pengaruh spiritual mereka akan mempunyai kekuatan, ketekunan dan kesabaran dalam mencapai tujuannya walaupun banyak permasalahan yang di hadapi.

Menurut bernad (2004), aspek-aspek yang membantu resiliensi seseorang terdiri dari

- a. kemampuan sosial seseorang dimana bentuk rasa peduli, kepekaan dan hubungan yang positif antara lingkungan maupun manusia lainnya.
- b. Kemampuan memecahkan masalah, dimana seseorang mempunyai semangat dalam menghadapi situasi bermasalah dan mempunyai cara untuk menyelesaikan masalah dengan solutif melibatkan pemikiran kognitifnya.

- c. Kemandirian, meliputi kemampuan mandiri, independent terhadap menghadapi kondisi dirinya dan permasalahannya, bebas melakukan tindakan yang benar sesuai dengan pertimbangannya.
- d. Memahami tujuan, yakni seseorang mempunyai komitmen untuk mencapai kesuksesan, adanya motivasi untuk beprestasi, dan mempunyai perencanaan antisipasi terhadap kemungkinan terburuk yang terjadi dalam pencapaian tujuan.

Berdasarkan Urain di atas bahwa aspek-aspek resiliensi mengaju pada Connor dan Davidson yaitu kompetensi pribadi, kepercayaan seorang pada naluri dan toleransi pada pengaruh negatif, penerimaan diri positif terhadap perubahan dan mempunyai hubungan baik dengan orang lain, kontrol, dan pengaruh spiritual. Hal ini karena kelima aspek tersebut menjelaskan aspek-aspek resiliensi secara keseluruhan pada seseorang khususnya dalam penelitian ini pada resiliensi guru.

3. Faktor-Faktor Resiliensi

Menurut Grotberg ada beberapa faktor dari resiliensi yaitu sebagai berikut: (Grotberg, 1998)

- a. *I Am* (Kemampuan Individu) Dimana kekuatan ini berada pada diri sendiri seseorang kekuatan tersebut meliputi perasaan, tingkah laku, dan kepercayaan pada dirinya. Individu yang resilien merasa bahwa mereka memiliki kemampuan diri, mempunyai rasa percaya diri untuk mencoba melangkah mencapai tujuan, dan mempunyai harga diri yang tinggi akan dirinya dalam mencapai suatu tujuan, individu tersebut memiliki tanggungjawab akan dirinya dan mandiri dalam mencapai tujuan. Selain itu individu yang resiliensi mempunyai kemampuan individu yang peka terhadap terhadap lingkungan dan memiliki empati serta sikap peduli yang tinggi terhadap sesama. mereka percaya bahwa akan memperoleh masa depan yang baik ketika mempunyai moralitas, kesetiaan dan hubungan dengan

Tuhan yang baik. beberapa kualitas pribadi yang mempengaruhi *I Am* dalam membentuk resiliensi adalah :

- a) Penilaian personal bahwa yakin pada dirinya sendiri
 - b) Penilaian personal bahwa diri memperoleh kasih sayang dan disukai banyak orang
 - c) Mampu dan bangga terhadap diri sendiri
 - d) Memiliki tanggungjawab terhadap dirinya sendiri dan dapat menerima konsekuensi atas segala Tindakan
 - e) Optimis percaya diri dan memiliki harapan akan masa depan
- b. *I can* (kemampuan Interpresonal dan Sosial) kemampuan ini di dapat dari hubungan social melalui interaksi dengan semua orang yang ada di sekitar mereka. seseorang tersebut bisa belajar melalui hubungan interaksinya seperti komunikasi berhubungan dengan orang maupun kemampuan memecahkan masalah Bersama (Kerjasama) dengan orang lain. mereka mampu mengemukakan dan mengekspresikan fikiran dan perasaanya sendiri baik lewat pendapat maupun tingkah laku seseorang tersebut. Mereka juga mampu menganalisis kata-kata dan tindakanya bisa menyakiti, menyingung orang lain. individu yang resilien mereka mempunyai kemampuan membangun hubungan dengan orang lain dan bisa menyelesaikan permasalahan pribadi maupun orang lain. Sumber resiliensi *I can* ini terdiri dari :
- a) Kemampuan dalam berkomunikasi
 - b) Problem solving atau pemecahan masalah
 - c) Kemampuan mengelola perasaan emosi dan implus-implus
 - d) Kemampuan mengukur tempramen sendiri terhadap orang lain
 - e) Kemampuan menjalin hubungan yang penuh kepercayaan
- c. *I Have* (Sumber dukungan eksternal) dukungan dari Eksternal yakni lingkungan sekitar individu, dukungan tersebut berupa *support* dari keluarga, teman, lingkungan kerja yang menyenangkan ataupun hubungan dengan orang di luar keluarga. Individu yang resilien juga

memperoleh dukungan untuk mandiri dan dapat mengambil Keputusan berdasarkan pemikiran serta inisiatifnya sendiri. Sumber *I have* memiliki beberapa kualitas yang dapat menjadi penentu bagi pembentukan resiliensi yakni

- a) Hubungan yang di landasi dengan kepercayaan
- b) Struktur dan peraturan yang ada dalam keluarga atau lingkungan rumah
- c) Modal-modal peran
- d) Dorongan seseorang untuk mandiri
- e) Akses terhadap fasilitas seperti layanan Kesehatan, Pendidikan keamanan dan kesejahteraan

Berdasarkan penjabaran di atas di simpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Resiliensi merujuk pada (Grotberg, 1998) adalah faktor Individu (*I am*) mengacu pada kekuatan individu seperti percaya diri, optimis dan kemampuan spiritual, faktor selanjutnya adalah faktor Kemampuan Interpresonal (*I can*) kemampuan komunikasi, problem solving, kemampuan pengendalian emosi pada seseorang, selanjutnya kemampuan (*I have*) sumber dukungan eksternal seperti dukungan keluarga, teman, lingkungan maupun akses terhadap fasilitas seperti Kesehatan Pendidikan dll.

4. Manfaat Resiliensi

Resiliensi sangat berperan penting pada individu yang sedang mengalami di bawa tekanan masalah yang di alami setiap waktu dan setiap harinya. Seperti contoh seorang guru yang mengalami stress pada saat mereka kerja menemukan permasalahan mengajar di sekolah. dan Ketika mereka mengalami problem yang berlebihan maka banyak adanya dampak yang negative yang akan berpengaruh pada Kesehatan fisik maupun psikis. Disinilah Resiliensi sangat di butuhkan guna memberikan motivasi yang positif

C. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sarana tempat yang berperan dalam organisasi maupun Perusahaan, lingkungan kerja adalah wadah yang merupakan salah satu factor penting yang berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi(Mulia & Saputra, 2021). Lingkungan kerja merupakan kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Dimana lingkungan kerja adalah keadaan atau kondisi yang mempengaruhi kinerja seseorang.(Ferawati, 2017). Lingkungan kerja tempat dimana mempengaruhi karyawan agar dapat menjalankan kegiatan kerja secara kondusif yang mana akan meningkatkan keefektivitasan kegiatan kerja itu sendiri. Lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai salah satu komponen penting bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Komponen-komponen tersebut dapat berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung kepada karyawan. (Mailani et al., 2022)

Menurut Sihombing berpendapat lingkungan kerja adalah salah satu unsur yang harus di daya gunakan oleh organisasi sehingga tercipta rasa nyaman, tenang, dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja organisasi(Krisnawati & Lestari, 2018) sedangkan menurut Alex S. Nitisemito mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat di mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di emban. (Handoko, 2018)

Berdasarkan uraian di atas lingkungan kerja adalah komponen bagi karyawan pada saat bekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya untuk meningkatkan produktifitas tugas dan pekerjaan yang di jalankan. Lingkungan kerja dalam penelitian ini di

fokuskan pada komponen lingkungan kerja guru di sekolah baik berbentuk fisik seperti fasilitas sekolah, kebersihan, keamanan dan lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antara atasan dan rekan kerja yang mendukung guru nyaman, terfasilitasi dan termotivasi terhadap pekerjaannya di sekolah.

2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Berdasarkan jenisnya lingkungan kerja di bagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik ini terbagi menjadi dua kategori yakni yang pertama adalah lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : meja, kursi, computer, dan lain sebagainya) yang kedua yakni lingkungan kerja perantara yang dapat mempengaruhi kondisi manusia (seperti : temperature, pencahayaan, sirkulasi udara, warna, bau tidak sedap dan lain-lain)

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja. Menurut Alex Nitisemito Perusahaan hendak dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara Tingkat atasan, bawahan maupun memiliki status jabatan yang sama, kondisi lingkungan kerja harapannya bisa menciptakan kondisi kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Langga, 2020)

3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terwujudnya lingkungan kerja yaitu :

- a. Penerangan sangat berpengaruh dalam kemampuan manusia dalam melihat obyek yang jelas,kebutuhan penerangan sangat di butuhkan dalam pengerjaan pekerjaan seseorang karena dalam pekerjaan di butuhkan sebuah ketelitian dan Kesehatan penglihatan, kurangnya penerangan bisa mempengaruhi semangat berkurang,ngantuk dan permasalahan penglihatan.
- b. Pewarnaan yang di maksud disini adalah warna ruangan tempat kerja di mana pewarnaan ini mempengaruhi secara psikologis karyawan seperti memberikan rasa kenyamanan, kondusifitas dalam bekerja.
- c. Kebersihan adalah hal utama dalam pekerjaan yang harus di perhatikan di karenakan lingkungan yang sehat akan memberikan kesejukan jiwa, kesehatan dan kenyamanan dalam bekerja sehingga memiliki semangat kerja yang mempengaruhi produktifitas.
- d. Keamanan adalah Faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah tingkat keamanan. Beberapa bentuk keamanan seperti Perusahaan dapat memberikan jaminan terhadap keamanan karyawan baik secara fisik (dari bahaya kecelakaan dan penyakit) maupun non fisik (jaminan hari tua/ pensiun). Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat kerja karyawan, rasa aman ini pada dasarnya dimaksudkan kermanan dalam bekerja.
- e. Ventilasi adalah faktor yang juga mempengaruhi Kesehatan karyawan,karena dengan adanya ventilasi udara bisa memberikan sumber udara segar dan oksigen dalam lingkungan kerja. Ventilasi udara ini bukan hanya candela namun juga tanaman yang bisa menghasilkan oksigen, atau AC yang memberikan kesejukan yang mempengaruhi karyawan nyaman dalam bekerja
- f. Peralatan Kerja adalah faktor fasilitas yang mendukung karyawan untuk mencapai pada tujuan target Perusahaan, semakin menunjang

fasilitas kerja maka semakin produktif dan pencapaian target Perusahaan semakin cepat.

- g. Bau-bau tempat Kerja adalah faktor yang mempengaruhi kenyamanan karyawan, semakin bau tidak sedap makan semakin karyawan kurang produktif dan mempengaruhi Kesehatan fisiknya. Sehingga bau-bau kerja ini harapannya bisa membuat karyawan nyaman dan memiliki kondisi segar dalam menjalankan tugasnya.
- h. Hubungan Antara Atasan (Supervisi) adalah faktor yang mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja, hubungan yang sinergis melambangkan sebuah hubungan yang saling pengertian dan hormat menghormati antara kedua pihak. dengan demikian karyawan merasa puas karena di perhatikan oleh Perusahaan dan akan bekerja semakin giat lagi.
- i. Hubungan dengan Rekan Kerja adalah faktor yang sangat penting juga dalam pencapaian tujuan perusahaan Bersama, dengan saling komunikasi dan saling mendukung antara sesama rekan kerja. Jika hubungan satu sama lain baik, rukun maka hal ini akan mempengaruhi pada Kerjasama pencapaian tujuan.

D. Kerangka Berfikir

Motivasi Kerja Guru adalah semangat kerja guru dengan penuh dedikasi, sungguh-sungguh bersemangat untuk menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai guru dalam mencapai tujuan Pendidikan. (Han & goleman, daniel; boyatzis, Richard; Mckee, 2019) Motivasi kerja dapat bersumber dari individu itu sendiri dan dapat pula bersumber dari luar individu tersebut. Kedua motivasi itu dikenal dengan istilah motivasi intrinsik motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik dapat berupa pemenuhan kebutuhan/keuangan, kebanggaan, serta minat dan kecintaan atas pekerjaan tertentu. Motivasi ekstrinsik dapat berupa diperolehnya manfaat yang lebih besar atas suatu pekerjaan tertentu. (Masruroh A, 2013)

Guru yang mempunyai motivasi tinggi terhadap pekerjaannya akan cenderung aktif, kritis, inovatif, kreatif, dan kolaboratif terhadap perkembangan zaman teknologi agar pembelajaran bisa menyenangkan dan di terima oleh siswa.(Sofiatun & Mansyur, 2021) dalam tuntutan Pendidikan tersebut bukan hanya kompetensi yang wajib di miliki oleh guru, namun kekuatan mental, tanggungjawab dan inovatif dalam menjalankan pekerjaannya. Semakin guru tidak mempunyai motivasi untuk menunjukkan kinerja yang bagus maka guru akan tertinggal dengan kemampuan muridnya di karenakan mengikuti perkembangan zaman teknologi.

Guru Swasta seringkali menghadapi tantangan lebih berat di bandingkan dengan ASN karena status pekerjaan yang tidak pasti dan kondisi kerjanya kurang ideal, banyak suara ataupun jeritan guru swasta mengalami kondisi kurang adil dalam hal gaji yang di dapatkan rendah dan tidak sesuai dengan apa yang di kerjakan. Dalam penelitian berjudul “ Payung hukum terhadap keadilan upah Tenaga Upah Tenaga Kerja Guru Honorer ” menyampaikan bahwa upah guru honorer bahwa masih jauh dari kata layak.(Yosal & Sitabuana, 2022) di tambah beban kerja yang di dapat butuh di pikirkan dan di kerjakan menguras waktu dan tenaga guru tersebut.

Penelitian “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Guru pada MAN 1 Blitar” menguatkan bahwa tantangan dan permasalahan guru Honor tersebut dapat di bangun dengan lingkungan kerja agar guru bisa nyaman dan termotivasi kerja di lingkungan sekolah(Husnalia et al., 2022) kenyamanan lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja guru, salah satunya adalah hubungan guru dengan pimpinan kepala sekolah, semakin kepala sekolah membangun komunikasi dan mengapresiasi guru dalam pekerjaannya maka akan mempengaruhi motivasi kerja, selain itu hubungan antara guru dengan teman sejawat semakin baiknya kalaboratif, saling mensupport, saling menguatkan satu sama lain akan mempengaruhi motivasi kerja bersama.

Lingkungan kerja yang positif akan mendukung kenyamanan dan semangat kerja seorang guru namun di samping itu terdapat fenomena

lingkungan kerja yang tidak sehat seperti kurang sehatnya komunikasi, terbentuknya kubu antar guru, kurang adanya pengakuan kepala sekolah terhadap guru, dan kurangnya Kerjasama antar guru akan berimplikasi pada konflik kerja dan kenyamanan kerja seorang guru. Lingkungan kerja membawa pengaruh penting terhadap motivasi kerja guru ataupun kinerja guru. (Angrainy et al., 2020)

Penelitian dari (Widyawati, 2021) menyatakan bahwa Didalam pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja yang tidak baik akan menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan penggabungan yang baik dalam Perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tercapai target yang ditetapkan perusahaan. dari beberapa penelitian ini menguatkan bahwa adanya lingkungan kerja yang positif akan membawa motivasi kerja guru di sekolah.

Lingkungan Kerja adalah salah satu cara yang dapat membantu guru untuk membangun motivasi kerja yang tinggi, namun Resiliensi juga dapat memainkan peran penting dalam memperkuat pengaruh tersebut. Resiliensi dapat mempengaruhi Motivasi Kerja karena Resiliensi adalah kemampuan seseorang untuk beradaptasi dengan baik dalam menghadapi stres atau tantangan. Guru yang resiliensinya tinggi lebih mampu mempertahankan motivasi dalam lingkungan kerja yang kurang ideal, sementara guru dengan resiliensi rendah lebih mungkin kehilangan motivasi jika lingkungan kerja tidak mendukung. Oleh karena itu, penting untuk tidak hanya memperbaiki lingkungan kerja tetapi juga membantu meningkatkan resiliensi guru agar motivasi kerja tetap tinggi.

E. Hipotesa

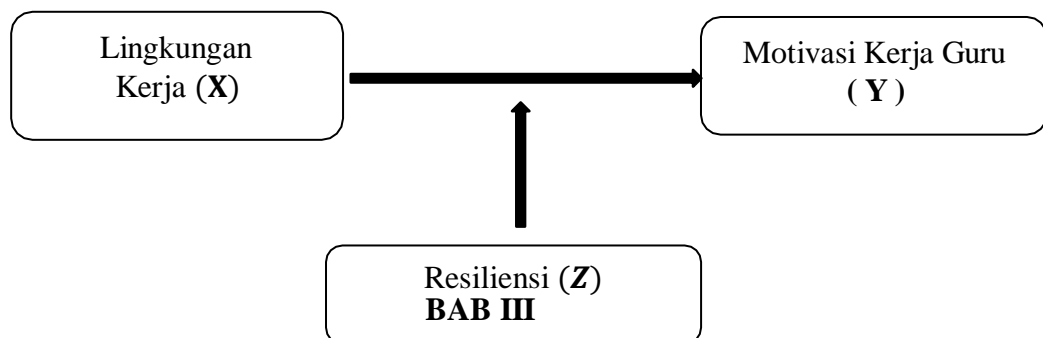
Hipotesa adalah dugaan sementara yang di ajukan oleh peneliti yang berupa dugaan sementara untuk diuji. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah

H1 : ada pengaruh signifikan Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Swasta Surabaya Utara.

H2 : terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja yang di moderasi resiliensi pada guru SMP Swasta Surabaya.

Kerangka berfikir penelitian dapat di lihat dari gambar berikut :

1. Variabel bebas (X) : Lingkungan Kerja (X)
2. Variable Terikat (Y) : Motivasi Kerja Guru (Y)
3. Variabel Moderasi (Z) : Resiliensi (Z)



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Metode penelitian yang di gunakan adalah metode kuantitatif, yakni melakukan penelitian dengan melakukan survei dengan mengambil sample dan populasi menggunakan angket dan quisioner sebagai pengumpulan data pokok. Dalam penelitian ini di rancang logis, sistematis dan di jadikan pedoman yang betul(Sugiono, 2014), penelitian menggunakan kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka dan di olah dengan metode statistika. (Azwar, 2017)

Berdasarkan karakteristik masalah yang di teliti, penelitian ini merupakan merupakan tipe penelitian korelasional (*correlational research*) dimaksud untuk mengetahui ada dan tidaknya hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih(Arikunto, 2010), Penggunaan metode ini sesuai dengan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh dari Resiliensi dan Lingkungan Kerja Guru terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Swasta Surabaya Utara. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti dimana terdiri dari dua variabel bebas (*independent variable*) dan satu variabel terikat (*dependent variable*).

B. Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah Batasan yang mengarahkan ruang lingkup penelitian yang lebih kongkrit, Definisi Operasional di lakukan dengan tujuan untuk operasionalisasi variable yang mengarahkan pada pemilihan alat ukur maupun penyusunan alat ukur yang sesuai dengan tujuan penelitian.

1. Resiliensi

Resiliensi adalah kemampuan seseorang untuk bangkit, memiliki keberanian yang tidak biasa, keberhasilan individu dalam beradaptasi dan menghadapi kesulitan atau situasi yang tidak menyenangkan lalu menjadikan hal tersebut sebagai pengalaman belajar dalam hidupnya. (Wahyudi, 2020). Terdapat lima Aspek-Aspek Resiliensi yang di dapatasi *The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISK)* dalam jurnal (Guarnizo Guzmán et al., 2019) Aspek-Aspeknya jadikan alat ukur resiliensi guru adalah :

- a. Kopetensi Personal Guru
- b. Keyakinan Guru
- c. Penerimaan Guru terhadap Perubahan Positif dan Lingkungan
- d. Kontrol atau pengendalian diri Guru
- e. Pengaruh Spiritual Guru

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja menurut Sedamayanti (2015). Aspek-Aspek yang di jadikan alat Ukur adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

3. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah sesuatu yang memberikan semangat atau dorongan kerja, kuat lemahnya motivasi kerja seseorang menentukan tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan. Alat ukur yang di gunakan yakni teori motivasi Herzberg yakni Tantangan yang di rasakan guru terhadap pekerjaannya, Semangat guru dalam mencapai prestasi kerja, Motivasi guru untuk mengembangkan potensinya, Tangungjawab Guru, Potensi Promosi Karier Guru, Penghargaan atas Kinerja Guru.

C. Populasi dan Sample

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2012), sedangkan menurut Azwar mendefinisikan populasi adalah sebagian kelompok subyek yang hendak di kenai generalisasi hasil penelitian (Azwar, 2017). Adapun populasi yang d digunakan dalam penelitian ini adalah Guru Swasta SMP Surabaya Utara. Jumlah Sekolah SMP Swasta di Surabaya antara lain :

Tabel 1. Data sekolah dan jumlah Guru

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1.	SMP Cahahya Surabaya	27 Guru
2.	SMP Al-Ikhlash Surabaya	18 Guru
3.	SMP Bina Bangsa 2 Surabaya	12 Guru
4.	SMP Bina Karya Surabaya	18 Guru
5.	SMP Taman Belajar Surabaya	16 Guru
6.	SMP Tunas Buana Surabaya	24 Guru
7.	SMP Muhammadiyah 11 Surabaya	30 Guru
8.	SMP Hang Tua 4 Surabaya	22 Siswa
9.	SMP Kemala Bayangkari 6 Surabaya	18 Guru
10.	SMP Unesa 1 Surabaya	20 Guru
11.	SMP Barunawati	32 Guru
12.	SMP PGRI 6 Surabaya	10 Guru
13.	SMP KHM.Nur Surabaya	14 Guru
14.	SMP Kemala Bayangkari 8 Surabaya	12 Guru
15.	SMP Mujahidin Surabaya	24 Guru
16.	SMP Tri Tunggal	18 Guru
17.	SMP Trisila	20 Guru
18.	SMP Taruna Jaya Surabaya	42 Guru
19.	SMP Wachid Hasyim 2 Surabaya	16 Guru
20.	SMP Kawung 1 Surabaya	16 Guru
Jumlah		411 Guru

Sample Menurut Sugiono, Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah unit sampel dilambangkan dengan notasi n (Sugiono, 2014). Dalam penelitian ini yang di jadikan sample adalah guru di SMP Swasta. Dalam penelitian ini, teknik

sampling yang digunakan adalah **sampling keseluruhan** (*census sampling*). Teknik ini dipilih karena populasi yang menjadi subjek penelitian relatif kecil atau dapat diakses secara penuh, sehingga memungkinkan untuk melibatkan seluruh populasi tanpa perlu menggunakan teknik sampling. Keputusan untuk menggunakan metode ini didasarkan pada pertimbangan bahwa melibatkan seluruh populasi dapat memberikan hasil yang lebih akurat dan representatif.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara peneliti mendatangi sekolah-sekolah maupun mengshare link melalui google form untuk kemudian responden mengisi skala yang telah disebarakan secara online melalui WhatsApp, Perkumpulan MKKS & Kaur Kurikulum Se-Surabaya Utara dengan kreteria sebagai berikut :

1. Guru SMP Se-Surabaya Utara.
2. Guru mengajar di bawah 10 tahun dan di atas 10 tahun
3. Guru yang Bersertifikasi

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan sebuah metode pengumpulan data yang menggunakan skala untuk memperoleh data atau informasi dari objek penelitian yang akan diteliti (Bungin, 2005). Metode ini digunakan untuk membantu peneliti memperoleh informasi dimana data atau informasi yang didapatkan akan digunakan untuk menjelaskan teori yang digunakan dalam penelitian. Langkah-langkah pengumpulan data yang di lakukan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Membuat surat permohonan izin penelitian dari Fakultas Pendidikan Psikologi.
2. Memberikan surat izin penelitian kepada pihak sekolah untuk menyebarkan instrument penelitian di guru.
3. Mempersiapkan instrumen penelitian.
4. Menyebarkan instrumen penelitian kepada subjek

5. Mengumpulkan kembali instrumen penelitian dan melakukan tabulasi serta analisis data

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan skala sebagai instrumen. Skala adalah kumpulan pernyataan dan pertanyaan yang ditulis, disusun dan dianalisis sedemikian rupa sehingga respon seseorang terhadap pernyataan dan pertanyaan tersebut dapat diberi angka (skor) dan kemudian dapat diinterpretasi (Azwar, 2017). Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Skala Motivasi Kerja

Skala Pengukuran motivasi kerja menggunakan alat ukur Herzberg (Riggio, 2003) berisi 24 aitem instrument ini berisi 6 sub-skala yaitu tantangan yang di rasakan guru terhadap prestasi kerja, semangat guru dalam mencapai prestasi kerja, motivasi guru mengembangkan potensinya, tanggungjawab guru, kemungkinan guru dapat maju, dalam mengisi skala ini responden di minta memilih salah satu dalam empat alternative pilihan jawaban yang telah di susun berdasarkan format Skala Likert, aitem terdiri dari favorable dan unfavorable.

Tabel 2. *Blue Print* Motivasi Kerja

Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		Fav	Unfav	
Tantangan yang di rasakan guru terhadap pekerjaannya	Semangat guru dalam menjalankan tugas itu sendiri.	2	2	4
Semangat Guru dalam mencapai prestasi kerja	Usaha Guru dalam meningkatkan Prestasi Kerja	2	2	4
Motivasi Guru untuk mengembangkan Potensinya	Semangat Guru dalam Mengikuti Pelatihan dan Program Pengembangan Potensi.	2	2	4
Tanggungjawab yang di Rasakan Guru	Semangat terhadap menjalankan tanggungjawab pekerjaannya.	2	2	4
Kemungkinan Guru dapat maju dalam Kariernya	Semangat guru dalam mencapai promosi atau pengembangan karier	2	2	4
Pengakuan yang di beri atas kinerja guru yang di lakukan	Apresiasi yang di dapatkan guru selama kerja di sekolah	2	2	4
Jumlah		12	12	24

2. Skala Resiliensi

Skala pengukuran Resiliensi menggunakan alat ukur the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISK) sebanyak 25 aitem. Menurut Connor-Davidson dalam penelitian (Soler Sánchez et al., 2016) Pengujian reliabilitas instrumen resiliensi dilakukan dengan menggunakan konsep dan rumus Alpha Cronbach dengan berpatokan pada kaidah reliabilitas Guilford. Berikut ini kriteria interpretasi koefisien reliabilitas yang dikemukakan oleh Guilford dalam mengisi skala ini responden di minta memilih salah satu dalam empat alternative pilihan jawaban yang telah di susun berdasarkan format Skala Likert, semua aitem dalam ukuran ini adalah favorable.

Tabel 3. *Blue Print* Skala Resiliensi

Aspek	Indikator	Favorable	Jumlah
Kopetensi Personal standart yang tinggi dan keuletan	Ketahanan guru dalam menghadapi situasi tekanan	11,12,16,17, 23	5
	Melakukan usaha terbaik meskipun dalam situasi menekan	10,24,25	3
Keyakinan terhadap insting atau percaya diri	Kepercayaan guru terhadap naluri yang di miliki	15,18,20	3
	Kemampuan guru melakukan koping terhadap stress	6,7,14,19	4
Penerimaan diri yang Positif terhadap perubahan dan hubungan baik dengan Lingkungan	Kemampuan beradaptasi dengan perubahan lingkungan	1,4,5,8	4
	Kemampuan menjalin hubungan baik dengan lingkungan	2	1
Kontrol	Pengendalian diri Guru yang mengarah pada tujuan	13,21,12	3
Spiritual	Keyakinan terhadap Tuhan & Takdir	3,9	2
Total			25

3. Skala Lingkungan Kerja

Skala pengukuran Lingkungan Kerja menggunakan alat ukur dari Sedarmayanti, 2023, hlm. 29, yang di buat oleh Aning Nurganah,2020 dengan uji reliabilitas Variabel $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ ($0,954 \geq 0,361$). dan di nyatakan Reliabel dengan jumlah 15 Aitem.dalam mengisi skala ini responden di minta memilih salah satu dalam empat alternative pilihan jawaban yang telah di susun berdasarkan format Skala Likert, semua aitem dalam ukuran ini adalah favorable

Tabel 4. *Blue Print* Lingkungan Kerja

Dimensi	Aspek	Favorable	Jumlah
Lingkungan Kerja Fisik	Kelengkapan Peralatan Kerja	1	1
	Kemudahan penggunaan peralatan kerja	2	1
	Penerangan	3	1
	Kelembaban	4	1
	Bau tidak sedap	5	1
	Suhu Udara	6, 7	2
	Suara Bising	8	1
	Penggunaan Warna	10	1
	Keamanan Kerja	11, 12	2
	Lingkungan Kerja Non Fisik	Hubungan Kerja dengan Atasan, Sesama rekan kerja maupun dengan bawahan	13, 14, 15
Total			15

Adapun skala yang digunakan untuk mengukur adalah skala likert yaitu skala menggunakan empat pilihan. Penilaian yang diberikan kepada masing-masing partisipan pada setiap indikator adalah sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS)

Skala likert merupakan metode untuk mengukur baik tanggapan positif ataupun negatif terhadap suatu pernyataan (Tanzeh & Arikunto, 2020)

Tabel 5. Skor Alternatif Jawaban

Item Favorabel	Skor	Item Unfavorable
Sangat Sesuai	4	Sangat Tidak Sesuai
Sesuai	3	Tidak Sesuai
Tidak Sesuai	2	Sesuai
Sangat Tidak Sesuai	1	Sangat Sesuai

Peneliti sengaja menghilangkan kategori respon tengah atau netral dengan alasan: (1) Kategori netral memiliki arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (dalam konsep aslinya bisa diartikan netral atau ragu-ragu); (2) Tersedianya jawaban yang di tengah menimbulkan kecenderungan jawaban ke tengah (*central tendency effect*), terutama bagi subyek yang ragu atas jawabannya. Dengan alasan tersebut, maka peneliti menghilangkan kategori respon di tengah atau netral karena dikhawatirkan subyek yang ragu akan memberi jawaban netral (Hadi, 2003).

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan penelitian peneliti sebaiknya memastikan alat ukur yang digunakan harus valid dan reliabel agar hasilnya tidak keliru dan tidak memberikan gambaran yang jauh berbeda dari keadaan yang sebenarnya.

a. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur, yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Tes yang menghasilkan

data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah (Hamdi & Jannah, 2020). Hal terpenting dalam validasi skala psikologi adalah mampu membuktikan bahwa struktur seluruh aspek keprilakuan, indikator keprilakuan, dan aitem-aitem lainnya dapat membentuk suatu konstruk yang akurat bagi atribut yang diteliti. Meskipun demikian pembuktian mengenai validitas konstruk skala yang bersangkutan masih harus tetap dilakukan. Menurut Jamie (dalam Azwar, 2011) menyatakan bahwa validitas konstruk sendiri dapat diartikan sejauhmana definisi operasional mampu mencerminkan konstruk yang hendak diukur.

Penelitian ini menggunakan pendekatan CVR untuk (*Content Validity Rasio*) untuk menganalisis motivasi kerja, menurut Lawshe (dalam Azwar, 2011) untuk mengukur tingkat validitas isi aitem yang berdasarkan pada data empirik dibutuhkannya penilaian dari beberapa ahli yang disebut SME (subyek matter experts) . Penilaian ini bertujuan untuk mengetahui apakah suatu aitem itu esensial dan relevan atau tidak. Angka CVR bergerak antara -1.00 sampai dengan +1.00. Bila setengah dari panelis (SME) menyatakan sebuah aitem bersifat essensial, maka nilai CVR = 0,00 berarti Valid. Berikut rumus CVR:

$$CVR = \left(\frac{2Ne}{n} \right) - 1$$

Keterangan :

CVR : *Content Validity Rasio* (Rasio Validitas Isi)

Ne : Jumlah panelis yang memberikan penilaian

N : Jumlah semua panelis

Tabel 6 : Daftar Ahli Panel *Contect Validity Rasio*

Nama	Pelaksanaan
Alfiesyahriantan Habibie M.Si	23 Oktober 2024
Dessy Rifa Anzani Amd. Keb, S. Psi, M. Psi	25 Oktober 2024
Dr. Muallifah, S.Psi., MA	23 November 2024
Dra. Luluk Sri Rahayu	21 Oktober 2024
Winarto M.Pd	22 Oktober 2024

Proses CVR yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan memberikan dokumen yang terdiri dari form identitas ahli, definisi operasional, materi penilaian dan petunjuk pengisian. Skala motivasi kerja terdiri dari 24 item, Ahli panel dalam penelitian ini adalah ibu dan bapak dosen yang ahli sesuai bidang pendidikan, pengawas sekolah dan kepala sekolah. Peneliti memohon bantuan untuk menilai terhadap kesesuaian item dengan indikator variabel. Beberapa ahli panel memberikan masukan untuk menambahkan item agar dapat terdistribusikan dengan baik saat penelitian turun lapangan dan menggunakan bahasa yang lebih mudah untuk dipahami.

Menurut Sugiono, sebuah instrumen dikatakan valid apabila mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana item kuesioner valid atau tidak valid. Hal ini dilakukan untuk mencari korelasi dari setiap item pertanyaan dengan skor total pertanyaan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran ordinal minimal serta pilihan jawaban lebih dari dua pilihan (Sugiono, 2014). Rumus korelasi yang dapat digunakan adalah rumus korelasi Person Product Moment seperti dibawah ini:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = korelasi person antara skor item instrumen yang akan digunakan dengan skor semua item instrumen dalam variabel yang bersangkutan

x = skor item yang akan digunakan

y = skor semua item instrumen dalam variabel tersebut

$\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi x

$\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi y

n = banyaknya sampel atau responden

Keputusan pengujian validitas item responden adalah sebagai berikut

1. Item pertanyaan penelitian dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.
2. Item pertanyaan penelitian dikatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Secara teknis pengujian instrument dengan rumus-rumus diatas menggunakan aplikasi SPSS 22.0 *for windows*.

Hasil dari analisis validitas masing-masing variabel yaitu perilaku cyberbullying, kecerdasan emosi, dan online disinhibition effect menggunakan bantuan Program SPSS for Windows versi 22.0. akan dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 7 : Blue Print yang sudah di CVR

Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
	Valid	Gugur	
Tantangan yang di rasakan guru terhadap pekerjaanya	1,2,3,4	-	4
Semangat Guru dalam mencapai prestasi kerja	6,8	5,7	3
Motivasi Guru untuk mengembangkan Potensinya	9,10,11,12	-	4
Tanggungjawab yang di Rasakan Guru	13,14,15,16	-	4
Kemungkinan Guru dapat maju dalam Kariernya	17,19, 20	18	3
Pengakuan yang di beri atas kinerja guru yang di lakukan	21,22,23,24	-	4
Total	21	3	21

Hasil pengujian validitas skala perilaku cyberbullying menggunakan bantuan Program SPSS for Windows versi 22.0. pada tabel. menunjukkan bahwa dari jumlah 24 item, sebanyak 21 item dinyatakan valid karena memiliki koefisien korelasi $r_{xy} \geq r_{tabel}$ product moment (0,2039), sedangkan 3 item lainnya dinyatakan tidak valid karena memiliki nilai koefisien korelasi $r_{xy} \leq r_{tabel}$ product moment (0,2039). Item yang tidak valid tersebut merupakan item pada aspek semangat guru dalam mencapai prestasi kerja dan pengakuan yang di berikan atas kinerja yang di lakukan.

b. Reliabilitas

Menurut Azwar (2011), reabilitas berasal dari kata reliabilitas yang merujuk pada asal-usul dan kemampuan, pengukuran yang memiliki bisik-bisik tinggi disebut sebagai pengukuran yang dapat diandalkan. Konsep bela diri dalam konteks alat terkait dengan masalah pengukuran kesalahan. Uji coba yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach* (Mulyana, 2014). Perhitungan *Alpha Cronbach* dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS 22.0 for windows.

$$C\sigma = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

$C\sigma$ = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir

σ_t^2 = Varians total

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan dinyatakan reliable.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan dinyatakan tidak reliable.

G. Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu rangkaian kegiatan penelitian yang amat penting dan menentukan (Sugiono, 2014). Peneliti menggunakan Model analisis data statistik yang berupa korelasi sebab-akibat atau dengan kata lain hubungan atau pengaruh yang menggunakan model regresi moderasi menggunakan aplikasi statistik SPSS 22.0 for windows Peneliti memakai data statistik deskriptif untuk menggambarkan situasi umum yang terjadi di tempat penelitian atau hasil penelitian.

1. Analisis Kategorisasi Variabel

Untuk mengkatagorikan dan mengukur Tingkat Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Resiliensi pada Guru SMP Swasta Surabaya, maka digunakan kategorisasi untuk variabel berjenjang dengan mengacu pada mean hipotetik dan standart deviasi dengan bantuan analisis frekuensi SPSS 22.0 *for windows*, kemudian dilakukan kategorisasi dengan rumus sebagai berikut :

Tabel 8. Tabel Analisis Katagorisasi Variable

Variabel	Interval	Kategori
Lingkungan Kerja	$X > (M + 1SD)$	Tinggi
	$(M - 1SD) < X < (M + 1SD)$	Sedang
	$X < (M + 1SD)$	Rendah
Motivasi Kerja	$X > (M + 1SD)$	Tinggi
	$(M - 1SD) < X < (M + 1SD)$	Sedang
	$X < (M + 1SD)$	Rendah
Resileisni	$X > (M + 1SD)$	Tinggi
	$(M - 1SD) < X < (M + 1SD)$	Sedang
	$X < (M + 1SD)$	Rendah

Keterangan:

M : Rata-Rata

SD: Standart Deviasi

Skor kriteria tinggi, sedang dan rendah pada tahap berikutnya akan digunakan untuk mengetahui besarnya presentase (Ghozali, 2013).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas residual dilakukan dengan tujuan agar peneliti tahu normal atau tidaknya distribusi data. Namun sebelumnya dilakukan terlebih uji normalitas data agar peneliti mengetahui apakah data ini dapat menggunakan uji analisis parametrik atau nonparametric (Sugiono, 2014). Metode pengujian yang digunakan yaitu Kolmogrov Smirnov dengan kriteria pengujian $\alpha = 0,05$ sebagai berikut:

- 1) Jika $\alpha \text{ sig} \geq \alpha$ berarti data sampel berdistribusi normal.
- 2) Jika $\alpha \text{ sig} \leq \alpha$ berarti data sampel tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dilakukan agar supaya peneliti bisa melihat apakah terdapat korelasi antar variabel independen di dalam model regresi. Baiknya, sebuah penelitian dengan model regresi tidak

terdapat korelasi antar variabel bebasnya. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,00 maka model regresi tersebut bebas dari multikolinieritas (Ghozali, 2013).

c. Uji Heterokedstisitas

Menurut Ghozali, uji heterokedstisitas memiliki tujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah model regresi. Heterokedstisitas merupakan salah satu faktor yang menyebabkan model regresi linier tidak efisien dan akurat. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadi gejala heterokedstisitas. Salah sstu cara yang paling akurat untuk mendeteksi heterokedstisitas adalah dengan menggunakan uji scatterplot (Ghozali, 2013).

3. Uji Analisis Regresi Moderasi

Untuk menguji resiliensi sebagai variabel moderasi pada peran lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru SMP Swasta Surabaya Utara. Menggunakan metode *moderated regression analysis* (MRA). MRA merupakan aplikasi khusus regresi linier berganda, dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi yakni perkalian dua atau lebih variabel independen (Arikunto, 2006). Uji ini untuk membuktikan apakah variabel moderasi dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. MRA dapat untuk menguji hipotesis kedua (Sakti, 2017). Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X + b_2 Z + b_3 X*Z$$

Keterangan:

- Y : Kesejahteraan psikologis
 a : Konstanta
 b : Koefisien regresi
 X : Konflik peran ganda

Z : Regulasi diri

X*Z : Interaksi antara konflik peran ganda dengan regulasi diri

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh konflik peran ganda dan regulasi diri terhadap kesejahteraan psikologis. Metode statistik untuk menguji pengaruh antara dua variabel dependen dan satu atau lebih variabel independen adalah regresi. Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda untuk mengetahui gambaran mengenai pengaruh konflik peran ganda dan regulasi diri terhadap kesejahteraan psikologis. (Sugiono, 2014).

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali, menjelaskan bahwasannya peneliti menggunakan koefisien determinasi (R^2) dengan tujuan untuk menentukan dan memprediksi seberapa besar atau seberapa penting kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang berkisar antara 0 dan 1. Jika nilai R^2 kecil, maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Namun jika nilai mendekati 1, berarti variabel bebas memberikan semua informasi yang diperlukan untuk menahan variabel terikat (Ghozali, 2018).

b. Uji Statistik F

Menurut Ghozali, menjelaskan bahwa pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah dalam variabel terikat dipengaruhi secara simultan oleh variabel bebas (Sugiono, 2014). Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $\geq 0,05$ maka variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap variabel dependen.

- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $\leq 0,05$ maka variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji Statistik t

Menurut Ghozali, uji parsial (uji t) dilakukan dengan tujuan untuk melihat pengaruh dari setiap variabel bebas secara mandiri terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013). Tingkat signifikansi atau kepercayaan dalam pengujian ini sebesar 95% atau $(\alpha) = 0,05$ dengan kriteria pengujian:

- 1) Jika t hitung mempunyai tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Jika t hitung mempunyai tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

Tahap yang di lalui sebelum melakukan penelitian adalah memahami tempat yang di lakukannya penelitian dan mempersiapkan segala sesuatu berkaitan dengan kelangsungan penelitian dan mempersiapkan segala sesuatu yang berkaitan dengan kelangsungan penelitian. Penelitian mengenai Peran Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja yang di Moderasi Resiliensi Guru SMP Swasta di Surabaya Utara.

Surabaya Utara adalah salah satu wilayah administratif di Kota Surabaya, Jawa Timur yang memiliki ciri khas demografis yang merupakan Kawasan populasi padat, di huni oleh Masyarakat dengan beragam latar belakang etnis, seperti Jawa, Madura, Tionghoa dan lainnya. Tingkat kepadatan penduduknya cenderung tinggi terutama di area pemukiman dekat pulau madura seperti kecamatan kenjeran, bulak, krembangan, semampir dan lain sebagainya. Surabaya utara adalah salah satu pusat ekonomi penting di Surabaya, karena keberadaan Pelabuhan Tanjung Perak yang menjadi gerbang perdagangan Nasional maupun Internasional.

Ekonomi di wilayah Surabaya utara di dominasi oleh sektor perdagangan, Transportasi, jasa dan Industri kecil. Kesenjangan di wilayah Surabaya Utara mencerminkan perbedaan yang mencolok antar kelas ekonomi. Ada kelompok ekonomi menengah keatas seperti pengusaha dan pedagang besar, namun sebagai besar penduduk berasal dari kalangan kebawah yang banyak warga bekerja di sektor informal dengan pendapatan tidak menentu, seperti buruh pelabuhan, pedagang kecil, atau pekerja harian. Pada kondisinya Surabaya Utara masih menghadapi persoalan kemiskinan, terutama di kawasan permukiman

padat seperti kampung-kampung di sekitar Lebak, Kenjeran dan Kalimas.

Pendidikan SMP di wilayah Surabaya Utara terdiri dari pendidikan Negeri dan Swasta, Pendidikan Negeri SMP di bawah manajemen oleh Pemerintah Kota Surabaya, sedangkan Pendidikan Swasta di bawah manajemen yayasan setiap lembaga SMP swasta masing-masing. Pendidikan di Surabaya Utara mencerminkan keragaman budaya dan agama, dengan sekolah-sekolah berbasis agama Islam, Kristen, atau universal di naungi oleh Yayasan Kepolisian, Yayasan Angkatan Laut. Input siswa-siswi di Surabaya Utara 70% dimana sekolah tersebut menawarkan terjangkau biaya sekolah dan peminatnya adalah keluarga ekonomi menengah kebawah, sedangkan 30% nya terdiri dari kalangan menengah keatas, yang di mana sekolahnya menawarkan sekolah unggulan yang memiliki fasilitas lengkap, Ekstrakurikuler yang Variatif dan Kurikulum yang Termanajemen.

Karakteristik Siswa-Siswi Surabaya Utara di SMP di bagi menjadi dua yakni karakteristik siswa-siswi yang secara tingkat pengetahuan, motivasi belajar rendah dimana mayoritas di miliki oleh siswa-siswi yang mempunyai dorongan semangat belajar kurang karna kondisi ekonomi dimana orang tua mayoritas pekerja buruh, pedagang kecil atau dari kalangan ekonomi kebawah, yang kedua motivasi belajar dan motivasi meningkatkan kemampuan di bidang non akademik tinggi, mayoritas siswa-siswi tersebut di tunjang support orang tua dan fasilitas yang menunjang.

2. Waktu dan Tempat

Penelitian di laksanakan selama 1 Bulan yakni pada tanggal 28 Oktober - 27 November 2024 di Guru sekolah SMP Swasta Surabaya Utara, dengan menyajikan Skala Penelitian Peran Lingkungan Kerja terhadap Motivasi kerja di Moderasi Resiliensi pada Guru SMP Swasta Surabaya Utara dengan bentuk *Hard File* dan *Google Form*.

3. Subyek Penelitian

Subyek penelitian ini yakni guru yang mengajar di SMP Swasta Surabaya Utara, Subyek diperkenankan mengisi adalah Guru yang usia mengajarnya Nol sampai Sebelum Pensiun, baik *fresraduate*, yang belum bersertifikasi, maupun yang sudah bersertifikasi. Baik guru laki-laki maupun Guru Perempuan berjumlah 425 Responden. Rincian demografi responden penelitian sebagai berikut :

Tabel 9. Rincian Demografi Responden

Katagori	Frekuensi (N)	Presentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	181	42.58%
Perempuan	244	57.42%
Lama Mengajar		
< 10 Tahun	342	80%
> 10 Tahun	103	20%
Status		
Belum Sertifikasi	275	64.7%
Perempuan	152	
Laki-Laki	123	
Sudah Sertifikasi	150	55.3%
Perempuan	92	
Laki-laki	48	

Subyek Penelitian mayoritas terbanyak adalah berasal dari guru Perempuan Dimana berjumlah 244 Guru dengan prosentase 57.42% sedangkan jumlah guru laki-laki sebanyak 181% dengan prosentase 42.58% . sedangkan di lihat dari lama mengajar guru presentase terbanyak adalah guru yang mengajarnya Kurang dari 10 tahun sebanyak 342 dengan prosentase 80% dan guru yang mengajar di atas 10 tahun berjumlah 103 dengan prosentase 20%. Guru yang belum bersertifikasi lebih banyak mencapai 64% daripada guru yang bersertifikasi.

4. Hambatan-Hambatan yang di jumpai dalam pelaksanaan

Kendala yang di alami oleh peneliti yakni waktu untuk bisa memenuhi jumlah responden 500 responden kurang, peneliti hanya

mendapatkan jumlah responden 425 Responden. Hal ini di karenaka beberapak guru menolak di karenakan kesibukan guru dalam pekerjaanya. Peneliti juga kurang luas menjangkau semua guru di Surabaya Utara di karenakan keterbatasan tenaga untuk mendatangi sekolah-sekolah SMP Swasta di Surabaya Utara.

B. Hasil Penelitian

Data hasil penelitian disusun berdasarkan tiga skala yang sudah diisi olehguru, yakni skala Lingkungan Kerja yang digunakan untuk mengukur variabel bebas, skala Motivasi Kerja yang digunakan untuk mengukur variabel terikat dan skala CD-RISK yang digunakan untuk menjadi moderasi antar kedua variabel.

1. Analisis Katagorisasi

Kategorisasi dilakukan dengan mengelompokkan subjek melalui perbandingan skor hipotetik dan skor empirik pada variabel.

a. Katagorisasi tingkat skor subyek

Tabel 10. Perbandingan Skor Hipotetik dan Skor Empirik

Variabel	Nilai Hipotetik				Nilai Empirik			
	Min	Max	M	SD	Min	Max	M	SD
Lingkungan kerja	15	60	37,5	7,5	15	60	37	7,5
Motivasi kerja	24	96	60	12	24	96	60	12
Resiliensi	25	100	62,5	12,5	25	100	62,5	12,5

Setelah mendapat data hasil skor hipotetik dan skor empirik, maka langkaselanjutnya adalah melakukan kategorisasi pada skor subjek berdasarkan norma kategorisasi (Azwar, 2017)

Tabel 11. Norma Katagorisasi

Kategori	Daerah Keputusan
Rendah	$X < (\mu - \sigma)$
Sedang	$(\mu - \sigma) \leq X < (\mu + \sigma)$
Tinggi	$(\mu + \sigma) \leq X$

Ketentuan dari tabel 11 dapat diketahui bahwa kategorisasi data variabel lingkungan kerja sebesar $(\mu - \sigma) = 37,5 - 7,5 = 30$ dan $(\mu + \sigma) = 37,5 + 7,5 = 45$ sedangkan untuk motivasi kerja sebesar $(\mu$

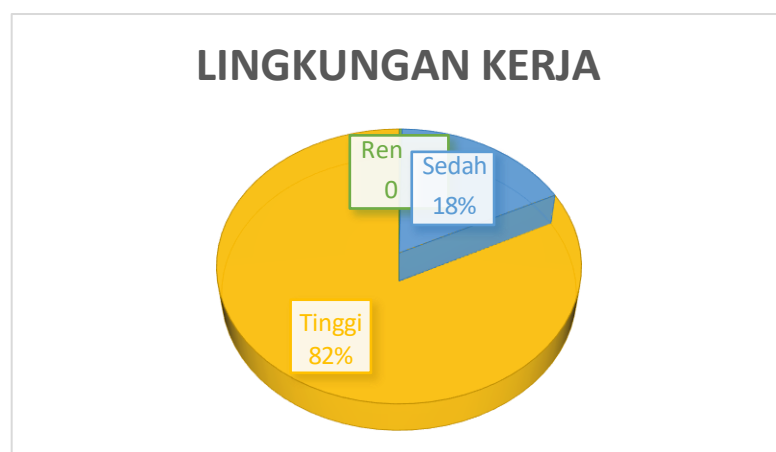
- σ) = $60 - 12 = 48$ dan $(\mu + \sigma) = 60 + 12 = 62$. Data variabel resiliensi dapat diketahui $(\mu - \sigma) = 62,5 - 12,5 = 50$ dan $(\mu + \sigma) = 62,5 + 12,5 = 75$. Kategorisasi skor berdasarkan dari tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 12 katagorisasi skor.

Tabel 12. Katagorisasi Skor

Variabel	Kategori	Daerah Keputusan	Jumlah	
			Subjek	Persentase
Lingkungan kerja	Rendah	$X < 30$	1	0,3%
	Sedang	$30 \leq X < 45$	74	17,4%
	Tinggi	$45 \leq X$	350	82,3%
	Total			100%
Motivasi kerja	Rendah	$X < 48$	0	0%
	Sedang	$48 \leq X < 62$	350	82,3%
	Tinggi	$62 \leq X$	75	17,7%
	Total			100%
Resiliensi	Rendah	$X < 50$	0	0%
	Sedang	$50 \leq X < 75$	8	1,9%
	Tinggi	$75 \leq X$	417	98,1%
	Total			100%

Frekuensi Lingkungan Kerja pada guru SMP Swasta di Surabaya dengan menggunakan uji frekuensi melalui SPSS (*statistical product and service solution*) 23.0 for windows menunjukkan hasil sebanyak 18 % pada katagori sedang, dan 82% pada katagori tinggi yang dapat di lihat pada gambar :

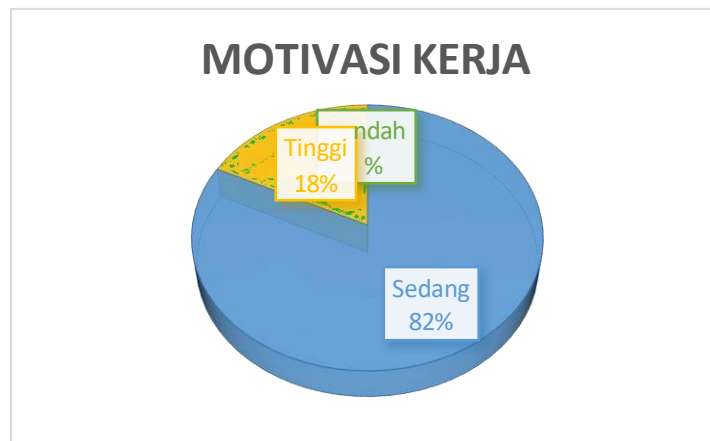
Gambar 1 : Katagorisasi Lingkungan Kerja



Berdasarkan gambar 1 tersebut dapat di ketahui bahwa lingkungan kerja di SMP Swasta Surabaya memiliki lingkungan kerja yang positif berkatagori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di sekolah SMP Swasta Surabaya membawa pengaruh positif.

Frekuensi Motivasi Kerja pada guru SMP Swasta di Surabaya dengan menggunakan uji frekuensi melalui SPSS (*statistical product and service solution*) 23.0 for windows menunjukkan hasil sebanyak 82 % pada katagori sedang, dan 18% pada katagori tinggi yang dapat di lihat pada gambar :

Gambar 2 : Diagram Motivasi Kerja



Berdasarkan gambar 2 tersebut dapat di ketahui bahwa motivasi kerja di SMP Swasta Surabaya memiliki motivasi kerja yang berkatagori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa butuh peningkatan motivasi guru agar kinerja guru bisa optimal dalam mengajar di sekolah SMP Swasta Surabaya.

Frekuensi Resiliensi pada guru SMP Swasta di Surabaya dengan menggunakan uji frekuensi melalui SPSS (*statistical product and service solution*) 23.0 for windows menunjukkan hasil sebanyak 98 % pada katagori tinggi, dan 2% pada katagori sedang yang dapat di lihat pada gambar :

Gambar 3 : Diagram Katagorisasi Resiliensi



Berdasarkan gambar tersebut dapat di ketahui bahwa Resiliensi guru di SMP Swasta Surabaya memiliki Resiliensi mayoritas yang berkategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa hampir keseluruhan guru di SMP Swasta Surabaya utara mempunyai resiliensi yang baik dalam internal dirinya.

Skor Subyek Frekuensi Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Resiliensi pada guru SMP Swasta di Surabaya dengan menggunakan uji frekuensi melalui SPSS (*statistical product and service solution*) 23.0 for windows dapat di lihat pada gambar :

Gambar 4 : Skor Subyek



Berdasarkan gambar 4 skor subyek dapat diketahui hasil perhitungan menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja yang diperoleh oleh subjek kurang dari 30 maka subjek tergolong memiliki lingkungan kerja yang rendah, dan tergolong pada kategori sedang ketika nilai lingkungan kerja subjek berada pada rentang nilai 30 – 45. Sedangkan nilai subjek yang lebih dari 45 digolongkan pada kategori lingkungan kerja tinggi. Pada bagian pengkategorian motivasi kerja, diketahui bahwa nilai subjek yang kurang dari 48 dianggap memiliki motivasi kerja yang rendah, dan dikategorikan memiliki motivasi kerja yang sedang ketika nilai subjek berada dalam rentang 48 - 62, jika nilai subjek lebih dari 62 maka subjek dianggap memiliki motivasi kerja yang tinggi. Begitu pula dengan resiliensi, jika nilai subjek kurang dari 50, maka subjek termasuk pada kategori resiliensi rendah. Nilai subjek yang berada dalam rentang 50 – 75 dianggap resiliensi sedang, dan nilai subjek yang lebih besar dari 75 akan dinilai memiliki resiliensi yang baik, yaitu tinggi..

b. Aspek Pembentuk Utama

1. Lingkungan Kerja

Faktor utama pembentuk variable perilaku lingkungan kerja berdasarkan aspek yang telah ada sebagai berikut :

- a) Lingkungan Kerja fisik $= \frac{16870}{20916} \times 100 = 0.80$
- b) Lingkungan kerja Non Fisik $= \frac{4046}{20916} \times 100 = 0.20$

Tabel 13: Faktor pembentuk utama Lingkungan Kerja

Aspek	Skor Total Aspek	Skor Total Variabel	Hasil
Lingkungan Kerja Fisik	16870		80%
Lingkungan Kerja Non Fisik	4046	20916	20%

Berdasarkan tabel 13 faktor pembentuk lingkungan kerja maka di ketahui banyak aspek lingkungan kerja fisik mempunyai skor 80% yang mendukung guru SMP Swasta Surabaya Utara dalam kepengajaran dan kinerjanya. Sedangkan skor lingkungan kerja non fisik mempunyai skor 20% lebih kecil daripada fasilitas atau infrastruktur sekolah. hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja sangat mempengaruhi kinerja seorang guru atau karyawan sebagaimana di ungkap dalam penelitian Bennell & Akyeampong (2007) bahwa fasilitas kerja yang memadai (seperti ruang kelas yang baik, perlengkapan mengajar, dan akses teknologi) secara signifikan meningkatkan motivasi dan kinerja guru di negara berkembang. Sedangkan penelitian ini menyebutkan bahwa hubungan antara manajemen, kepala sekolah dan sesama rekan kerja sangat di butuhkan untuk menunjang lingkungan kerja yang positif.

2. Motivasi Kerja

Faktor utama pembentuk variable perilaku lingkungan kerja berdasarkan aspek yang telah ada sebagai berikut :

- a) Tantangan yang di rasakan guru terhadap pekerjaanya

$$\frac{5106}{28538} \times 100 = 0.19$$

- b) Semangat guru dalam mencapai prestasi kerja

$$\frac{2690}{28538} \times 100 = 0.16$$

- c) Motivasi guru untuk mengembangkan potensinya

$$\frac{4749}{28538} \times 100 = 0.17$$

- d) Tangungjawab yang di rasakan Guru

$$\frac{4784}{28538} \times 100 = 0.17$$

- e) Kemungkinan guru dapat maju dalam kariernya

$$\frac{4752}{28538} \times 100 = 0.17$$

f) Pengakuan yang di beri atas kinerja guru yang di lakukan

$$\frac{4455}{28538} \times 100 = 15.44\%$$

Tabel 14 : Faktor Pembentuk Aspek Lingkungan Kerja

Aspek	Total Aspek	Total Seluruh Variable	Prosentase
Tantangan yang di rasakan guru terhadap pekerjaannya	5108	28538	19%
Semangat Guru dalam mencapai prestasi kerja	4690		16%
Motivasi Guru untuk mengembangkan Potensinya	4749		17%
Tanggungjawab yang di Rasakan Guru	4784		17%
Kemungkinan Guru dapat maju dalam Kariernya	4752		17%
Pengakuan yang di beri atas kinerja guru yang di lakukan	4455		14%

Berdasarkan data di atas tingkat motivasi kerja adalah tantangan yang di rasakan guru terhadap pekerjaannya mempunyai prosentase terbesar 19% dan yang terendah adalah pengakuan yang di berikan atasan atas kinerja guru yang di lakukan dengan prosentase 14%.hal ini sesuai dengan (Antwi, 2023) bahwa faktor yang memengaruhi motivasi kerja guru di tingkat sekolah menengah atas (Senior High School) di distrik Saboba, wilayah utara Ghana adalah kompensasi, apresasi dari kepala sekolah atau atasan, dukungan profesional dan hubungan di lingkungan kerja seperti rekan kerja, siswa dan masyarakat sekitar. Dalam hasil penelitian ini aspek terendah hubungan atasan atas kinerja guru hal ini dapat di artikan kurangnya aspek

apresiasi yang di dapatkan guru selama kerja di sekolah.

3. Tingkat Resiliensi

Faktor utama pembentuk variable perilaku lingkungan kerja berdasarkan aspek yang telah ada sebagai berikut :

a) Kopetensi personal

$$\frac{10592}{36266} \times 100 = 29\%$$

b) Keyakinan terhadap insting atau percaya diri

$$\frac{10333}{36266} \times 100 = 28\%$$

c) Penerimaan diri yang positif terhadap perubahan dan hubungan baik dengan lingkungan

$$\frac{7700}{36266} \times 100 = 21\%$$

d) Kontrol

$$\frac{4579}{36266} \times 100 = 12\%$$

e) Spiritual

$$\frac{3062}{36266} \times 100 = 10\%$$

Tabel : 15 Faktor Pembentuk utama Variable Resiliensi

Aspek	Total Aspek	Total Seluruh Variable	Prosentase
Kopetensi personal standart yang tinggi dan keuletan	10592	36266	29%
Keyakinan terhadap insting atau percaya diri	10333		28%
Penerimaan diri yang positif terhadap perubahan dan hubungan baik dengan lingkungan	7700		21%
Control	4579		12%
Spiritual	3062		10%

Berdasarkan data di atas tingkat Resiliensi adalah

kopetensi personal standart yang tinggi dan keuletan mempunyai skor tertinggi 29% sedangkan skor terendah spritual 10%.

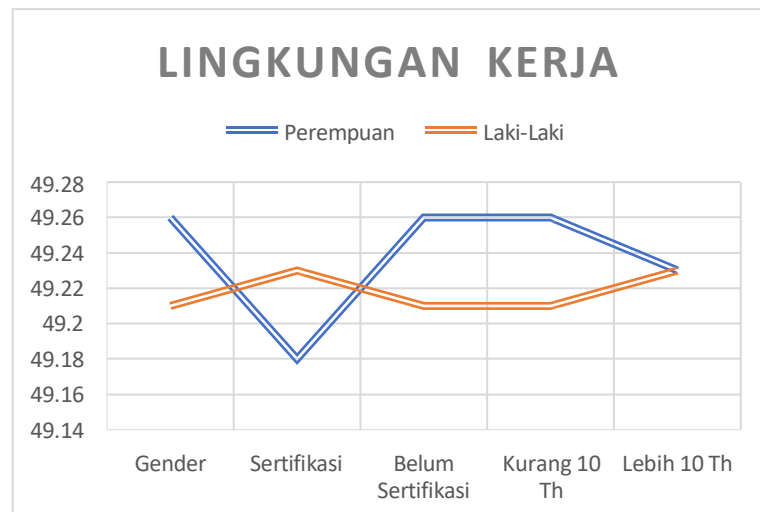
c. Analisis Tingkat Responden Berdasarkan Demografi

Analisis Tingkat Rata-rata Responden berdasarkan jenis kelamin, Lama bekerja dan Status sertifikasi.

1) Lingkungan Kerja

Hasil Lingkungan kerja Terdiri dari Responden Jenis kelamin, Lama bekerja dan status setifikasi maupun yang belum tersertifikasi :

Gambar 5. analisis demografi lingkungan kerja



Rata-rata Lingkungan Kerja Berdasarkan Gender Secara keseluruhan, perempuan memiliki nilai lingkungan kerja yang sedikit lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Nilai perempuan mencapai angka tertinggi 49.28 pada kategori "Gender," sementara laki-laki berada di kisaran 49.22, Pada kategori "Sertifikasi," terdapat sedikit perubahan pada nilai lingkungan kerja. Nilai perempuan berada di angka 49.22, sementara laki-laki juga menunjukkan nilai yang sama, yaitu 49.22, sedangkan kategori "Belum Sertifikasi," nilai lingkungan kerja perempuan mengalami penurunan ke titik terendah, yaitu 49.18. Sebaliknya, nilai laki-laki tetap berada

di sekitar 49.22.

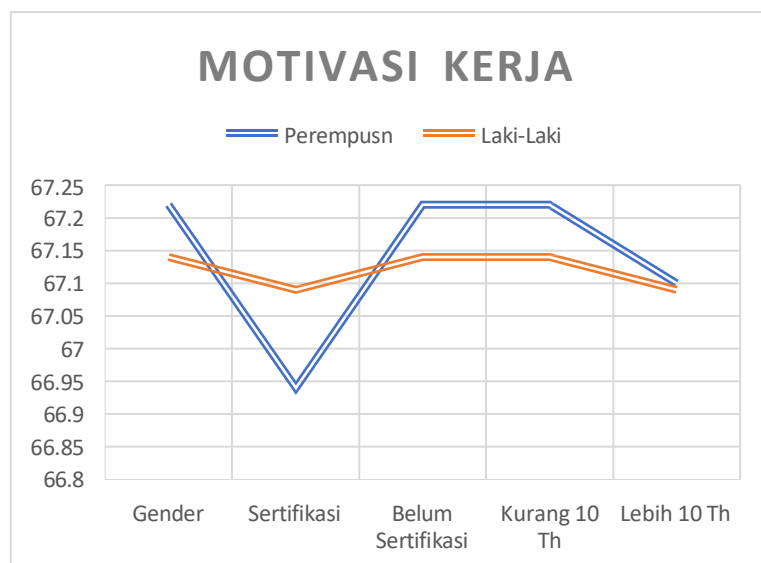
Dalam kategori "Kurang dari 10 Tahun," perempuan menunjukkan nilai lingkungan kerja yang lebih tinggi, yaitu 49.26, sementara laki-laki sedikit lebih rendah, di angka 49.22. Pada kategori "Lebih dari 10 Tahun," nilai lingkungan kerja untuk perempuan tetap berada pada 49.26, sementara laki-laki mengalami sedikit peningkatan ke angka yang hampir sama, yaitu sekitar 49.25.

Nilai lingkungan kerja perempuan menunjukkan fluktuasi yang lebih besar dibandingkan laki-laki. Perempuan mengalami penurunan signifikan pada kategori "Belum Sertifikasi" (49.18) dan kembali naik pada kategori "Kurang dari 10 Tahun" (49.26). Sebaliknya, laki-laki cenderung memiliki nilai yang lebih stabil di semua kategori, dengan rentang nilai yang lebih kecil.

2) Motivasi Kerja

Hasil Lingkungan kerja Terdiri dari Responden Jenis kelamin, Lama bekerja dan status setifikasi maupun yang belum tersertifikasi :

Gambar 6. Analisis Demografi Motivasi Kerja



Kategori "Gender" menunjukkan bahwa laki-laki memiliki nilai motivasi kerja yang sedikit lebih tinggi dibandingkan perempuan. Nilai motivasi kerja untuk laki-laki berada di angka 67.22, sedangkan perempuan berada di 67.15. Dalam kategori "Sertifikasi," motivasi kerja untuk laki-laki mengalami penurunan yang cukup signifikan hingga mencapai angka terendah 66.88. Hal yang sama juga dialami perempuan, tetapi dengan penurunan yang lebih kecil, yaitu ke angka 67.05. Pada kategori "Belum Sertifikasi," baik laki-laki maupun perempuan menunjukkan sedikit peningkatan dalam nilai motivasi kerja. Laki-laki mencapai angka 67.10, sementara perempuan sedikit lebih rendah di angka 67.08. Peningkatan ini menunjukkan bahwa ketiadaan sertifikasi tidak terlalu memengaruhi motivasi kerja secara signifikan.

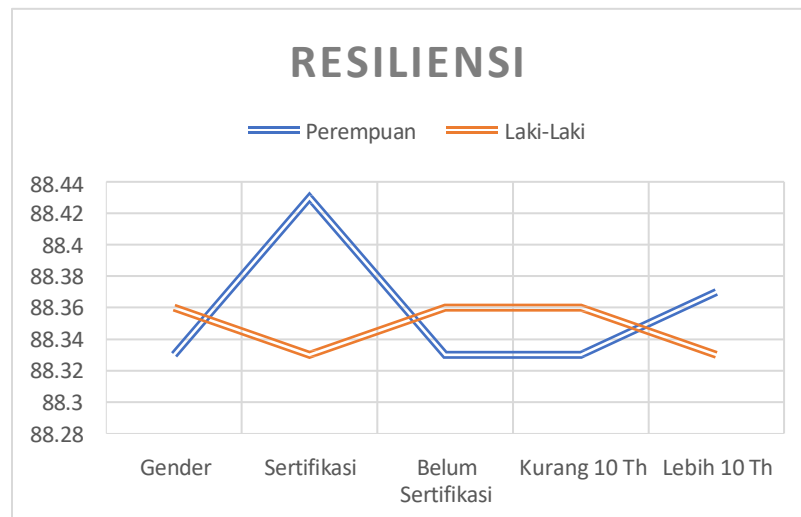
Dalam kategori "Kurang dari 10 Tahun," laki-laki menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam motivasi kerja hingga mencapai angka tertinggi 67.25. Perempuan juga menunjukkan peningkatan, tetapi tidak sebesar laki-laki, dengan nilai mencapai 67.15. Pada kategori "Lebih dari 10 Tahun," motivasi kerja untuk laki-laki mengalami penurunan menjadi 67.15, sedangkan perempuan tetap berada di angka 67.10. Penurunan ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang panjang cenderung membuat motivasi kerja menjadi lebih stabil tetapi sedikit menurun untuk laki-laki. Laki-laki menunjukkan fluktuasi yang lebih besar dalam motivasi kerja dibandingkan perempuan. Nilai motivasi kerja laki-laki berkisar dari 66.88 hingga 67.25, sedangkan perempuan memiliki rentang yang lebih kecil, yaitu dari 67.05 hingga 67.15. Hal ini menunjukkan bahwa laki-laki lebih responsif terhadap perubahan faktor eksternal seperti sertifikasi dan pengalaman kerja.

Grafik tersebut menunjukkan bahwa laki-laki cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih fluktuatif dibandingkan perempuan, terutama pada kategori sertifikasi dan pengalaman kerja. Untuk meningkatkan motivasi kerja secara keseluruhan, perusahaan dapat fokus pada program pengembangan dan penghargaan bagi karyawan yang memiliki sertifikasi serta mempertimbangkan strategi motivasi khusus untuk karyawan dengan pengalaman kerja lebih dari 10 tahun. Pendekatan berbasis gender juga dapat membantu menangani perbedaan yang terlihat pada grafik ini.

3) Resiliensi

Hasil Resiliensi Terdiri dari Responden Jenis kelamin, Lama bekerja dan status sertifikasi maupun yang belum tersertifikasi :

Gambar 7. Analisis Demografi Resiliensi



Grafik menunjukkan rata-rata resiliensi untuk perempuan dan laki-laki pada beberapa kategori. Secara keseluruhan, perempuan memiliki nilai resiliensi yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki dalam sebagian besar kategori. Nilai resiliensi perempuan mencapai puncaknya pada angka 88.44 di kategori "Sertifikasi," sedangkan nilai resiliensi laki-

laki tetap lebih stabil, berkisar antara 88.28 hingga 88.36. Pada kategori "Sertifikasi," perempuan memiliki resiliensi tertinggi, dengan nilai rata-rata mencapai 88.44. Sebaliknya, laki-laki menunjukkan nilai yang lebih rendah pada kategori yang sama, yaitu sekitar 88.34. Pada kategori "Belum Sertifikasi," baik perempuan maupun laki-laki mengalami penurunan nilai resiliensi. Perempuan memiliki nilai sekitar 88.32, sementara laki-laki berada sedikit lebih rendah, yaitu sekitar 88.31.

kategori "Kurang dari 10 Tahun," perempuan dan laki-laki menunjukkan nilai resiliensi yang hampir sama. Nilai perempuan berada di sekitar 88.33, sedangkan laki-laki sedikit lebih rendah pada 88.32. Pada kategori "Lebih dari 10 Tahun," perempuan kembali menunjukkan peningkatan nilai resiliensi hingga sekitar 88.36, sedangkan laki-laki mengalami penurunan menjadi sekitar 88.28. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang lebih panjang mungkin memberikan dampak positif terhadap resiliensi perempuan, tetapi tidak memiliki efek yang sama pada laki-laki. Secara umum, nilai resiliensi perempuan menunjukkan fluktuasi yang lebih besar dibandingkan laki-laki. Perempuan memiliki nilai resiliensi tertinggi pada kategori "Sertifikasi" (88.44) dan nilai terendah pada kategori "Belum Sertifikasi" (88.32). Sebaliknya, laki-laki menunjukkan konsistensi dengan nilai yang lebih stabil, tanpa adanya lonjakan atau penurunan yang signifikan.

Grafik tersebut keseluruhan menunjukkan bahwa sertifikasi dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang berbeda terhadap resiliensi berdasarkan gender. Perempuan cenderung lebih dipengaruhi oleh sertifikasi dan pengalaman kerja jangka panjang, sementara laki-laki menunjukkan pola yang lebih stabil di seluruh kategori. Intervensi yang berfokus pada peningkatan resiliensi dapat mempertimbangkan

perbedaan ini untuk menghasilkan hasil yang lebih efektif.

2. Analisis Uji Asumsi

Uji asumsi yang dilakukan diantaranya adalah normalitas dengan meninjau hasil *Kolmogorov-Smirnov*, multikolinieritas dengan melihat *Tolerance* dan *VIF*, kemudian mengukur heterokedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser*.

a. Normalitas

Hasil Uji Normalitas yang telah dilakukan diketahui bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 16 yang menunjukkan nilai signifikansi statistic 0.200* yang berarti nilai tersebut lebih besar daripada 0,05, sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan dengan mengukur subjek secara parametris. Berikut merupakan hasil uji normalitas tiap variabel.

Tabel 16. Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Motivasi kerja	0,55	Normal
Lingkungan kerja	0,86	Normal
Resiliensi	0,56	Normal

b. Multikolinieritas

Hasil uji Multikolinieritas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa data pada penelitian ini tidak multikolinieritas. Hal itu disebabkan oleh nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan VIF yang lebih kecil dari 10,00. Situasi tersebut menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini dapat dilanjutkan dengan metode parametrik.

c. Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas yang telah dilakukan diketahui bahwa data pada penelitian ini tidak mengalami

heteroskedastisitas, yang berarti bahwa data memiliki ketidaksamaan varian residual dan jauh dari homoskedastisitas. Diketahui nilai signifikansi berada diatas 0,05 baik variabel *independent* maupun moderasi. Analisa Uji Hopetesis

3. Analisis Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji Stastistik F)

Tabel 17. Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14367,202	2	7183,601	461,747	,000 ^b
	Residual	6565,236	422	15,557		
	Total	20932,438	424			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Resiliensi, Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel ANOVA di atas dapat di ketahui bahwa nilai F hitung sebesar 461,747 dengan probalitas $0,000 < 0,005$ menunjukkan bahwa Resiliensi dan Lingkungan Kerja secara signifikan memengaruhi Motivasi Kerja

b. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Tabel 18. Uji Statistik t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9,869	3,314		-2,978	,003
	Lingkungan Kerja	,420	,067	,342	6,271	,000
	Resiliensi	,598	,063	,515	9,450	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi, ditemukan bahwa Lingkungan Kerja dan Resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Lingkungan Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,420 dengan nilai signifikansi 0,000, menunjukkan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Motivasi Kerja secara signifikan. Resiliensi memiliki koefisien regresi lebih besar, yaitu 0,598 dengan nilai signifikansi 0,000, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Berdasarkan nilai Beta, Resiliensi (0,515) memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan Lingkungan Kerja (0,342). Dengan demikian, Resiliensi menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan Motivasi Kerja.

c. Analisis MRA, R², F, dan T.

Analisis uji hipotesis terhadap data ketiga variabel dilakukan untuk mengetahui peran dari setiap variabel. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 19. Hasil Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

Variabel	MRA	R ²	F	t	Sig.
Lingkungan kerja	0,828	0,686	461,747	6,271	0,000
Resiliensi	0,830	0,689	310,822	1,871	0,062
Moderated Regression Analysis	0,002	0,003	-	-	-

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan *moderated regression analysis*, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan koefisien regresi (R^2) sebesar 0,686 sehingga dapat dikatakan hipotesis alternatif diterima, yaitu lingkungan kerja berperan terhadap motivasi kerja guru di sekolah. *Effect size* dalam penelitian ini sebesar 461,747 $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang bermakna bahwa lingkungan kerja memiliki peran signifikan sebesar 68% terhadap motivasi kerja guru di sekolah. Dalam hasil

uji hipotesis pada tabel 17 juga diketahui nilai signifikansi dari moderasi resiliensi sebesar 0,062 ($p < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,002 (0,2%) dan *effect size* sebesar 310,822 $F_{hitung} < F_{tabel}$ yang berartibahwa resiliensi tidak memiliki peran yang signifikan dalam memoderasi antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja guru di sekolah.

Berdasarkan tabel 17 diketahui bahwa *Unstandardized Coefficient* yang selanjutnya disebut α dan *Standardized Coefficient* yang disebut dengan Beta, menjelaskan bahwa B memaknai seberapa besar peningkatan konstanta yang akan terjadi jika ada kenaikan satu nilai pada variabel bebas, dan B juga digunakan untuk mengetahui besaran nilai awal variabel terikat. Jika rumus persamaan regresi $Y = a + bX$ maka diketahui nilai $Y = 35.673 + 0,686$ dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Makna $B=0,686$ adalah jika faktor lain dikendalikan atau motivasi kerja dianggap bernilai 0, maka setiap peningkatan 1 unit pada prediktor lingkungan kerja, maka motivasi kerja meningkat 0,686.
2. Makna dari konstanta sebesar 310,822 adalah jika faktor-faktor yang lain dikendalikan atau variabel resiliensi diasumsikan bernilai 0, maka nilai Y adalah sebesar 310,822.

Berdasarkan persamaan regresi $Y = a + b_1 X + b_2 Z + b_3 X*Z$ maka diketahui nilai $Y = 310,822 + 0,686 + 0,002 + 0,686*0,002$ dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Makna $B=0,002$ adalah jika faktor lain dikendalikan atau motivasi kerja dianggap bernilai 0, maka setiap peningkatan 1 unit pada moderator resiliensi, maka motivasi kerja meningkat 0,002.
- b. Makna dari konstanta sebesar 310,822 adalah jika faktor-faktor yang lain dikendalikan atau variabel resiliensi diasumsikan bernilai 0, maka nilai Y adalah sebesar 310,822.

- c. Makna dari perkalian 0,686 dengan 0.002 menghasilkan 0,423 berarti bahwa resiliensi tidak memberikan pengaruh berarti terhadap interaksi lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Beta digunakan untuk melihat nilai pengaruh dari variabel moderasi terhadap variabel bebas dan terikat, diketahui dari tabel 17 bahwa resiliensi memiliki *Standardized Coefficient* 0,686 yang bermakna lingkungan kerja berpengaruh 68% terhadap motivasi kerja, dan resiliensi memiliki Beta sebesar 0,002 yang bermakna bahwa resiliensi tidak signifikan dalam memoderasi antara lingkungan kerja dan motivasi kerja.

4. Pembahasan

a. Tingkat Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Resiliensi

1) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Berdasarkan teori Stoner, Freeman, & Gilbert (1995), lingkungan kerja mencakup faktor fisik, seperti fasilitas dan infrastruktur, serta faktor non-fisik, seperti hubungan interpersonal dan suasana kerja. Penelitian di SMP Swasta Surabaya menunjukkan bahwa mayoritas guru (82%) memiliki lingkungan kerja dalam kategori tinggi, dengan kontribusi terbesar berasal dari aspek fisik (80%). Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas seperti ruang kelas yang memadai, perlengkapan mengajar, dan akses teknologi memainkan peran penting dalam mendukung aktivitas pengajaran guru.

Penelitian Bennell & Akyeampong (2007) juga menegaskan pentingnya lingkungan fisik yang baik dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja, terutama di sektor pendidikan. Fasilitas kerja yang memadai tidak hanya memberikan kenyamanan bagi guru tetapi juga mendukung

mereka dalam mencapai tujuan pembelajaran yang lebih efektif. Sebaliknya, aspek non-fisik, seperti hubungan interpersonal, hanya memberikan kontribusi sebesar 20%. Meskipun demikian, hubungan yang harmonis antara rekan kerja, kepala sekolah, dan siswa tetap diperlukan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan memotivasi guru secara emosional.

Hasil penelitian ini menekankan bahwa keberadaan fasilitas memadai menjadi prioritas utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif di SMP Swasta Surabaya. Namun, peningkatan pada aspek non-fisik juga penting untuk menciptakan keseimbangan. Hubungan interpersonal yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, kolaborasi, dan rasa saling percaya di antara anggota tim. Oleh karena itu, pengelola sekolah perlu mempertahankan fasilitas yang ada sambil mengembangkan program yang mendorong komunikasi dan kerja sama yang lebih baik di antara guru dan staf sekolah lainnya. Dengan sinergi antara faktor fisik dan non-fisik, lingkungan kerja yang optimal dapat dicapai untuk mendukung keberhasilan pendidikan.

2) Motivasi kerja

Motivasi Kerja merupakan aspek penting yang menentukan kinerja individu, termasuk guru, dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hasil penelitian di SMP Swasta Surabaya, sebagian besar guru (82%) berada dalam kategori motivasi sedang. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada keinginan untuk bekerja dengan baik, faktor-faktor pendukung belum optimal dalam mendorong mereka mencapai potensi penuh. *Herzberg's Two-Factor Theory* menjelaskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh dua komponen utama, yaitu faktor motivasi (*motivators*) seperti penghargaan, tanggung

jawab, dan pengakuan, serta faktor *hygiene* seperti lingkungan kerja dan hubungan interpersonal. Ketika faktor motivasi tidak terpenuhi, potensi individu untuk berkembang sering kali terhambat meskipun faktor *hygiene* sudah memadai.

Penelitian ini menemukan bahwa tantangan pekerjaan memberikan kontribusi terbesar terhadap motivasi kerja guru (19%). Tantangan yang relevan dapat mendorong guru untuk terus belajar dan berkembang. Namun, penghargaan dari atasan tercatat hanya 14%, menunjukkan adanya kesenjangan dalam pengakuan terhadap upaya dan pencapaian guru. Apresiasi terhadap hasil kerja guru tidak hanya meningkatkan rasa dihargai, tetapi juga memperkuat hubungan interpersonal dan memberikan dorongan emosional yang positif. Hal ini relevan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa penghargaan intrinsik, seperti pengakuan atas prestasi, lebih efektif dalam memotivasi pekerja di sektor pendidikan dibandingkan faktor finansial semata.

Kondisi ini menunjukkan perlunya kebijakan yang lebih menekankan pada pemberian apresiasi secara konsisten dan bermakna. Kepala sekolah atau manajemen perlu menciptakan budaya kerja yang mengedepankan penghargaan atas kinerja. Hal ini bisa dilakukan melalui pemberian penghargaan formal, seperti penghargaan bulanan atau tahunan, maupun informal, seperti ucapan terima kasih langsung. Dengan demikian, guru tidak hanya merasa termotivasi secara individu, tetapi juga membangun rasa kebersamaan dalam lingkungan kerja yang mendukung pengembangan karier mereka. Pendekatan ini diharapkan dapat mengatasi tantangan motivasi yang berada di tingkat sedang dan meningkatkan semangat kerja para guru ke tingkat yang lebih tinggi.

Resiliensi adalah kemampuan individu untuk bertahan dan berkembang di tengah tekanan atau perubahan, yang menjadi aspek penting bagi keberhasilan profesional, termasuk bagi para guru. Masten (2001) mendefinisikan resiliensi sebagai kapasitas dinamis yang membuat seseorang merespons tantangan dengan cara yang positif dan adaptif. Guru yang memiliki resiliensi tinggi mampu mengelola stres dan mempertahankan kinerja, meskipun menghadapi beban kerja yang berat atau situasi sulit. Penelitian di SMP Swasta Surabaya menunjukkan bahwa 98% guru memiliki tingkat resiliensi yang tinggi, menandakan bahwa sebagian besar dari mereka memiliki kemampuan ini dengan baik.

3) Resiliensi

Aspek utama yang mendukung resiliensi guru di SMP Swasta Surabaya adalah kompetensi personal (29%) dan keyakinan terhadap diri sendiri (28%). Kompetensi personal mencakup standar kerja yang tinggi, keuletan, dan kemampuan untuk menyelesaikan masalah secara efektif, yang membantu guru menghadapi tekanan kerja. Sementara itu, keyakinan terhadap diri sendiri mencerminkan rasa percaya diri dan kemampuan untuk mengambil keputusan yang baik dalam situasi yang tidak pasti. Kedua aspek ini menjadi pilar penting dalam membangun ketahanan individu di tempat kerja, membantu guru untuk tetap fokus pada tujuan pembelajaran meskipun menghadapi berbagai tantangan.

Namun, untuk mempertahankan dan meningkatkan resiliensi, perlu diperhatikan aspek lain yang berkontribusi, seperti kontrol diri dan penerimaan terhadap perubahan, serta spiritualitas. Dalam penelitian ini, spiritualitas tercatat hanya berkontribusi sebesar 10%, menunjukkan adanya ruang untuk

peningkatan. Spiritualitas dapat memberikan kekuatan emosional dan perspektif yang lebih luas, yang membantu guru mengelola tekanan dengan lebih baik. Oleh karena itu, pengelola sekolah dapat memperkuat resiliensi guru dengan menyediakan program pelatihan atau dukungan yang mencakup pengembangan kompetensi personal, penguatan kepercayaan diri, dan pendekatan spiritual, sehingga mereka dapat terus menghadapi tantangan pekerjaan secara positif dan produktif.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru

Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam memengaruhi motivasi kerja guru. Hasil uji hipotesis menggunakan **Moderated Regression Analysis (MRA)** menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa pengaruh ini tidak terjadi secara kebetulan. Lebih lanjut, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,686 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berkontribusi hingga 68% terhadap peningkatan motivasi kerja guru, sementara 32% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai effect size sebesar 461,747 ($F_{hitung} > F_{tabel}$) semakin menguatkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja guru.

Lingkungan kerja yang mendukung menyediakan suasana kondusif bagi guru untuk melaksanakan tugas dengan optimal. Kondisi kerja yang nyaman meliputi hubungan antar kolega yang harmonis, ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, serta dukungan manajemen yang proaktif. Penelitian oleh (Amabile et al., 1996) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga mendorong kreativitas karyawan. Bagi

guru, kreativitas dan motivasi sangat dibutuhkan dalam menciptakan pembelajaran yang efektif dan inovatif.

Dukungan manajemen menjadi salah satu aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Ketika manajemen memberikan apresiasi terhadap kinerja guru, menyediakan fasilitas yang memadai, serta memastikan komunikasi yang terbuka, guru merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan tugas mereka. Penelitian lain oleh (Herzberg et al., 2017) menggaris bawahi pentingnya faktor pemeliharaan seperti lingkungan kerja fisik dan hubungan interpersonal sebagai pendorong motivasi kerja.

Hubungan antar kolega juga memegang peranan signifikan dalam membangun motivasi kerja. Interaksi yang harmonis antara sesama guru menciptakan suasana kerja yang mendukung kolaborasi dan berbagi pengetahuan. Penelitian oleh (Alper et al., 2000) menemukan bahwa hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stres, dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif.

Selain itu, fasilitas kerja yang memadai seperti ruang kelas yang nyaman, akses teknologi, dan alat bantu mengajar yang lengkap juga berdampak langsung pada motivasi kerja guru. (Robbins et al., 2009) menyebutkan bahwa fasilitas kerja yang mendukung dapat meningkatkan efisiensi kerja dan membuat karyawan merasa lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Guru yang memiliki akses terhadap fasilitas ini akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik kepada siswa.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung bagi guru. Dengan kontribusi lingkungan kerja sebesar

68% terhadap motivasi kerja, pihak sekolah dan pemangku kebijakan perlu memberikan perhatian lebih pada pengelolaan lingkungan kerja. Hal ini mencakup perbaikan fasilitas, peningkatan hubungan interpersonal, dan dukungan manajemen yang lebih intensif. Dengan menciptakan kondisi yang ideal, motivasi kerja guru dapat ditingkatkan, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik.

c. Peran Resiliensi dalam Memoderasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru

Hasil analisis menunjukkan bahwa resiliensi tidak memiliki peran signifikan dalam memoderasi hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja guru. Nilai signifikansi sebesar 0,062 ($p > 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,002 (0,2%) dan *effect size* sebesar 310,822 ($F_{hitung} < F_{tabel}$) menunjukkan bahwa resiliensi tidak memberikan pengaruh moderasi yang berarti.

Secara teoretis, resiliensi didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk beradaptasi dengan tekanan kerja dan situasi sulit (Luthar et al., 2000). Dalam berbagai literatur, resiliensi sering dianggap sebagai elemen penting yang membantu individu menghadapi tantangan dan mempertahankan kinerja di bawah tekanan. Namun, temuan penelitian ini memberikan perspektif berbeda, di mana resiliensi tidak terbukti sebagai faktor yang memengaruhi hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja guru secara signifikan.

Penjelasan untuk hasil ini adalah bahwa resiliensi lebih berfungsi sebagai faktor internal individu yang cenderung tidak dipengaruhi oleh elemen eksternal seperti lingkungan kerja. Resiliensi, meskipun penting dalam menjaga kesejahteraan psikologis, walaupun tidak memainkan peran yang cukup besar dalam meningkatkan motivasi kerja melalui interaksi dengan

kondisi lingkungan kerja. Penelitian sebelumnya oleh (Fletcher & Sarkar, 2013) menunjukkan bahwa resiliensi lebih relevan dalam menghadapi tekanan besar atau peristiwa luar biasa dibandingkan dengan situasi kerja sehari-hari yang relatif stabil.

Selain itu, sifat lingkungan kerja yang sudah mendukung atau tidak menantang secara ekstrem dapat menjadi alasan mengapa resiliensi tidak menunjukkan efek moderasi yang signifikan. Lingkungan kerja yang stabil dan terstruktur tidak memerlukan aktivasi resiliensi yang intens dari individu, sehingga peran resiliensi dalam konteks ini menjadi kurang relevan. Sebaliknya, dalam kondisi kerja yang penuh tekanan tinggi atau krisis, resiliensi akan menunjukkan pengaruh yang lebih jelas.

Meta-analisis Luthans et al. (2005), terdapat beberapa alasan utama mengapa resiliensi tidak dapat memoderasi secara kuat hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja. Resiliensi lebih sering berfungsi sebagai mekanisme adaptasi terhadap tekanan atau kesulitan, daripada menjadi faktor proaktif yang memengaruhi hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja. Karena resiliensi cenderung muncul sebagai respons terhadap situasi tertentu, pengaruhnya sebagai moderasi lebih lemah dibandingkan faktor yang secara langsung memengaruhi perilaku proaktif individu dalam situasi kerja. Efektivitas resiliensi seringkali bergantung pada situasi atau tantangan tertentu. Dalam lingkungan kerja yang kurang memberikan tekanan signifikan, resiliensi mungkin tidak memiliki kesempatan untuk berperan penting. Resiliensi lebih efektif dalam konteks pemulihan, seperti mengatasi kegagalan atau adaptasi terhadap perubahan, daripada mencegah masalah yang mungkin muncul dalam hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja. Dalam konteks ini, resiliensi tidak memberikan pengaruh yang cukup kuat untuk menjadi variabel moderasi.

Penelitian Krause, N., & Shaw, B. A. (2009). *Resilience and the quality of social relationships: Implications for health outcomes*. Secara keseluruhan, meskipun resiliensi merupakan faktor penting yang dapat membantu individu mengatasi tantangan Resiliensi lebih berfokus pada kemampuan individu untuk mengatasi tantangan dan beradaptasi dengan stres daripada mengubah atau memperbaiki kondisi lingkungan kerja itu sendiri. Jika lingkungan kerja tidak kondusif atau penuh dengan sumber daya yang terbatas, resiliensi individu mungkin tidak cukup untuk memperbaiki dampak negatif tersebut. Penelitian ini mengungkapkan bahwa meskipun resiliensi dapat membantu individu untuk bertahan dan mengelola stres, namun resiliensi tidak dapat secara signifikan mengubah struktur lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi kerja dan kesejahteraan. Resiliensi mungkin memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan individu untuk beradaptasi dan bertahan, namun tidak dapat mengubah kondisi lingkungan kerja yang lebih besar atau memberikan pengaruh moderasi yang signifikan terhadap hasil tersebut.

Penelitian lainnya (De Cuyper et al., 2011) menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja, seperti sifat pekerjaan, beban kerja, atau dukungan dari rekan kerja, lebih memiliki pengaruh yang lebih langsung terhadap hubungan antara stres kerja dan hasil kesehatan kerja. Resiliensi, meskipun penting untuk mengelola tantangan, tidak cukup kuat untuk mengurangi dampak stres kerja jika faktor lingkungan tidak mendukung. Faktor-faktor lingkungan kerja yang lebih langsung, seperti dukungan sosial, beban kerja, atau jenis stres yang dialami, memainkan peran yang lebih signifikan dalam menentukan dampak stres pada kesehatan

Kesimpulan dari analisis peneliti menunjukkan bahwa resiliensi tidak memiliki peran yang signifikan sebagai variabel

moderasi dalam hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja. Resiliensi lebih berfungsi sebagai faktor internal individu yang tidak terpengaruh oleh elemen eksternal seperti lingkungan kerja yang stabil. Meskipun resiliensi penting untuk kesejahteraan psikologis, ia tidak berpengaruh signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja dalam situasi lingkungan kerja yang tidak menantang. Penelitian oleh Fletcher & Sarkar (2013) dan Luthans et al. (2005) menunjukkan bahwa resiliensi lebih relevan dalam menghadapi tekanan atau peristiwa besar, bukan dalam situasi kerja yang relatif stabil. Selain itu, resiliensi lebih berperan sebagai mekanisme adaptasi terhadap kesulitan, bukan sebagai faktor yang secara proaktif memengaruhi hubungan antara motivasi dan kondisi kerja. Oleh karena itu, resiliensi tidak dapat mempengaruhi secara signifikan struktur atau kondisi lingkungan kerja, menjadikannya kurang efektif sebagai moderasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya fokus pada faktor-faktor lain yang lebih langsung memengaruhi motivasi kerja guru, seperti dukungan organisasi, kesejahteraan emosional, kepemimpinan kepala sekolah atau program pengembangan profesional. Meskipun resiliensi tetap penting untuk kesejahteraan individu, intervensi yang bertujuan meningkatkan motivasi kerja guru lebih efektif jika diarahkan pada aspek-aspek yang dapat dimodifikasi dalam lingkungan kerja itu sendiri.

d. Resiliensi sebagai Variable Independen, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Resiliensi terhadap Motivasi Kerja

Resiliensi sebagai moderasi tidak memperkuat lingkungan kerja dan motivasi kerja guru di SMP Swasta, namun peneliti mencoba menjadikan resiliensi menjadi variable bebas kedua (X2) yakni pengaruh lingkungan kerja dan resiliensi terhadap motivasi

kerja guru, hasilnya menunjukkan bahwa Hasil regresi pada tabel menunjukkan bahwa terdapat dua variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja dan Resiliensi, yang berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Nilai koefisien B untuk Lingkungan Kerja adalah 0,420 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Dengan kata lain, semakin kondusif Lingkungan Kerja, maka semakin tinggi tingkat Motivasi Kerja karyawan. Sedangkan Variabel Resiliensi juga menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, dengan koefisien B sebesar 0,598 dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Resiliensi memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan tingkat Motivasi Kerja, karena guru yang memiliki kemampuan untuk menghadapi tantangan dan tekanan cenderung lebih termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya.

Dari segi pengaruh relatif, nilai beta standar menunjukkan bahwa Resiliensi (0,515) memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Motivasi Kerja dibandingkan Lingkungan Kerja (0,342). Hal ini menggaris bawahi pentingnya membangun resiliensi guru sebagai salah satu strategi utama untuk meningkatkan Motivasi Kerja. Meski demikian, Lingkungan Kerja tetap merupakan faktor yang signifikan, sehingga perlu diperhatikan untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung. Secara keseluruhan, hasil analisis regresi ini menekankan pentingnya kedua variabel independen tersebut. Untuk meningkatkan Motivasi Kerja, sekolah perlu memberikan perhatian serius pada pengelolaan Lingkungan Kerja yang nyaman, mendukung, dan produktif. Selain itu, pelatihan dan program pengembangan resiliensi guru juga harus diutamakan agar karyawan memiliki kemampuan untuk menghadapi tekanan kerja

dengan lebih baik. Kombinasi keduanya dapat menciptakan kinerja yang optimal dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

e. Interpretasi Persamaan Regresi

Persamaan regresi yang dihasilkan memberikan wawasan penting tentang hubungan antara variabel lingkungan kerja, resiliensi, dan motivasi kerja guru. Dalam penelitian ini, variabel lingkungan kerja (X) memiliki koefisien sebesar 0,686, menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu unit pada lingkungan kerja akan meningkatkan motivasi kerja guru sebesar 0,686, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Hasil ini menegaskan bahwa lingkungan kerja adalah faktor penting dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung, yang selaras dengan (Chmiel, 2002) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang sehat mendorong karyawan untuk lebih produktif.

Sebaliknya, resiliensi (Z) menunjukkan koefisien yang sangat kecil, sebesar 0,002, yang tidak signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Temuan ini memberikan gambaran bahwa resiliensi, meskipun relevan dalam konteks ketahanan individu, bisa jadi tidak menjadi penggerak utama dalam memotivasi kerja. Penelitian oleh (Avey et al., 2010) juga menemukan bahwa resiliensi lebih efektif ketika dikombinasikan dengan faktor internal seperti optimisme dan efikasi diri. Dalam konteks ini, absennya variabel-variabel pendukung tersebut menjelaskan mengapa kontribusi resiliensi terhadap motivasi kerja tidak terlihat jelas.

Interaksi antara lingkungan kerja dan resiliensi ($X*Z$) menunjukkan koefisien sebesar 0,423, namun hasil ini tetap tidak signifikan. Artinya, resiliensi tidak berfungsi sebagai moderator dalam hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja guru.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Luthans et al., 2007) yang menyatakan bahwa resiliensi sering kali berfungsi sebagai mekanisme individual untuk menghadapi tekanan, daripada memoderasi efek variabel eksternal.

Hasil penelitian ini mempertegas dominasi lingkungan kerja sebagai faktor utama yang memengaruhi motivasi kerja. (Paesano, 2023) mengungkapkan bahwa elemen lingkungan kerja seperti penghargaan, dukungan sosial, dan kesempatan untuk berkembang memiliki dampak besar pada motivasi karyawan. Dalam konteks pendidikan, guru membutuhkan lingkungan yang mendukung untuk mengatasi tantangan dan tetap termotivasi dalam melaksanakan tugasnya.

Meskipun demikian, peran resiliensi tidak dapat sepenuhnya diabaikan. Resiliensi tetap relevan, terutama dalam menghadapi stres dan beban kerja yang berat, meskipun kontribusinya terhadap motivasi kerja tidak terlihat signifikan dalam penelitian ini. (Miller, 2002) mencatat bahwa individu yang resiliens cenderung lebih mampu menghadapi situasi sulit dan mempertahankan performa kerja, yang pada akhirnya mendukung kesejahteraan kerja secara keseluruhan.

Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja. Lingkungan kerja yang mendukung dapat mencakup fasilitas fisik yang memadai, hubungan yang baik antar kolega, serta kepemimpinan yang efektif. Menurut (Herzberg & Jason, 1968) faktor lingkungan kerja merupakan bagian dari "hygiene factors" yang dapat mencegah ketidakpuasan kerja jika dikelola dengan baik.

Temuan ini juga memiliki implikasi praktis bagi pengelolaan tenaga pendidik. Peningkatan kualitas lingkungan kerja, seperti

pengadaan fasilitas yang memadai dan penguatan komunikasi antara guru dan manajemen sekolah, dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan motivasi kerja. Strategi ini telah terbukti sukses dalam berbagai konteks organisasi sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian sebelumnya (Rosen, 2020)

Selain itu, hasil penelitian ini membuka peluang untuk eksplorasi lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang memengaruhi motivasi kerja guru. Optimisme, efikasi diri, dan dukungan emosional adalah variabel potensial yang dapat dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya. Studi (Avey et al., 2009) menunjukkan bahwa kombinasi antara faktor internal dan eksternal sering kali memberikan hasil yang lebih komprehensif dalam mendorong motivasi kerja.

Kesimpulannya, lingkungan kerja terbukti menjadi determinan utama dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Resiliensi, meskipun penting, lebih berperan sebagai faktor pendukung dalam menghadapi tekanan daripada penggerak utama motivasi. Oleh karena itu, strategi peningkatan motivasi kerja harus lebih difokuskan pada pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif, tanpa mengabaikan pentingnya membangun resiliensi dan faktor internal lainnya.

Penelitian ini juga menyiratkan pentingnya desain studi yang lebih komprehensif di masa depan. Dengan memasukkan variabel lain seperti optimisme, efikasi diri, dan dukungan sosial, penelitian mendatang dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja guru, khususnya dalam lingkungan pendidikan yang dinamis dan penuh tantangan

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Lingkungan Kerja saat ini menjadi salah satu hal terpenting di dalam motivasi kerja seorang guru, semakin lingkungan kerja memiliki pengaruh positif maka semakin berpotensi guru mempunyai semangat mengajar. Dalam penelitian peran lingkungan kerja terhadap motivasi kerja yang di moderasi resiliensi pada guru SMP Swasta Surabaya, penelitian ini memiliki Kesimpulan, yaitu :

1. Berdasarkan analisis frekuensi menggunakan SPSS pada guru SMP swasta di Surabaya, lingkungan kerja mayoritas berada dalam kategori tinggi (82%), menunjukkan pengaruh positif. Namun, motivasi kerja sebagian besar berada pada kategori sedang (82%), menandakan perlunya peningkatan untuk mendukung kinerja optimal. Sebaliknya, resiliensi guru dominan berada pada kategori tinggi (98%), mencerminkan kemampuan yang baik dalam menghadapi tantangan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya meningkatkan motivasi kerja untuk melengkapi kondisi lingkungan kerja dan resiliensi yang sudah positif.
2. Hasil dari penelitian menegaskan bahwa **lingkungan kerja** memiliki pengaruh signifikan terhadap **motivasi kerja guru**. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berkontribusi sebesar 68% terhadap peningkatan motivasi kerja, dengan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun sosial, berperan penting dalam mendukung kinerja optimal para guru. Lingkungan kerja yang positif mencakup hubungan antar kolega yang harmonis, dukungan manajemen yang proaktif, serta fasilitas yang memadai. Kondisi ini menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga mendorong guru untuk bekerja lebih kreatif dan produktif. Dukungan manajemen, seperti apresiasi kinerja dan

komunikasi terbuka, terbukti meningkatkan perasaan dihargai di kalangan guru, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi mereka.

3. Meskipun lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan, **resiliensi** tidak menunjukkan peran yang berarti dalam memoderasi hubungan tersebut. Dengan nilai signifikansi di atas 0,05, resiliensi tidak berfungsi sebagai variabel yang memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi guru. Hal ini menunjukkan bahwa resiliensi lebih berperan sebagai mekanisme individu dalam menghadapi tekanan daripada faktor yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja.
4. lingkungan kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi motivasi kerja guru, sedangkan resiliensi berperan lebih dalam konteks individu untuk menghadapi tekanan. Strategi peningkatan motivasi guru harus lebih berfokus pada perbaikan lingkungan kerja, tanpa mengabaikan faktor internal yang mendukung kesejahteraan psikologis guru.

B. SARAN

1. Guru

- a. Mengoptimalkan Pemanfaatan Lingkungan Kerja yang Positif
Guru disarankan untuk memanfaatkan lingkungan kerja yang kondusif sebagai peluang untuk meningkatkan kreativitas dan produktivitas. Dengan suasana kerja yang mendukung, guru dapat berkolaborasi lebih baik dengan rekan kerja, memanfaatkan fasilitas sekolah, dan mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif demi mencapai hasil pendidikan yang lebih baik.
- b. Meningkatkan Motivasi Kerja Secara Mandiri dan Melalui Dukungan Manajemen, Meskipun lingkungan kerja sudah mendukung, guru perlu secara aktif mencari cara untuk meningkatkan motivasi diri, seperti menetapkan tujuan profesional yang jelas, mengikuti pelatihan, atau mencari inspirasi dari pengalaman sukses rekan sejawat. Dukungan manajemen, seperti

apresiasi dan komunikasi terbuka, juga dapat dimanfaatkan oleh guru untuk menjaga semangat kerja.

- c. Mempertahankan dan Memperkuat Resiliensi dalam Menghadapi Tekanan. Guru sebaiknya terus mempertahankan resiliensi yang tinggi untuk menghadapi tekanan kerja, seperti melalui pengelolaan stres dan pengembangan keterampilan adaptif. Keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan waktu pribadi juga penting untuk menjaga kesejahteraan psikologis dan memastikan keberlanjutan performa kerja yang optimal.

2. Instansi Sekolah

- a. Meningkatkan Fasilitas dan Dukungan Lingkungan Kerja, Instansi sekolah perlu memastikan bahwa fasilitas kerja guru terus ditingkatkan, baik secara fisik (seperti ruang kerja yang nyaman, teknologi pendukung, dan bahan ajar yang lengkap) maupun sosial (hubungan antar guru yang harmonis dan suasana kerja yang inklusif). Selain itu, manajemen sekolah disarankan untuk terus memberikan dukungan yang proaktif melalui pelatihan, evaluasi berkala, dan komunikasi yang terbuka.
- b. Mengembangkan Program untuk Meningkatkan Motivasi Guru, Mengingat motivasi kerja sebagian besar berada pada kategori sedang, sekolah dapat menginisiasi program apresiasi kinerja seperti penghargaan bulanan, pelatihan pengembangan diri, dan pembinaan karier untuk memotivasi guru. Selain itu, penyediaan ruang untuk partisipasi guru dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa dihargai dan semangat kerja mereka.
- c. Memfasilitasi Penguatan Resiliensi Guru secara Proaktif, Sekolah dapat mendukung resiliensi guru melalui kegiatan yang membantu mereka mengelola tekanan kerja, seperti pelatihan manajemen stres, mentoring, dan sesi diskusi kelompok. Meski resiliensi sudah tinggi, memelihara dan meningkatkan kemampuan ini akan membantu guru

menghadapi tantangan dengan lebih percaya diri dan tetap produktif di lingkungan kerja yang dinamis.

C. Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian ini masih jauh kata sempurna dan masih perlu pengembangan dari penelitian selanjutnya. Mengingat resiliensi tidak berperan signifikan dalam memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, penelitian selanjutnya dapat fokus pada variabel internal lain seperti optimisme, efikasi diri, dan kesejahteraan emosional. Studi ini dapat mengeksplorasi bagaimana kombinasi antara faktor internal dan eksternal memengaruhi motivasi kerja secara lebih komprehensif.
2. Penelitian mendatang dapat membandingkan pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi guru di sekolah negeri, swasta, dan sekolah berbasis agama. Analisis ini akan memberikan wawasan mengenai perbedaan kondisi kerja dan faktor-faktor spesifik yang memengaruhi motivasi di berbagai konteks institusi pendidikan.
3. Penelitian dapat menggunakan alat ukur dengan pendekatan metodologis Desain Longitudinal dengan penelitian jangka panjang untuk mengamati dinamika pengaruh lingkungan kerja dan resiliensi terhadap motivasi kerja guru dari waktu ke waktu

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1). <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Alper, S., Tjosvold, D., & Law, K. S. (2000). Conflict management, efficacy, and performance in organizational teams. *Personnel Psychology*, 53(3). <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2000.tb00216.x>
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the Work Environment for Creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5). <https://doi.org/10.5465/256995>
- Angrainy, A., Fitria, H., & Fitiani, Y. (2020). Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2). <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.15>
- Anoraga. (2006). Ciri Ciri Motivasi Kerja. *Africa's Potential for the Ecological Intensification of Agriculture*, 53(9).
- Antwi, P. (2023). Motivation Factors Among Teachers of Senior High School: a Study of the Saboba District of the Northern Region of Ghana. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4575086>
- Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Kuantitatif. In *Rineka Cipta* (Vol. 20, Issue 5).
- Arikunto, S. (2012). Prosedur penelitian : suatu pendekatan praktik / Suharsimi Arikunto | OPAC Perpustakaan Nasional RI. In *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5). <https://doi.org/10.1002/hrm.20294>
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2). <https://doi.org/10.1177/0149206308329961>
- Azwar, S. (2017). metode penelitian kuantitatif. In *Yogyakarta : Pustaka Pelajar*.
- Carudin, C. (2017). pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru. *Innovation of Vocational Technology Education*, 7(2). <https://doi.org/10.17509/invotec.v7i2.6289>
- Chmiel, N. (2002). Industrial and Organisational Psychology, Research and Practice (2nd Edition). *Psychology Learning & Teaching*, 2(1).
- De Cuyper, N., Mauno, S., Kinnunen, U., & Mäkikangas, A. (2011). The role of job resources in the relation between perceived employability and turnover

- intention: A prospective two-sample study. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.008>
- Dewi, R., Isjoni, & Hadriana. (2022). pengaruh lingkungan kerja dan hubungan interpersonal terhadap motivasi kerja guru gugus empat kecamatan senapelan. *Jurnal Universitas Riau*, 1(1).
- Dianti, Y. (2017). Manajemen dan motivasi. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Febrian, K., & Jacobus, O. M. (2022). Upaya Menjaga dan Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Berdasarkan Faktor-Faktor Penyebab Perubahan Motivasi Kerja. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(2). <https://doi.org/10.35448/jmb.v14i2.12877>
- Fehrenbach, T., Sax, R. M., Urban, T. H., Simon-Roper, L., Novacek, J., Aaby, D. A., & Hodgdon, H. B. (2022). Trauma Treatment for Youth in Community-Based Settings: Implementing the Attachment, Regulation, and Competency (ARC) Framework. *Journal of Child and Family Studies*, 31(2). <https://doi.org/10.1007/s10826-021-02096-x>
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1).
- Fletcher, D., & Sarkar, M. (2013). Psychological resilience: A review and critique of definitions, concepts, and theory. In *European Psychologist* (Vol. 18, Issue 1). <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000124>
- Ghozali. (2018). Uji Koefisien Determinasi. *Journal of Management and Business*.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis dengan program SPSS. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Grotberg, E. H. (1998). A Guide to Promoting Resilience in Children: Strengthening the Human Spirit. Early Childhood Development\rAdverse life events and resilience. *American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 37(11).
- Guarnizo Guzmán, C. P., García Martín, M. B., Suárez Falcón, J. C., & Sierra, M. A. (2019). Psychometric properties of the connor-davidson resilience scale (CD-RISC) on vulnerable Colombian adolescents. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 19(3).
- Hamdi, M., & Jannah, L. M. (2020). Metode Penelitian . *Universitas Terbuka*.
- Han, E. S., & goleman, daniel; boyatzis, Richard; Mckee, A. (2019). Teori Motivasi dan Pengukurannya. *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Handoko, T. H. 2018. (2018). Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*.

- Herzberg, F., & Jason, W. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1).
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2017). The Motivation to Work. In *The Motivation to Work*. <https://doi.org/10.4324/9781315124827>
- Hurit, A. A., Leba, S. M. R., & Werang, B. R. (2022). Kepuasan, Semangat, dan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar di Distrik Mindiptana, Selatan Papua. *Musamus Journal of Primary Education*, 5(1). <https://doi.org/10.35724/musjpe.v5i1.3887>
- Husnalia, S., Hadi, S., & Mufarohah, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 7(1).
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*.
- Krisnawati, S., & Lestari, Y. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(Special Issue Manajemen Strategi Bisnis).
- Langga, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kesyahbandar Dan Otoritas Pelabuhan Kelas Ii Samarinda. *Administrasi Publik*.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2). <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. In *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. In *Child Development* (Vol. 71, Issue 3). <https://doi.org/10.1111/1467-8624.00164>
- Mailani, S. B., Achmadi, & Syahrudin, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(2).
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 9(3).
- Masruroh A. (2013). Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran. *Repositori Iain Kudus*, 01.

- Miller, D. (2002). *Journeys From Childhood to Midlife: Risk, Resilience and Recovery*, Emmy E. Werner and Ruth S. Smith, Ithaca and London, Cornell University Press, 2001, pp. 236, ISBN 0 8014 8738 2 pound11.50. *British Journal of Social Work*, 32(5). <https://doi.org/10.1093/bjsw/32.5.647>
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang*, 01(1).
- Mulyana, D. (2014). Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian Kualitatif*.
- Munawaroh, E., & Mashudi, E. A. (2018). Resiliensi; Kemampuan Bertahan dalam Tekanan, dan Bangkit dari Keterpurukan. In M. P. Hamidululloh Ibda (Ed.), *CV. Pilar Nusantara. CV. Pilar Nusantara*. <https://books.google.co.id/books?id=vYImEAAAQBAJ>
- Paesano, A. (2023). Artificial intelligence and creative activities inside organizational behavior. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(5). <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2020-2421>
- Pradna, riza D. A. . & P. (2012). Resiliensi Guru di Sekolah Terpencil. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Perkembangan*, 1(2).
- Reivich, K., & Shatté, A. (2016). The resilience factor: 7 essential skills for overcoming life's inevitable obstacles. *Revista Brasileira de Linguística Aplicada*, 5(1).
- Robbins, S. T., Judge, T. a, & Hasham, E. S. (2009). *Organizational behavior*. 13th Edition. Prentice Hall. R/obert. In *Pearson Education Limited*.
- Rosen, C. (2020). *Organizational Behavior Stephen Robbins*. In *Academia.edu*.
- Ruswahyuningsih, M. C., & Afiatin, T. (2015). Resilience in Javanese youth (Resiliensi pada remaja Jawa). *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 1(2).
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 1(1).
- Sentana, I. K., & Wiyasa, I. K. (2021). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Resiliensi Diri Guru Terhadap Kinerja Guru. *MIMBAR PGSD Undiksha*, 9(1). <https://doi.org/10.23887/jjpsgd.v9i1.32082>
- Setiani, I., Gunawan, P. I. K., & Dama, M. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 5(4).

- Sherlie, & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1).
- Simarmata, R. H. (2014). Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar. *Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1).
- Sofiatun, U., & Mansyur, A. (2021). efek lingkungan kerja dan efikasi diri pada kinerja karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 11(2). <https://doi.org/10.12928/fokus.v11i2.4584>
- Soler Sánchez, M. I., Meseguer de Pedro, M., & García Izquierdo, M. (2016). Propiedades psicométricas de la versión española de la escala de resiliencia de 10 ítems de Connor-Davidson (CD-RISC 10) en una muestra multiocupacional. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 48(3). <https://doi.org/10.1016/j.rlp.2015.09.002>
- Solihah, S. H., Ulfiah, U., & Ningsih, E. (2018). hubungan antara kompetensi guru dengan belajar motivasi belajar pada siswa boarding school smp plus-al aqsha. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(1). <https://doi.org/10.15575/psy.v5i1.2146>
- Sugiono, P. D. (2014). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif.pdf. In *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Tanzeh, A., & Arikunto, S. (2020). Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*.
- Thoha, M. (2009). Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasi. In *Rajawali Pers*.
- Tri Belan Harjuna, R., & Rinaldi. (2022). Kontribusi Regulasi Emosi terhadap Resiliensi Mahasiswa dengan Rentang Usia Remaja Pasca Kematian Orangtua. *Happiness, Journal of Psychology and Islamic Science*, 6(1). <https://doi.org/10.30762/happiness.v6i1.480>
- Wahyudi, A. (2020). model rasch : analisis skala resiliensi connor-davidson versi bahasa indonesia. *Advice: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 2(1). <https://doi.org/10.32585/advice.v2i1.701>
- Warna, E., Suratno, S., & Tiara, T. (2020). pengaruh upah kerja penghargaan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru ekonomi di sma negeri se kota jambi. *jurnal manajemen pendidikan dan manajemen pendidikan ilmu sosial*, 1(2). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v1i2.274>
- Widyawati, E. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur. *Soetomo Business Review*, 2.
- Yosal, C., & Sitabuana, T. H. (2022). Payung Hukum Terhadappasas Keadilan Upah Tenaga Kerja Guru Honorer. *Jurnal Hukum Adigama*, 5(1).

LAMPIRAN UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
CVR LINGKUNGAN KERJA

PERHITUNGAN CVR MOTIVASI KERJA																								
NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2
2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
NE	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4
N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2NE	8	8	8	8	6	8	6	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	6	8	8	10	8	10	8
CVR	0.6	0.6	0.6	0.6	0.2	0.6	0.2	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.2	0.6	0.6	1	0.6	1	0.6

Reliability
Scale: MOTIVASI KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	129	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	129	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	21

Reliability
Scale: LINGKUNGAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	129	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	129	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	46.4496	24.406	.317	.829
X02	46.6047	23.585	.400	.825
X03	46.4109	23.994	.446	.821
X04	46.2868	24.112	.432	.822
X05	46.3566	24.325	.407	.823
X06	46.5891	23.478	.445	.821
X07	46.3721	23.626	.463	.820
X08	46.3101	23.450	.517	.817
X09	46.3178	24.562	.344	.827
X10	46.3411	24.055	.468	.820
X11	46.2713	23.605	.483	.819
X12	46.2403	24.168	.429	.822
X13	46.3643	22.812	.552	.814
X14	46.4186	22.417	.597	.810
X15	46.4341	23.357	.462	.820

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Mean	Std. Deviation	Variance
X01	129	3.2481	.66180	49.6977	5.18803	26.916
X02	129	3.0930	.72286			
X03	129	3.2868	.58888			
X04	129	3.4109	.58111			
X05	129	3.3411	.56591			
X06	129	3.1085	.68739			
X07	129	3.3256	.63937			
X08	129	3.3876	.61632			
X09	129	3.3798	.58888			
X10	129	3.3566	.55619			

X11	129	3.4264	.62218			
X12	129	3.4574	.57293			
X13	129	3.3333	.68845			
X14	129	3.2791	.70685			
X15	129	3.2636	.69055			
Valid N (listwise)	129					

Scale: RESILIENSI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	129	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	129	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR0000 1	85.2403	43.934	.255	.847
VAR0000 2	85.2791	44.343	.169	.851
VAR0000 3	85.0698	42.909	.489	.840
VAR0000 4	85.2791	43.015	.362	.844
VAR0000 5	85.2713	42.090	.500	.839

VAR0000 6	85.5349	42.063	.312	.848
VAR0000 7	85.3798	42.878	.238	.851
VAR0000 8	85.2326	42.195	.448	.840
VAR0000 9	85.0930	42.960	.423	.842
VAR0001 0	85.2171	42.265	.505	.839
VAR0001 1	85.0543	43.411	.412	.842
VAR0001 2	85.2016	42.209	.499	.839
VAR0001 3	85.1783	41.382	.588	.836
VAR0001 4	85.1705	43.955	.255	.847
VAR0001 5	85.2558	41.317	.538	.837
VAR0001 6	85.1473	42.361	.515	.839
VAR0001 7	85.1240	43.547	.281	.846
VAR0001 8	85.1008	43.169	.377	.843
VAR0001 9	85.2713	41.574	.494	.839
VAR0002 0	85.1628	42.700	.494	.840
VAR0002 1	85.0388	43.272	.424	.842
VAR0002 2	85.1550	41.679	.466	.840
VAR0002 3	85.1085	43.316	.393	.843
VAR0002 4	85.1008	44.373	.221	.848

VAR0002 5	85.1938	43.001	.412	.842
--------------	---------	--------	------	------

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
VAR00001	129	3.5039	.56075
VAR00002	129	3.4651	.62558
VAR00003	129	3.6744	.47042
VAR00004	129	3.4651	.58692
VAR00005	129	3.4729	.57388
VAR00006	129	3.2093	.83549
VAR00007	129	3.3643	.82857
VAR00008	129	3.5116	.61385
VAR00009	129	3.6512	.52517
VAR00010	129	3.5271	.54597
VAR00011	129	3.6899	.46433
VAR00012	129	3.5426	.55913
VAR00013	129	3.5659	.58423
VAR00014	129	3.5736	.55587
VAR00015	129	3.4884	.63880
VAR00016	129	3.5969	.52320
VAR00017	129	3.6202	.60200
VAR00018	129	3.6434	.54196
VAR00019	129	3.4729	.65045
VAR00020	129	3.5814	.49525
VAR00021	129	3.7054	.47439
VAR00022	129	3.5891	.66863
VAR00023	129	3.6357	.49903
VAR00024	129	3.6434	.51232
VAR00025	129	3.5504	.52976
Valid N (listwise)	129		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Variance
Total	129	88.7442	6.79301	46.145
Valid N (listwise)	129			

LAMPIRAN UJI HIPOTESIS, MODERASI DLL

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,828 ^a	,686	,685	3,944

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14367,202	2	7183,601	461,747	,000 ^b
	Residual	6565,236	422	15,557		
	Total	20932,438	424			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Resiliensi, Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9,869	3,314		-2,978	,003
	Lingkungan Kerja	,420	,067	,342	6,271	,000
	Resiliensi	,598	,063	,515	9,450	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,830 ^a	,689	,687	3,933

a. Predictors: (Constant), Lingkungan*Resiliensi, Resiliensi, Lingkungan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14421,328	3	4807,109	310,822	,000 ^b
	Residual	6511,110	421	15,466		
	Total	20932,438	424			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan*Resiliensi, Resiliensi, Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48,159	31,194		1,544	,123
	Lingkungan Kerja	-,673	,588	-,547	-1,144	,253
	Resiliensi	-,093	,375	-,081	-,249	,803
	Lingkungan*Resiliensi	,013	,007	1,437	1,871	,062

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

LAMPIRAN INSTRUMEN PENELITIAN

MAGISTER PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG

Semoga keselamatan dan rahmat Tuhan terlimpah utukmu

Perkenalkan nama saya Rudi Atmajaya mahasiswa Magister Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang sedang melakukan penelitian. Saya memohon kesediaan anda untuk mengisi kuisisioner dibawah ini.

Kuisisioner ini tidak terdapat jawaban benar atau jawaban salah sehingga dimohon untuk mengisi sesuai dengan keadaan yang sesuai dengan diri anda selama 6 bulan terakhir, kemudian memastikan untuk tidak ada jawaban yang terlewat. Hasil kuisisioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Atas kesediaannya saya ucapkan terimakasih.

Semoga keselamatan dan rahmat Tuhan terlimpah utukmu

Rudi Atmajaya

Identitas

Nama/Inisial :
Jenis Kelamin : L/P
Status Sertifikasi : Sudah Sertifikasi/Belum Sertifikasi
Lama Bekerja : 0-2 Tahun
2-5 Tahun
5-10 Tahun
10-15 Tahun
15 Tahun Keatas

Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan di bawah ini dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang anda anggap sesuai dengan diri anda.
2. Apabila anda ingin mengganti pilihan jawaban, berilah tanda (=) pada jawaban yang anda pilih sebelumnya, kemudian berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang baru.

Keterangan

SS = Sangat Setuju, S = Setuju, TS = Tidak Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	STS	ST	S	SS
1	Saya menikmati tugas saya menjadi guru				
2	Ketika mengajar, Saya selalu bersemangat datang tepat waktu				
3	Saat ini, saya merasa tantangan dalam profesi mengajar agak berat bagi saya.				
4	saya merasa terbebani dengan tugas-tugas sekolah yang di berikan seperti tugas admnistrasi dan tugas di luar kepengajaran				
5	saya bersedia mengikuti pelatihan untuk meningkatkan prestasi kerja saya sebagai guru				
6	Saya bersedia memberi jam tambahan belajar untuk siswa siswi saya yang belum paham				
7	saya tidak pernah berfikir untuk menjadi guru yang berprestasi				
8	saya sudah merasa puas dengan hasil kerja saat ini, meskipun banyak hal yang masih dapat di tingkatkan				

9	saya bersemangat mengikuti pelatihan yang di selenggarakan oleh sekolah maupun di Lingkungan Pendidikan Lainnya				
10	Mengikuti pelatihan dapat meningkatkan potensi saya sebagai guru				
11	Saya jarang mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh sekolah maupun di Lingkungan Pendidikan Lainnya.				
12	Saya merasa kurang ada peluang Pengembangan diri dalam kemajuan karir di tempat kerja saya.				
13	Saya merasa memiliki tanggungjawab yang jelas dalam pekerjaan saya				
14	Saya merasa di beri kepercayaan penuh dalam menjalankan tugas-tugas di sekolah				
15	Saya sering merasa beban tanggung jawab saya terlalu berat dibandingkan dengan otoritas yang saya miliki.				
16	Saya merasa tidak ada dukungan yang cukup untuk menjalankan tanggung jawab yang saya emban.				
17	Saya selalu mencari kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mengajar saya melalui pelatihan untuk pengembangan karier saya				
18	Saya memiliki rencana jangka panjang untuk mengembangkan karier saya dalam dunia pendidikan.				

19	bagi saya mengikuti pelatihan tidak akan merubah kemampuan diri saya dalam bekerja				
20	Menurut saya, sekolah tempat kerja saya kurang memberikan kesempatan untuk pengembangan karier saya				
21	Kepala Sekolah Saya selalu memberi support dan masukan yang membangun untuk progress kerja saya di sekolah				
22	Pihak Sekolah dan rekan sejawat selalu memberikan dukungan positif atas kinerja saya di sekolah				
23	Saya jarang mendapatkan apresiasi dari pihak sekolah, meskipun saya sudah berusaha maksimal dalam pekerjaan saya				
24	Kerja keras saya di sekolah sering kali tidak diakui, baik oleh rekan kerja maupun atasan				

No	Pernyataan	STS	ST	S	SS
1	Tingkat kelengkapan alat-alat kepengajaran di sekolah saya sangat menunjang dalam belajar mengajar				
2	Peralatan kerja di tempat saya mudah diakses kapan pun saya membutuhkannya.				
3	Sekolah saya memiliki pencahayaan alami yang cukup di ruang kelas				
4	tingkat kelembapan di sekolah sangat membantu kondusifitas kelas dan ruang guru				

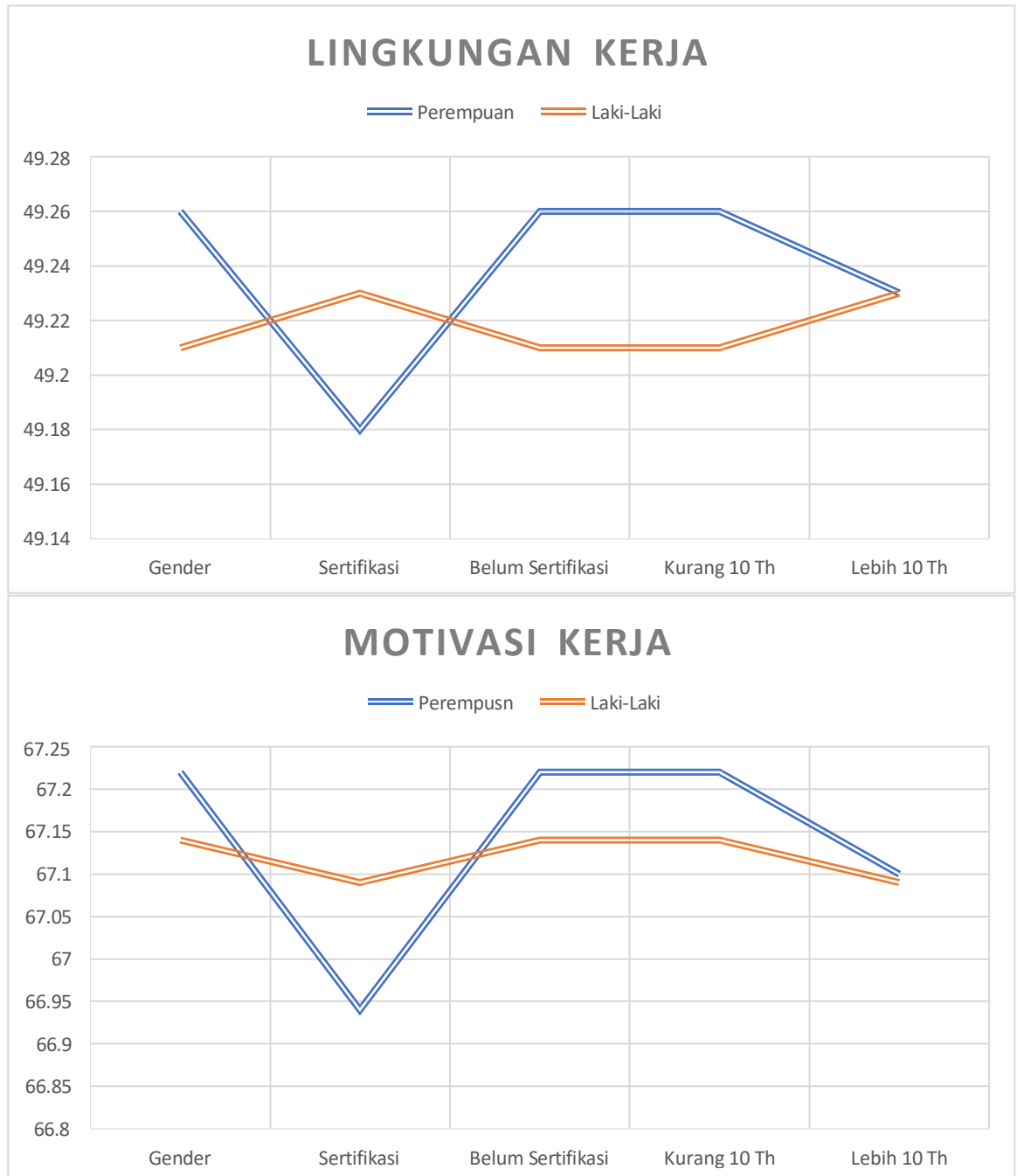
5	ruang kelas dan ruang guru di tempat saya bekerja ada bau-bau an wangi yang mendukung kondusifitas belajar				
6	Sekolah menyediakan fasilitas yang memadai untuk mengatur suhu udara di kelas, seperti kipas angin atau AC.				
7	di setiap sekolah saya ada sirkulasi udara yang membuat kelas kondusif nyaman dan tidak gerah atau mengganggu kenyamanan dalam belajar				
8	lingkungan kerja saya sangat tenang,nyaman dan tidak ada kebisingan yang mengganggu pekerjaan saya di sekolah				
9	Sekolah menggunakan warna dinding kelas dan guru sesuai dengan karakteristik dunia pendidikan				
10	tingkat pewarnaan ruang kelas dan guru memberikan kenyamanan semangat belajar di sekolah				
11	di lingkungan sekolah saya sangat menjunjung tinggi keamanan dalam penggunaan barang, menyimpan barang dan menjaga barang berharga di sekolah				
12	bangunan sekolah saya memberikan keamanan kepada saya dan murid saya dalam beraktifitas di sekolah				
13	kepala sekolah saya sangat jelas dan detail dalam memberikan arahan saya sehingga saya termotivasi untuk menjalankan tugas yang di berikan				

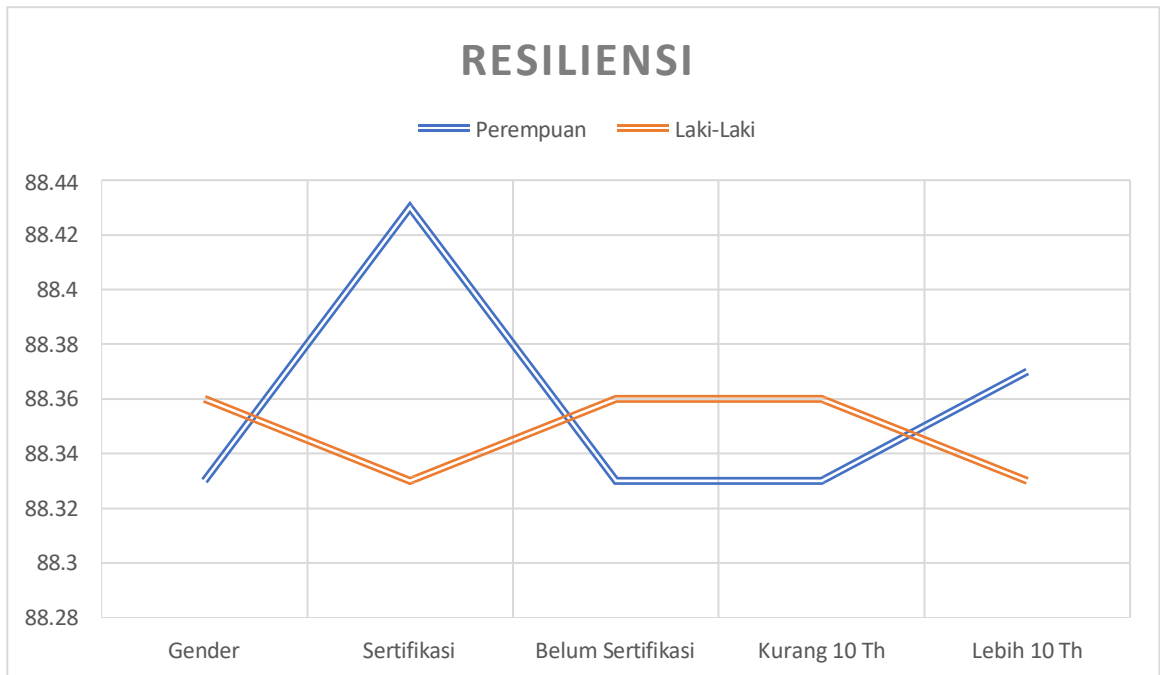
14	kepala sekolah saya memberikan tugas sesuai dengan kemampuan dan kesesuaian bidang yang saya tekuni				
15	saya merasa senang karena di sekolah saya tingkat hubungan dengan guru sangat mensupport untuk sama-sama maju dan berkembang di sekolah				

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	saya dapat beradaptasi saat perubahan terjadi				
2	saya memiliki hubungan yang kuat dengan orang-orang yang mendukung saya				
3	Saya percaya bahwa Tuhan dapat membantu menghadapi kesulitan saya				
4	Saya yakin bisa menghadapi masalah atau tantangan yang akan datang				
5	saya percaya bahwa keberhasilan masa lalu memberi keyakinan untuk menghadapi tantangan baru				
6	saya masih bisa tertawa ketika berada di situasi sulit				
7	saya dapat mengatasi stress ketika berada pada situasi menekan				
8	saya dapat bangkit kembali setelah mengalami kesulitan				
9	saya percaya segala sesuatu terjadi karena suatu alasan				
10	saya akan berusaha sebaik mungkin, apapun yang terjadi				

11	saya dapat berjuang mencapai tujuan walaupun banyak hambatan				
12	ketika keadaan saya tidak ada harapan, saya tidak menyerah				
13	saya tahu di mana saya harus mencari bantuan				
14	Ketika keadaan saya berada pada di bawah tekanan, saya fokus untuk mencari solusi				
15	saya lebih memilih menjadi pemimpin mengambil pilihan untuk memecahkan masalah				
16	saya tidak mudah putus asa walaupun pernah bertemu dengan kegagalan				
17	saya berfikir bahwa diri saya adalah orang yang kuat				
18	saya bisa membuat keputusan walaupun berada pada situasi yang sulit				
19	saya dapat mengendalikan perasaan yang tidak menyenangkan ketika terjadi pada diri saya				
20	saya bertindak berdasarkan naluri yang saya miliki				
21	saya optimis dalam mencapai tujuan				
22	saya bisa mengendalikan diri saya				
23	Saya suka tantangan				
24	Saya bekerja untuk mencapai tujuan				
25	saya bangga terhadap pencapaian saya				

LAMPIRAN GAMBAR





LAMPIRAN TURNITIN

Tesis Rudi Atmajaya.pdf

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

16%

2

eprints.uny.ac.id

Internet Source

1%

3

digilib.uin-suka.ac.id

Internet Source

1%

4

jmp.ejournal.unri.ac.id

Internet Source

1%

5

docplayer.info

Internet Source

1%

6

repositori.uin-alauddin.ac.id

Internet Source

1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On