

**PENGARUH KESEHATAN SOSIAL TEMPAT LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU TK DAN RA DI KOTA BATU**

SKRIPSI



Oleh

Nur Izzah Maulida

NIM. 220105110037

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ISLAM ANAK USIA DINI

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2026

**PENGARUH KESEHATAN SOSIAL TEMPAT LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU TK DAN RA DI KOTA BATU**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah Universitas Islam Negeri Malang untuk
Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Strata Satu Sarjana
Pendidikan Islam Anak Usia Dini (S.Pd)



Oleh :

Nur Izzah Maulida

NIM. 220105110037

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ISLAM ANAK USIA DINI

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2026

LEMBAR PERSETUJUAN

Pengaruh Kesehatan Sosial Tempat Lingkungan Kerja terhadap Motivasi
Kerja Guru TK dan RA di Kota Batu

SKRIPSI

Oleh

NUR IZZAH MAULIDA

NIM : 220105110037

Telah Disetujui Pada Tanggal 31 Mei 2026

Dosen Pembimbing,



Dr. Nurlaeli Fitriah, M.Pd

NIP. 197410162009012003

LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh Kesehatan Sosial Tempat Lingkungan Kerja terhadap Motivasi
Kerja Guru TK dan RA di Kota Batu

SKRIPSI

Oleh
NUR IZZAH MAULIDA
NIM : 220105110037

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana PENDIDIKAN ISLAM ANAK USIA
DINI (S.Pd)
Pada 5 Juni 2026

Susunan Dewan Penguji:

1 Penguji Utama

Dr. Bintoro Widodo, M.Kes

NIP : 197604052008011018

2 Ketua Sidang

Dessy Putri Wahyuningtyas, M.Pd.

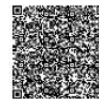
199012152019032023

3 Sekretaris Sidang

Dr. Nurlaeli Fitriah, M.Pd

197410162009012003

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Akhmad Mukhlis, MA

NIP. 198502012015031003

NOTA PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 552398 Faksimile (0341) 552398

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 220105110037
Nama : NUR IZZAH MAULIDA
Fakultas : ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Program Studi : PENDIDIKAN ISLAM ANAK USIA DINI
Dosen Pembimbing : Dr. Nurlaeli Fitriah, M.Pd
Judul Skripsi : Pengaruh Kesehatan Sosial Tempat Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru RA di Sekolah

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	21 Juli 2025	Konsultasi judul penelitian skripsi	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
2	8 Oktober 2025	Konsultasi fokus variabel dan penegasan batasan masalah penelitian.	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
3	17 Oktober 2025	Revisi judul, penentuan lokasi penelitian, dan penguatan latar belakang dengan sitasi.	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
4	21 November 2025	Bab I Revisi	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
5	22 November 2025	Proposal BAB I-3	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
6	25 November 2025	Revisi Proposal Penelitian	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
7	26 November 2025	Revisi latar belakang (menambahkan kesehatan sosial), dan bab 3 teknik analisis data	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
8	8 Desember 2025	Revisi Proposal Skripsi	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
9	16 Desember 2025	Konsultasi redaksi pernyataan pada kuesioner penelitian	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
10	15 Januari 2026	Konsultasi terkait kuesioner penelitian untuk uji coba (pilot test)	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi

11	13 April 2026	Bimbingan terkait data responden uji pilot penelitian.	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
12	19 Mei 2026	Konsultasi data responden penelitian utama	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
13	26 Mei 2026	Konsultasi pemaparan data	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
14	30 Mei 2026	Perbaikan bab 1-5	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi

Malang, 30 Mei 2026

Dosen Pembimbing



Dr. Nurlaeli Fitriah, M.Pd

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 552398 Faksimile (0341) 552398

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ainur Rochmah
NIP : 199012092020122003
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : NUR IZZAH MAULIDA
NIM : 220105110037
Konsentrasi : Administrasi dan Manajemen Lembaga
Judul Skripsi : **Pengaruh Kesehatan Sosial Tempat Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru RA di Sekolah**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
19%	19%	16%	17%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 1 Juni 2026

UP2M



Ainur Rochmah

PERNYATAAN KEASLIAN

Bismillahirrahmanirrahiim

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Nur Izzah Maulida

NIM : 220105110037

Fak./Program Studi : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan/ Pendidikan
Islam Anak Usia Dini

Judul Skripsi : Pengaruh Kesehatan Sosial Tempat Lingkungan
Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru RA di Sekolah.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya penulis yang diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana (S1) di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Semua sumber yang penulis gunakan dalam penulisan skripsi ini telah dicantumkan sesuai dengan ketentuan atau pedoman karya tulis ilmiah.
3. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini sebagian maupun keseluruhan isinya merupakan karya plagiat, penulis bersedia menerima sanksi yang berlaku di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Malang, 31 Mei 2026

Penulis,



Nur Izzah Maulida
NIM. 220105110037

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, Tuhan pencipta semesta alam, yang telah memberikan nikmat kesehatan, pertolongan, dan kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kesehatan Sosial Tempat Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru TK dan RA di Kota Batu” dengan baik dan tepat pada waktunya. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah limpahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari zaman kegelapan menuju zaman yang penuh ilmu pengetahuan dan cahaya Islam.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, doa, bimbingan, serta motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan ketulusan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M. Si., selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Muhammad Walid, MA., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Akhmad Mukhlis, M. Pd., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini.
4. Ibu Dr. Laely Nur Fitriyah, M. Pd., selaku dosen pembimbing yang dengan penuh kesabaran telah memberikan arahan, ilmu, motivasi, perhatian, serta bimbingan terbaik kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Segenap dosen Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini dan seluruh dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu, pengalaman, serta pembelajaran yang sangat berharga bagi penulis selama menempuh pendidikan.

6. Seluruh Kepala Sekolah, guru, dan staf administrasi lembaga TK dan RA di Kota Batu yang telah menyambut penulis dengan sangat baik, memberikan izin, serta membantu memfasilitasi proses pengambilan data selama penelitian ini berlangsung. Terima kasih atas kerja sama, waktu, dan informasi berharga yang diberikan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan lancar.
7. Kedua orang tua tercinta, Ummi dan Abi saya yang senantiasa memberikan kasih sayang, doa yang tidak pernah putus, dukungan, pengorbanan, serta pelajaran hidup yang begitu berarti bagi penulis. Terima kasih karena selalu menjadi tempat pulang dan sumber kekuatan dalam setiap langkah perjuangan penulis. Besar harapan penulis, semoga Ummi dan Abi senantiasa diberikan kesehatan, umur panjang, serta keberkahan sehingga dapat menyaksikan berbagai pencapaian lainnya yang akan penulis raih di masa yang akan datang.
8. Kakak tercinta, Achmad Nur Faqih Anshori, yang selalu menjadi penyemangat, tempat berbagi cerita dan keluh kesah, serta pemberi motivasi bagi penulis selama proses penyusunan skripsi.
9. Teman-teman asrama, keluarga besar Pengabdian Matahati, teman-teman PSGA, serta teman-teman UKM Jhepret Club yang telah menjadi bagian dari perjalanan penulis selama masa perkuliahan. Terima kasih atas kebersamaan, dukungan, dan berbagai pengalaman berharga yang telah diberikan sehingga masa perkuliahan penulis menjadi lebih berwarna, bermakna dan penuh pembelajaran. Sungguh merupakan pengalaman yang luar biasa dapat mengenal serta belajar banyak hal baru bersama kalian. Semoga tali silaturahmi dan persahabatan ini senantiasa terjaga dengan hangat hingga kapan pun.
10. Teman-teman seperjuangan angkatan 2022 Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini yang telah membersamai perjalanan penulis selama delapan semester hingga dapat menyelesaikan studi bersama. Semoga setiap perjuangan yang telah dilalui menjadi awal dari jalan yang baik dan penuh keberkahan. Semoga tali pertemanan ini tetap terjaga dengan baik hingga masa mendatang.
11. Terakhir, tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri, Nur Izzah Maulida yang telah mampu bertahan, berjuang, dan tidak menyerah

dalam menghadapi berbagai proses, tantangan, serta rasa lelah selama perjalanan penyusunan skripsi ini. Terima kasih karena telah terus melangkah dan berusaha menyelesaikan apa yang telah dimulai dengan penuh kesungguhan. Kamu hebat, sudah sampai di titik ini. Semoga segala usaha, doa, dan perjuangan yang telah dilakukan dapat menjadi langkah awal menuju impian-impian yang lebih besar ke depannya.

Semoga Allah SWT senantiasa selalu melimpahkan rahmat, nikmat dan karunianya kepada semua pihak yang telah telah memberikan bantuan, dukungan, serta doa dalam perjalanan hidup dan proses penyelesaian skripsi ini. Penulis menyadari bahwa pada penulisan hasil Penelitian Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, dan memiliki kekurangan dari berbagai aspek. Maka oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca dan seluruh pihak yang terlibat guna membangun perbaikan proposal ini lebih baik kedepannya. Dengan segala keterbatasan yang ada, penulis berharap skripsi ini tetap dapat memberikan manfaat, wawasan, serta mendorong pengembangan pemikiran dalam bidang yang dibahas.

Malang, 31 Mei 2026

Penulis,



Nur Izzah Maulida
NIM. 220105110037

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
NOTA PEMBIMBING	v
SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME	vii
PERNYATAAN KEASLIAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACK	xx
الملخص	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
A. Kajian Penelitian	8
B. Kajian Teori	15
C. Kerangka Konseptual	25
D. Hipotesis Penelitian	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	26
B. Tempat dan Waktu Penelitian	26

C.	Populasi dan Sampel Penelitian	27
D.	Variabel Penelitian	29
E.	Definisi Operasional.....	29
F.	Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	30
G.	Validitas dan Reliabilitas Instrumen	31
H.	Teknis Analisis Data	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		35
A.	Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian.....	35
B.	Hasil Penelitian	40
C.	Pembahasan.....	74
D.	Keterbatasan Penelitian	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		81
A.	Kesimpulan	81
B.	Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA		84
LAMPIRAN.....		90

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu dan Orisinalitas Penelitian	10
Tabel 3. 1 Jumlah Populasi Penelitian	27
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Penelitian.....	30
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	37
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	38
Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	39
Tabel 4. 4 Rincian Pendistribusian dan Pengembalian Kuesioner.....	40
Tabel 4. 5 Karakteristik Demografi Responden Penelitian.....	41
Tabel 4. 6 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel	42
Tabel 4. 7 Rekapitulasi Pernyataan Lingkungan Kerja.....	63
Tabel 4. 8 Rekapitulasi Pernyataan Motivasi Kerja.....	66
Tabel 4. 9 Kategori Skor Variabel Lingkungan Kerja Sosial (X).....	70
Tabel 4. 10 Kategori Skor Variabel Motivasi Kerja (Y).....	71
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov.....	72
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Korelasi Rank Spearman	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian	25
Gambar 4. 1 Diagram Persentase Responden Berdasarkan Lembaga/Sekolah	42
Gambar 4. 2 Diagram Pernyataan 1 Lingkungan Kerja	43
Gambar 4. 3 Diagram Pernyataan 2 Lingkungan Kerja	44
Gambar 4. 4 Diagram Pernyataan 3 Lingkungan Kerja	44
Gambar 4. 5 Diagram Pernyataan 4 Lingkungan Kerja	45
Gambar 4. 6 Diagram Pernyataan 5 Lingkungan Kerja	45
Gambar 4. 7 Diagram Pernyataan 6 Lingkungan Kerja	46
Gambar 4. 8 Diagram Pernyataan 7 Lingkungan Kerja	46
Gambar 4. 9 Diagram Pernyataan 8 Lingkungan Kerja	47
Gambar 4. 10 Diagram Pernyataan 9 Lingkungan Kerja	47
Gambar 4. 11 Diagram Pernyataan 10 Lingkungan Kerja	48
Gambar 4. 12 Diagram Pernyataan 11 Lingkungan Kerja	48
Gambar 4. 13 Diagram Pernyataan 13 Lingkungan Kerja	49
Gambar 4. 14 Diagram Pernyataan 14 Lingkungan Kerja	49
Gambar 4. 15 Diagram Pernyataan 15 Lingkungan Kerja	50
Gambar 4. 16 Diagram Pernyataan 16 Lingkungan Kerja	50
Gambar 4. 17 Diagram Pernyataan 17 Lingkungan Kerja	51
Gambar 4. 18 Diagram Pernyataan 18 Lingkungan Kerja	51
Gambar 4. 19 Diagram Pernyataan 19 Lingkungan Kerja	52
Gambar 4. 20 Diagram Pernyataan 20 Lingkungan Kerja	52
Gambar 4. 21 Diagram Pernyataan 1 Motivasi Kerja	53
Gambar 4. 22 Diagram Pernyataan 2 Motivasi Kerja	53
Gambar 4. 23 Diagram Pernyataan 3 Motivasi Kerja	54
Gambar 4. 24 Diagram Pernyataan 4 Motivasi Kerja	54
Gambar 4. 25 Diagram Pernyataan 5 Motivasi Kerja	55
Gambar 4. 26 Diagram Pernyataan 6 Motivasi Kerja	55
Gambar 4. 27 Diagram Pernyataan 7 Motivasi Kerja	56
Gambar 4. 28 Diagram Pernyataan 8 Motivasi Kerja	56
Gambar 4. 29 Diagram Pernyataan 9 Motivasi Kerja	57
Gambar 4. 30 Diagram Pernyataan 11 Motivasi Kerja	57

Gambar 4. 31 Diagram Pernyataan 12 Motivasi Kerja	58
Gambar 4. 32 Diagram Pernyataan 13 Motivasi Kerja	58
Gambar 4. 33 Diagram Pernyataan 14 Motivasi Kerja	59
Gambar 4. 34 Diagram Pernyataan 15 Motivasi Kerja	59
Gambar 4. 35 Diagram Pernyataan 16 Motivasi Kerja	60
Gambar 4. 36 Diagram Pernyataan 17 Motivasi Kerja	60
Gambar 4. 37 Diagram Pernyataan 18 Motivasi Kerja	61
Gambar 4. 38 Diagram Pernyataan 19 Motivasi Kerja	61
Gambar 4. 39 Diagram Pernyataan 20 Motivasi Kerja	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Permohonan Validator Instrumen	91
Lampiran 2	Surat Permohonan Validator Instrumen	92
Lampiran 3	Hasil Validasi Instrumen oleh Ahli	93
Lampiran 4	Surat Izin Penelitian.....	99
Lampiran 5	Kuesioner Penelitian.....	106
Lampiran 6	Rekapitulasi Nilai dan Total Jawaban Responden	111
Lampiran 7	Hasil Uji Validitas Variabel X.....	117
Lampiran 8	Hasil Uji Validitas Variabel Y.....	118
Lampiran 9	Dokumentasi Penelitian	119
Lampiran 10	Biodata Penulis	121

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam Skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan no. 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Huruf

ا = a	ز = z	ق = q
ب = b	س = s	ك = k
ت = t	ش = sy	ل = l
ث = ts	ص = sh	م = m
ج = j	ض = dl	ن = n
ح = h	ط = th	و = w
ع = kh	ظ = zh	ه = h
د = d	ع = ‘	ء = ‘
ذ = dz	غ = gh	ي = y
ر = r	ف = f	

B. Vokal Panjang

Vokal (a) panjang = â

Vokal (i) panjang = î

Vokal (u) panjang = û

C. Vokal Diftong

أَو = aw

أَي = ay

أُو = û

ABSTRAK

Maulida, Nur Izzah, 2026. **Pengaruh Kesehatan Sosial Tempat Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru RA di Sekolah**. Skripsi. Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
Pembimbing Skripsi : Dr. Laeli Nur Fitriyah, M. Pd

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja sosial dengan motivasi kerja guru TK dan RA di Kota Batu. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner kepada 71 guru TK dan RA yang dipilih berdasarkan teknik *purposive sampling* dengan kriteria guru yang aktif mengajar langsung di dalam kelas. Analisis data dilakukan melalui uji prasyarat dan uji pengujian hipotesis menggunakan Analisis Korelasi Rank Spearman karena data penelitian tidak berdistribusi secara normal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja sosial guru berada pada kategori baik, dengan capaian respons positif tertinggi pada aspek kolaborasi teman sejawat (97,2%) dan respons terendah pada aspek diskusi vertikal dengan pimpinan (80,3%). Di sisi lain, tingkat motivasi kerja guru berada pada kategori tinggi yang didominasi oleh faktor motivasi intrinsik berupa semangat mengajar (95,8%), sementara faktor ekstrinsik seperti kecukupan insentif mencatatkan persentase respons positif terendah (78,8%). Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan nilai koefisien korelasi (*Correlation Coefficient*) sebesar 0,770, sehingga H1 diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan pada tingkat yang kuat antara lingkungan kerja sosial dengan motivasi kerja guru TK dan RA di Kota Batu. Semakin kondusif lingkungan kerja sosial di sekolah, maka akan diikuti dengan peningkatan motivasi kerja guru secara nyata.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Guru

ABSTRACT

Maulida, Nur Izzah, 2026. **The Influence of Social Health in the Workplace on the Work Motivation of RA Teachers in Schools**. Thesis. Early Childhood Islamic Education Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang. Thesis Supervisor: Dr. Laely Nur Fitriyah, M. Pd

This study aims to determine the relationship between the social work environment and the job motivation of kindergarten (TK) and Raudhatul Athfal (RA) teachers in Batu City. This type of research is quantitative correlational. Data collection was carried out using questionnaires distributed to 71 TK and RA teachers selected based on a purposive sampling technique, with the criteria of teachers who actively teach directly in the classroom. Data analysis was conducted through prerequisite tests and hypothesis testing using Spearman's Rank Correlation Analysis, as the research data were not normally distributed. The results showed that the teachers' social work environment was in the good category, with the highest positive response achieved in the aspect of peer collaboration (97.2%) and the lowest response in the aspect of vertical discussion with the school principal (80.3%). On the other hand, the level of teachers' job motivation was in the high category, which was dominated by intrinsic motivation factors in the form of teaching enthusiasm (95.8%), while extrinsic factors such as the adequacy of incentives recorded the lowest positive response percentage (78.8%). The hypothesis test results showed a significance value of 0.000 (< 0.05) with a correlation coefficient value of 0.770, meaning that H1 was accepted and H0 was rejected. Therefore, it can be concluded that there is a significant positive relationship at a strong level between the social work environment and the job motivation of TK and RA teachers in Batu City. A more conducive social work environment in schools will be significantly followed by an increase in teachers' job motivation.

Keywords: Work Environment, Job Motivation, Early Childhood Teacher.

الملخص

موليدة، نور عزاء، 2026. تأثير الصحة الاجتماعية في مكان العمل على دوافع العمل لمعلمي التحليل السكني في المدارس. أطروحة. برنامج دراسة التعليم الإسلامي للطفولة المبكرة، كلية التربية وتدريب المعلمين، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية بولاية مالانغ. مشرف الأطروحة: الدكتورة لعل نور فترية، ماجستير في الطب

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين بيئة العمل الاجتماعي والدافع العملي لمعلمي رياض الأطفال ومشروب التغذية في مدينة باتو. نوع البحث المستخدم هو الارتباط الكمي. تم جمع البيانات باستخدام استبيان ل 71 معلما في رياض الأطفال ومشروب النوم تم اختيارهم بناء على تقنيات/خذ عينات هادفة مع معايير المعلمين الذين يدرسون مباشرة في الصف. تم إجراء تحليل البيانات من خلال اختبارات المتطلبات المسبقة واختبارات اختبار الفرضيات باستخدام تحليل الارتباط برتبة سبيرمان لأن بيانات البحث لم تكن موزعة بشكل طبيعي. أظهرت النتائج أن بيئة العمل الاجتماعي للمعلم كانت ضمن الفئة الجيدة، حيث حصلت على أعلى استجابة إيجابية في جانب التعاون بين الأقران (97.2%) وأدنى استجابة في جانب النقاش العمودي مع القائد (80.3%). من ناحية أخرى، فإن مستوى دافعية عمل المعلمين يقع في الفئة العليا التي تهيمن عليها عوامل الدافع الداخلي على شكل حماس التدريس (95.8%)، بينما سجلت العوامل الخارجية مثل كفاية الحوافز أدنى نسبة من الردود الإيجابية (78.8%). أظهرت نتائج اختبار الفرضية قيمة دلالة 0.000 ($0.05 >$) مع قيمة معامل ارتباط 0.770، لذا تم قبول H_1 ورفض H_0 . وبالتالي، يمكن الاستنتاج بوجود علاقة إيجابية كبيرة على مستوى قوي بين بيئة العمل الاجتماعي ودافع العمل لدى معلمي رياض الأطفال ومشروب الزراعة في مدينة باتو. كلما كانت بيئة العمل الاجتماعي في المدارس أكثر ملاءمة، يتبع ذلك زيادة حقيقية في دافعية عمل المعلمين.

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل، الدافع العملي، المعلمون

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kesehatan sosial merupakan dimensi kesehatan yang setara dengan kesehatan fisik dan mental serta dipengaruhi oleh interaksi individu dengan lingkungan sosialnya, seperti keluarga, teman sebaya, komunitas, dan lingkungan kerja (Doyle & Link, 2024). Sejalan dengan definisi kesehatan yang dirumuskan oleh *World Health Organization* (WHO) kesehatan dipahami sebagai suatu keadaan sejahtera secara fisik, mental, dan sosial secara menyeluruh (*World Health Organization*, 1948). Dalam pandangan Keyes (1998), kesehatan sosial tercermin dari sejauh mana individu merasa diterima, mampu berkontribusi, memiliki kepercayaan terhadap lingkungannya. Di dunia kerja, konsep kesehatan sosial ini termanifestasi melalui kualitas hubungan sosial, rasa keterhubungan, dukungan (*social support*), dan keharmonisan lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai (Sunyoto, 2015).

Sebagai bagian dari ekosistem dunia kerja tersebut, lembaga pendidikan formal menjadi salah satu lingkungan yang menuntut kualitas interaksi sosial yang tinggi. Guru sebagai tenaga pendidik memiliki peran inti dalam menentukan mutu proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Maka dalam melaksanakan tugasnya, seorang guru diharuskan untuk dapat bekerja profesional. Profesionalisme guru bukan hanya terkait kemampuan teknis mengajar, tetapi juga sikap dan komitmen terhadap tugas (Manalu & Naibaho, 2025). Namun, kualitas kinerja guru tidak dapat dijelaskan hanya melalui kompetensi profesional, melainkan juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang mereka alami sehari-hari, termasuk interaksi positif antarguru dan dukungan dari kepala sekolah (Hasbullah & Rubiawan, 2024).

Pada jenjang Raudhatul Athfal (RA) dan Taman Kanak-Kanak (TK), lingkungan kerja sosial memiliki karakteristik yang khas karena guru berhadapan langsung dengan peserta didik usia dini (4 – 6 tahun) yang sedang berada dalam fase perkembangan emas (*golden age*). Kondisi emosional anak usia dini yang cenderung fluktuatif seperti menangis di kelas, enggan

mematuhi instruksi, hingga sulit diarahkan saat jam istirahat secara empiris memberikan tekanan psikologis sekaligus memicu stres kerja yang tinggi bagi para pendidik (Clipa & Boghean, 2015). Beban tersebut kian kompleks akibat adanya tuntutan profesional untuk menyelaraskan komunikasi dengan orang tua murid, yang perilakunya tidak jarang memiliki ekspektasi bertolak belakang dengan kebijakan institusi (Kelly & Berthelsen, 1995). Akumulasi dari berbagai tekanan situasional ini menempatkan guru pada kerentanan yang tinggi terhadap fenomena *burnout* serta kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) (Al-Adwan & Al-Khayat, 2016). Atas dasar tersebut, pemenuhan iklim organisasi yang sehat melalui dukungan sosial rekan sejawat (*peer support*) baik berupa empati emosional, transparansi informasi, maupun kolaborasi praktis menjadi instrumen penyangga (*buffer*) krusial yang efektif mereduksi kelelahan psikologis guru (Halbesleben, 2006). Tersedianya lingkungan kerja sosial yang suportif dan harmonis ini pada akhirnya mampu mengamankan stabilitas kesejahteraan psikologis pendidik, yang secara linier berdampak pada lestariannya motivasi kerja mereka dalam mengoptimalkan stimulasi tumbuh kembang anak. pendidik, yang secara linier berdampak pada lestariannya motivasi kerja mereka dalam mengoptimalkan stimulasi tumbuh kembang anak.

Mulia dan Saputra (2021) mengemukakan bahwasanya lingkungan kerja sosial yang kondusif dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga mampu meningkatkan semangat kerja serta mendorong motivasi kerja pegawai. Lingkungan kerja yang sehat secara sosial dapat menciptakan kenyamanan, kerja sama yang baik, serta dukungan antar rekan, sehingga guru lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat mengurangi efektivitas kerja guru dan berdampak pada menurunnya kesejahteraan mereka (Haratua dkk., 2024).

Ginting dan Siagian, t.t. (2021) mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja guru, sehingga pada akhirnya berdampak juga pada motivasi mereka. Menurut penelitian yang dilakukan di Ghana oleh Eshun dkk. (2025), lingkungan kerja yang mendukung memberikan dampak positif pada motivasi dan kinerja guru,

dengan kontribusi sebesar 24,2 % terhadap variasi kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa elemen lingkungan kerja, termasuk interaksi sosial di tempat kerja, berperan signifikan dalam meningkatkan motivasi para guru.

Hubungan yang harmonis di antara rekan kerja adalah salah satu indikator utama dari kesehatan lingkungan kerja. Hubungan yang baik antara guru dapat menghasilkan kolaborasi, saling membantu, dan menghasilkan lingkungan kerja yang positif, yang pada akhirnya meningkatkan semangat kerja (Greenberg & Baron, 2008). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2020) dalam judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, apabila lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersamaan diperbaiki, maka kinerja guru akan mengalami peningkatan secara signifikan. Namun sebaliknya jika terdapat ketidakharmonisan dalam hubungan kerja, maka hal itu bisa menimbulkan konflik dan mengurangi semangat kerja.

Terciptanya lingkungan kerja yang sehat tidak terlepas dari adanya dukungan dan kepemimpinan yang efektif dari kepala sekolah. Kepemimpinan yang mendukung, seperti yang ditunjukkan dalam gaya kepemimpinan transformasional, dapat memotivasi guru untuk bekerja lebih baik melalui inspirasi, dorongan, dan pengakuan terhadap kinerja mereka (Bass & Riggio, 2006). Penelitian oleh Khofifah dan Banin (2023) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru menjelaskan bahwa lingkungan kerja (X^1) memberikan dampak signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai $sig = 0,002$ yang menunjukkan bahwa pengaruh ini juga dipengaruhi oleh dukungan pemimpin serta hubungan sosial di antara rekan kerja yang menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Alifa Audy Angelya dkk., (2024) dalam tulisannya juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja guru sebesar 46,7%, sedangkan motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan sebesar 52,2%. Hal ini mengindikasikan bahwa

dukungan pemimpin merupakan faktor yang krusial dalam mendorong motivasi kerja, yang pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap kinerja guru. Selain itu, komunikasi yang baik, dan kenyamanan di tempat kerja, termasuk fasilitas fisik yang memadai, kebersihan, serta tata ruang yang ergonomis dalam lingkungan kerja juga merupakan elemen penting yang berpengaruh terhadap motivasi kerja guru.

Dengan demikian, untuk menjalankan tugasnya guru memerlukan motivasi kerja yang tinggi. Namun pada kenyataannya tidak semua guru bisa mempertahankan semangat kerja mereka tiap hari. Kinerja seorang guru dapat berubah-ubah sesuai faktor internal maupun faktor eksternal yang mempengaruhinya (Jati dkk., 2022). Salah satu faktor yang sering kali mempengaruhi naik-turunnya motivasi itu sendiri adalah kondisi sosial di tempat kerja. Maka sekolah yang memiliki kesehatan sosial yang baik dapat berpengaruh pada motivasi kerja guru. Kesehatan sosial ini sendiri mencakup aspek hubungan antar guru, rasa diterima dalam kelompok, dukungan sosial, serta komunikasi yang harmonis. Ketika aspek-aspek ini berjalan baik, guru akan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja secara optimal. Sebaliknya apabila lingkungan sosial di tempat kerja dipenuhi konflik, kurangnya evaluasi, atau komunikasi yang tidak sehat maka motivasi kerja guru dapat menurun. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada kinerja guru, namun juga berpotensi memengaruhi kualitas layanan pendidikan di sekolah.

Pemahaman mengenai dampak kesehatan sosial di lingkungan kerja terhadap motivasi guru menjadi sangat penting, tidak hanya untuk meningkatkan mutu pendidikan, namun juga untuk mendukung kesejahteraan guru. Guru dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi umumnya menunjukkan keterlibatan yang lebih optimal, dedikasi yang kuat, serta kreativitas dalam mengajar, sehingga mendukung peningkatan kualitas dan hasil belajar siswa (Hana dkk., 2024). Karena itu, menciptakan lingkungan yang sehat menjadi salah satu strategi utama untuk meningkatkan efektivitas pendidikan.

Penelitian ini dilakukan di Kota Batu. di mana berbagai lembaga TK dan RA di wilayah tersebut memiliki karakteristik lingkungan kerja dan budaya organisasi yang dinamis. Dinamika ini mencakup variasi pada pola

komunikasi vertikal antara pimpinan dan staf, kualitas hubungan interpersonal antar sesama rekan guru, serta bentuk jalinan dukungan sosial (*social support*) yang dirasakan langsung oleh guru dalam lingkungan sekolah mereka masing-masing. Perbedaan status lembaga, pengelolaan, dan ketersediaan sumber daya berpotensi menimbulkan variasi dalam pengalaman sosial guru di tempat kerja, yang pada akhirnya dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja mereka. Namun demikian, masih relatif sedikit penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara lingkungan kerja sosial dan motivasi kerja guru pada lembaga TK dan RA pada lingkup satu kota, khususnya di Kota Batu dengan melibatkan TK dan RA negeri dan swasta dari tiga kecamatan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat dilihat bahwa kesehatan sosial tempat kerja merupakan dasar penting bagi terbentuknya lingkungan kerja yang positif dan bagi tumbuhnya motivasi kerja guru. Kondisi ini menjadi semakin relevan untuk dikaji secara mendalam pada pendidik anak usia dini tingkat TK dan RA di Kota Batu, guna melihat bagaimana dinamika hubungan interpersonal dan dukungan sosial yang terjadi di lapangan dapat memengaruhi stabilitas semangat kerja mereka. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif hubungan dan pengaruh antara lingkungan kerja sosial terhadap motivasi kerja guru TK dan RA di Kota Batu.

Penelitian ini penting dilakukan mengingat masih terbatasnya kajian empiris yang secara khusus menyoroti keterkaitan antara lingkungan kerja sosial dengan motivasi kerja pada rumpun guru anak usia dini di tingkat kota. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah yang berarti dalam memperkaya literatur psikologi pendidikan dan manajemen sumber daya manusia, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi para kepala sekolah dan pengelola lembaga PAUD di Kota Batu agar dapat merancang strategi yang tepat dalam menciptakan lingkungan kerja sosial yang kondusif demi mempertahankan dedikasi serta motivasi kerja guru secara berkelanjutan.

B. Batasan Masalah

Penelitian ini memfokuskan pembahasan lingkungan kerja pada aspek non-fisik (sosial), yang meliputi dukungan sosial rekan kerja, perhatian dari pimpinan, dan hubungan interpersonal di lingkungan kerja.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana lingkungan kerja sosial pada guru TK dan RA di Kota Batu?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja guru TK dan RA di Kota Batu?
3. Apakah lingkungan kerja sosial berpengaruh terhadap motivasi kerja guru TK dan RA?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat lingkungan kerja sosial pada guru TK dan RA di Kota Batu.
2. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja guru TK dan RA di Kota Batu.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja sosial terhadap motivasi kerja guru TK dan RA.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen Pendidikan dan psikologi kerja. Hasil penelitian ini dapat memperkaya kajian mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja guru, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengangkat topik serupa.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Siswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan data yang bisa digunakan sebagai panduan bagi siswa untuk berkontribusi dalam menciptakan suasana belajar yang mendukung. Keterlibatan ini, meskipun tidak secara langsung, namun memiliki potensi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru sehingga kualitas pembelajaran yang diterima oleh siswa dapat lebih baik.

b. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu guru memahami faktor-faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi mereka, sehingga dapat meningkatkan kesadaran dan upaya dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.

c. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak sekolah dalam meningkatkan kepedulian terhadap kondisi kerja guru untuk memaksimalkan kualitas kinerja stafnya. Temuan dari penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk memperbaiki manajemen lingkungan kerja dan menjadi landasan dasar dalam merancang kebijakan atau program yang mendukung peningkatan motivasi serta kinerja guru melalui perbaikan lingkungan kerja.

d. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan pengalaman langsung bagi peneliti dalam memahami proses penelitian ilmiah, sekaligus memperluas pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru dalam konteks pendidikan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Penelitian

Kajian terdahulu menjadi dasar krusial untuk memahami keterkaitan antara lingkungan kerja terutama aspek kesehatan sosial, dan motivasi kerja guru. Kajian ini bertujuan untuk mengidentifikasi temuan-temuan relevan dari penelitian sebelumnya dan menentukan celah dari penelitian yang dapat diisi oleh penelitian ini.

Penelitian oleh Putria dkk., (2024) yang berjudul “*The Influence of Work Motivation and Job Satisfaction in Teacher’s Performance*” meneliti hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di tiga SMP Negeri di Kertapati, Palembang. Pada penelitiannya mereka menemukan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan kontribusi utama tetap berasal dari faktor motivasi kerja. Temuan serupa juga terlihat dalam penelitian Hasbullah dan Rubiawan, (2024) di SMP Negeri 1 Katibung, yang menyimpulkan bahwa baik gaya kepemimpinan maupun lingkungan kerja mampu meningkatkan motivasi kerja guru. Kepemimpinan yang efektif dan lingkungan yang kondusif ternyata berperan besar dalam membangun semangat serta komitmen guru dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Haratua dkk., (2024) di dua SMK di Kabupaten Bogor juga menyoroti pentingnya dukungan motivasi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja guru. Dengan teknik sampling jenuh pada 50 responden guru, peneliti ini menegaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan motivasi, maka semakin tinggi pula kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Tidak jauh berbeda, Lubis (2020) yang meneliti di MAN 2 Model Medan menemukan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki hubungan positif, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja guru madrasah. Ketiga variabel ini bersama-sama menjelaskan perubahan kinerja guru, meskipun masih ada pengaruh dari faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Sisi lain yang perlu diperhatikan adalah kualitas hubungan sosial profesional yang terjalin antarwarga sekolah. Manalu & Naibaho (2025) menyoroti pentingnya penerapan kode etik guru dalam meningkatkan kualitas interaksi antara guru dan siswa melalui penguatan moral, profesionalisme, serta pembentukan relasi yang positif. Selain itu, penelitian Mulia & Saputra (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kota Padang. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kualitas lingkungan kerja yang didukung oleh hubungan sosial yang baik dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja individu dalam menjalankan tugasnya.

Selanjutnya, Ginting & Siagian, t.t. (2021) melakukan penelitian pada masa pandemi Covid-19 di Sekolah Advent Air Bersih Medan. Mereka memperlihatkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja telah menjadi faktor kunci dalam mempertahankan kepuasan kerja guru, meskipun interaksi tatap muka terbatas. Dalam konteks sekolah kejuruan, Khofifah & Banin (2023) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMK Sirampog. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, disertai kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan kondisi yang mendorong guru untuk bekerja secara lebih optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Alifa Audy Angelya dkk., (2024) di Madrasah Aliyah Negeri 1 Batang Hari membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama maupun parsial berpengaruh sangat besar terhadap kinerja guru, dengan proporsi pengaruh yang cukup dominan dari motivasi kerja. Penelitian lain oleh Hana dkk., (2024) menyoroti bahwa motivasi kerja guru tidak hanya memengaruhi semangat dan dedikasi dalam mengajar, tetapi juga berperan penting dalam meningkatkan performa pembelajaran siswa.

who juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang, di mana guru dengan motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan

kinerja mengajar yang lebih baik. Lingkungan kerja non fisik pun terbukti sangat penting dalam menumbuhkan semangat kerja, sebagaimana hasil penelitian Luthfiah & Ruma (2022) menunjukkan bahwa komunikasi, hubungan sosial, dan dukungan di tempat kerja secara signifikan bisa meningkatkan motivasi serta daya tahan kerja guru dan staf di SMPN 1 Tinggimoncong.

Berdasarkan berbagai temuan penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan dua faktor sentral yang saling terkait dalam mendukung semangat, kinerja, dan kepuasan kerja guru. Namun, sebagian besar penelitian masih berfokus pada jenjang SMP, SMA, dan ASN, belum mengkaji secara spesifik pengaruh kesehatan sosial lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru TK dan RA. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengeksplorasi keterkaitan antara lingkungan kerja, khususnya aspek kesehatan sosial, dengan motivasi kerja guru pada lembaga TK dan RA di Kota Batu.

Agar lebih mudah dipahami, penelitian-penelitian tersebut dirangkum juga dalam tabel berikut. Tabel ini menyajikan ringkasan penelitian terdahulu yang meliputi nama peneliti, judul, metode, variabel, hasil, serta perbedaannya dengan penelitian yang dilakukan saat ini.

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu dan Orisinalitas Penelitian

No	Penulis, Tahun Terbit, Judul, dan Jurnal	Metode (Populasi, Sampel, Pengukuran, Analisis)	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Orisinalitas Penelitian
1.	Syafwatul Putria, Bukman Lian, Muhammad Kristiawan (2024) <i>“The Influence of Work Motivation and Job Satisfaction on Teachers</i>	Populasi: 151, guru SMP Negeri di Kecamatan Kertapati. Sampel penelitian: 60 guru. Data menggunakan kuesioner, dianalisis	X1: Motivasi Kerja, X2: Kepuasan Kerja, Y: Kinerja Guru	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.	Penelitian sebelumnya berfokus pada kinerja guru SMP, sedangkan penelitian ini berfokus pada motivasi kerja guru RA dan pengaruh lingkungan kerja terhadapnya

	<i>Performance”</i> Jurnal JSWSE	menggunakan regresi linier.			
2.	Hasbullah & Trio Rubiawan (2024) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru SMPN 1 Katibung” Jurnal EKOMA	Populasi: 47, guru SMPN 1 Katibung. Seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data menggunakan kuesioner skala Likert: dan dianalisis menggunakan regresi linier.	X1: Gaya Kepemimpi nan, X2: Lingkungan Kerja, Y: Motivasi Kerja	Kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja	Objek penelitian sebelumnya adalah guru SMP dan memasukkan variabel gaya kepemimpinan, sedangkan penelitian ini berfokus pada guru RA dengan menelaah pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.
3.	Chandra S. Haratua, Repiharnita, Engkom Komalasari, Aang Muhsin, Iin Adril (2024) “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kabupaten Bogor” Attractive Innovative Education Journal	Populasi: guru SMK Prima Mulia dan SMK An-Nur Klapanunggal Bogor. Sampel : 50 guru dengan teknik sampling jenuh. Data menggunakan kuesioner skala Likert: dianalisis menggunakan regresi linier berganda	X1: Motivasi; X2: Lingkungan Kerja; Y: Kinerja Guru	Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK, baik secara parsial maupun simultan.	Perbedaan penelitian terletak pada objek dan variabel terikat yang digunakan. Penelitian sebelumnya dilakukan pada guru SMK dengan fokus pada kinerja guru, sedangkan penelitian ini dilakukan pada guru RA dengan fokus pada motivasi kerja guru.

4.	Lubis (2020) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MAN 2 Model Medan”, Jurnal EduTech	Populasi: 68 guru MAN 2 Medan; Seluruh populasi dijadikan sampel. Data menggunakan angket dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda.	X1: Lingkungan Kerja, X2: Disiplin, X3: Motivasi Kerja, Y: Kinerja Guru	Semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru	Perbedaan penelitian terletak pada objek dan variabel hasil yang diteliti. Penelitian sebelumnya dilakukan pada guru MAN dengan fokus pada kinerja guru, sedangkan penelitian ini dilakukan pada guru RA dengan fokus pada motivasi kerja guru.
5.	Manalu & Naibaho (2025) “Kode Etik Guru dan Implikasinya Terhadap Hubungan Guru dan Siswa dalam Proses Pembelajaran” Jurnal Tri-Tunggal	Populasi: guru dan siswa sekolah Kristen/Katolik. Penelitian menggunakan metode kualitatif melalui wawancara dan observasi.	X: Kode Etik Guru, Y: Hubungan Guru-Siswa	Kode etik guru berkontribusi dalam memperkuat hubungan profesional dan iklim pembelajaran	Perbedaan penelitian terletak pada variabel yang diteliti. Penelitian sebelumnya mengkaji hubungan antara kode etik guru dan interaksi guru-siswa, sedangkan penelitian ini mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru RA.
6.	(Rizki Afri Mulia & Nika Saputra, (2022) “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang”	Populasi: 85 PNS Sekretariat Daerah Kota Padang. Sampel: 79 orang dengan teknik sensus. Data menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda.	X1: Kompetensi, X2: Lingkungan Kerja, X3: Motivasi Berprestasi, Y: Kinerja Pegawai	Ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Penelitian sebelumnya dilakukan pada pegawai pemerintah dengan fokus pada kinerja pegawai, sedangkan penelitian ini dilakukan pada guru RA dengan fokus pada motivasi kerja guru..
7.	Ginting & Siagian (2021) “Pengaruh	Populasi: 30 guru di Sekolah Advent Air	X1: Motivasi, X2: Lingkungan	Motivasi berpengaruh positif signifikan,	Penelitian tersebut dilakukan pada guru non-RA dengan output kepuasan

	Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Advent Air Bersih Medan Saat Pandemi Covid-19” Jurnal Ubhara	Bersih Medan. Seluruh populasi dijadikan sampel. Data menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda.	Kerja, Y: Kepuasan Kerja	lingkungan kerja positif tidak signifikan, dan secara simultan keduanya berpengaruh signifikan.	kerja, sedangkan pada penelitian ini berfokus pada guru RA dengan variabel motivasi kerja.
8.	Khofifah & Banin (2023) “Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru” JIMBis	Populasi: 194 guru SMK Sirampog. Sampel: 107 guru dengan teknik stratified random sampling; Data menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda.	X1: Kepemimpinan Transformatif, X2: Lingkungan Kerja, X3: Motivasi Kerja, Y: Kinerja Guru	Semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.	Penelitian tersebut berobjek pada guru SMK dengan hasil kinerja guru, sedangkan penelitian ini berfokus pada guru RA dengan variabel motivasi kerja.
9.	Alifa Audy Angelya, Sukatin, Zilawati (2024) “Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Batang Hari” (Jurnal Nakula)	Populasi: 28 guru MAN 1 Batang Hari. Seluruh populasi dijadikan sampel. Data menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda.	X1: Kepemimpinan Transformatif, X2: Motivasi Kerja, Y: Kinerja Guru	Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.	Penelitian tersebut dilakukan pada guru MAN dengan fokus pada kinerja guru, sedangkan penelitian ini berfokus pada guru RA dengan motivasi kerja sebagai variabel hasil penelitian.

10.	Yasmin Hadiyya Fatin Hana dkk, (2024) “Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Performa Mengajar” Jurnal Pendidikan Transformatif)	Populasi: 55 guru pada berbagai jenjang. Seluruh populasi dijadikan sampel. Data menggunakan kuesioner dan dianalisis secara deskriptif kuantitatif.	X: Motivasi Kerja Guru, Y: Performa Mengajar	Motivasi kerja berpengaruh positif pada performa mengajar	Penelitian tersebut tidak membahas lingkungan kerja dan tidak berfokus pada guru RA, dengan X motivasi kerja dan Y performa mengajar. Sedangkan penelitian ini menambahkan variabel lingkungan kerja pada guru RA dengan motivasi kerja sebagai variabel hasil.
11.	Luthfiah & Ruma (2022) “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Semangat Kerja Guru dan Staf SMPN 1 Tinggimoncong” Jurnal Economix	Populasi: 28 guru dan staf SMPN 1 Tinggimoncong. Seluruh populasi dijadikan sampel; Data menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda	X1: Lingkungan Kerja Fisik, X2: Lingkungan Kerja Non Fisik, Y: Semangat Kerja	Lingkungan kerja fisik dan nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja	Penelitian tersebut dilakukan pada guru SMP dan staf dengan variabel semangat kerja, sedangkan penelitian ini berfokus pada guru RA dengan variabel motivasi kerja.
12.	Rahadian Permana Jati, Ngurah Ayu Nyoman Murniati, Ghufon Abdullah (2022) “Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang” Jurnal Prakarsa	Populasi: 204 guru SD di Kecamatan Pringapus. Sampel: 136 guru dengan teknik proportional random sampling menggunakan rumus Slovin. Data menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis secara deskriptif, uji	X: Motivasi kerja guru. Y: Kinerja guru SD.	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan korelasi yang kuat, sehingga sebagian besar variasi kinerja guru dijelaskan oleh motivasi kerja.	Penelitian tersebut berobjek pada guru SD dengan fokus pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tanpa memasukkan variabel lingkungan kerja sosial, sedangkan penelitian ini mengkaji pengaruh lingkungan kerja sosial terhadap motivasi kerja guru RA di Kota Batu.

	Paedagogia	prasyarat (normalitas, homogenitas, dan linearitas), serta regresi linier sederhana dan korelasi <i>Product Moment.</i>			
--	------------	---	--	--	--

B. Kajian Teori

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang dapat memengaruhi efektivitas, produktivitas, serta kinerja pegawai dalam suatu organisasi pendidikan maupun perusahaan. Lingkungan kerja adalah suasana, kondisi fisik, dan interaksi sosial di lokasi di mana seseorang melaksanakan aktivitas sehari-hari, yang mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap semangat, kenyamanan, dan hasil kerja individu.

Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja meliputi ketersediaan peralatan dan bahan yang digunakan, kondisi fisik di area kerja, prosedur kerja yang dijalankan, serta pengaturan tugas baik secara individu maupun kelompok. Sementara itu, menurut Nitisemito (1982) menjelaskan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Afandi (2016) menambahkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi fisik dan non fisik yang meliputi suhu, kelembapan, peralatan, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan, kelengkapan fasilitas, peralatan, serta pola dan metode kerja yang mengelilingi pekerja dan berpengaruh terhadap kenyamanan, kepuasan, serta kinerjanya dalam melaksanakan tugas sehingga memungkinkan tercapainya hasil kerja yang maksimal.

Prihantoro (2019) membedakan lingkungan kerja menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik (seperti lokasi, fasilitas, dan sarana produksi) dan lingkungan kerja non fisik atau psikologis (seperti suasana interaksi sosial dalam kelompok kerja). Simbolon (2021) menegaskan bahwa meskipun lingkungan kerja tidak berperan langsung dalam proses produksi, faktor ini tetap memberikan pengaruh nyata terhadap karyawan atau guru karena berhubungan dengan terciptanya kenyamanan serta kemampuan bertahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi yang mengelilingi individu di tempat bekerja yang mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis. Lingkungan kerja yang baik harus mampu memberikan rasa aman, nyaman, dan mendukung bagi individu untuk dapat melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi

b. Aspek dan Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018) umumnya terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Pembagian ini bertujuan untuk memudahkan identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kenyamanan, keamanan, serta produktivitas individu dalam bekerja.

- 1) Lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah seluruh aspek yang terlihat di area kerja yang memengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Aspek lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua macam, yakni:
 - a) Lingkungan kerja yang berkaitan langsung dengan individu, seperti komputer, printer, meja, kursi, dan perangkat lainnya yang digunakan untuk bekerja.
 - b) Lingkungan kerja perantara atau umum, yaitu kondisi yang mempengaruhi seseorang seperti suhu, kelembapan, sirkulasi udara, penerangan, kebisingan, getaran, bau, dan warna ruangan.

Siagian (2016), aspek lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator berikut:

- a) Bangunan tempat kerja: harus aman, nyaman, dan memperhatikan keselamatan kerja pegawai.
- b) Peralatan kerja yang memadai: Ketersediaan peralatan sesuai kebutuhan.
- c) Fasilitas: meliputi area istirahat, tempat ibadah, atau fasilitas penunjang lain.
- d) Sarana transportasi: kemudahan akses menuju dan dari tempat kerja.

2) Lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang mencakup interaksi antar individu, seperti hubungan antara guru dan atasan, guru dengan rekan sejawat, guru dengan tenaga kependidikan, serta guru dengan siswa (Sedarmayanti, 2018).

Menurut Luthfiah & Ruma (2022), indikator lingkungan kerja non fisik meliputi:

- a) Tanggung jawab; pemahaman dan pelaksanaan tanggung jawab oleh individu.
- b) Perhatian dan dukungan atasan: sejauh mana pimpinan memberikan arahan, kepercayaan, dan penghargaan.
- c) Kerja sama antar kelompok: terjalinnya kolaborasi yang baik antar anggota tim.
- d) Kelancaran komunikasi: keberadaan saluran komunikasi yang efektif, terbuka, dan dua arah.

Siagian (2016) juga menambahkan, aspek lingkungan kerja non-fisik terdiri dari beberapa indikator berikut diantaranya:

- a) Hubungan rekan kerja setingkat: hubungan harmonis dan saling mendukung dalam tim.
- b) Hubungan atasan dengan bawahan: sikap saling menghormati antara pimpinan dan bawahan.

- c) Kerja sama antar karyawan: kolaborasi yang baik untuk mencapai tujuan bersama.

Afandi (2016) mengelompokkan aspek lingkungan kerja menjadi tiga komponen utama yang berfungsi mendukung organisasi, yaitu:

- a) Pelayanan kerja: kualitas support yang diberikan kepada karyawan.
- b) Kondisi kerja: lingkungan dan suasana yang dihadirkan di tempat kerja.
- c) Hubungan karyawan: interaksi antar individu dalam lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun non fisik, sangat penting untuk menciptakan kenyamanan dan memungkinkan pegawai atau guru berprestasi secara maksimal. Jika lingkungan kerja buruk, hal tersebut dapat berpengaruh negatif terhadap motivasi dan produktivitas individu (Simbolon, 2021).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberadaan lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun non fisik, merupakan faktor penting yang mendukung terciptanya suasana kerja yang nyaman, meningkatkan motivasi, serta mendorong produktivitas dan kinerja guru di sekolah. Lingkungan kerja yang stabil dapat membantu guru dalam meningkatkan kinerja secara optimal serta memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi pendidikan.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Setiap orang membutuhkan semangat dan pendorong untuk menjalani hidup. Motivasi, meskipun sekadar ungkapan lisan namun dapat berfungsi sebagai sumber semangat yang mendorong individu untuk tidak cepat menyerah, menghindari rasa putus asa, serta mampu bangkit saat menghadapi kegagalan. Dalam konteks lingkungan kerja, motivasi merupakan elemen yang berperan penting dalam mendorong semangat dan antusiasme individu untuk menyelesaikan tugas secara optimal. Dorongan tersebut mampu membantu individu untuk menjaga kebahagiaan dan performa kerja.

Hasibuan (2018) mendefinisikan motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan kerja. Senada dengan itu, Chang & Sung (2024) menegaskan bahwa motivasi kerja guru merupakan kekuatan pendorong utama di balik pilihan individu untuk memilih dan berkomitmen pada profesi mengajar, serta berpengaruh terhadap dedikasi, upaya, pengembangan diri, dan kualitas kerja guru.

Pinder (1998) dalam Anderson dkk (2001) mendefinisikan motivasi kerja sebagai *“a collection of dynamic forces that arise both from within and outside an individual, influencing work-related actions and shaping their form, direction, intensity, and duration”*. Artinya, motivasi kerja dapat dipahami sebagai kekuatan dinamis yang bersumber dari faktor internal maupun eksternal individu, yang berperan mengarahkan, membentuk intensitas, serta menentukan durasi perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Utami (2021) menambahkan bahwa motivasi adalah suatu pendorong, keinginan, atau minat yang sangat besar dalam diri untuk mencapai suatu impian, cita-cita, dan tujuan tertentu. Adanya motivasi akan mendorong individu untuk berusaha sekuat mungkin demi mewujudkan keinginannya.

b. Jenis-jenis motivasi kerja

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang karena adanya ketertarikan, kepuasan, atau kesenangan yang dirasakan saat menjalani aktivitas tersebut, bukan karena dorongan untuk memperoleh hadiah dari luar (Deci & Ryan, 2000). Menurut Robbins & Judge (2015) motivasi intrinsik merupakan dorongan melakukan pekerjaan karena tugas tersebut memang dianggap menarik atau menantang, dan menghasilkan kepuasan tersendiri, seperti prestasi dan pengembangan diri.

Guru yang memiliki motivasi intrinsik akan merasakan kebahagiaan, kebanggaan, atau kepuasan pribadi saat berhasil melaksanakan tugas mengajar dan menyaksikan keberhasilan siswa.

Tiga kebutuhan fundamental yang mendasari motivasi intrinsik (berdasarkan Teori *Self-Determination*) adalah otonomi (merasa dapat mengontrol diri), kompetensi (merasa mampu atau terampil), dan hubungan sosial (merasa diterima di lingkungan pendidikan).

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berasal dari faktor eksternal individu, seperti keinginan untuk mendapatkan imbalan, penghargaan, pujian, tunjangan, serta lingkungan kerja yang mendukung, dan lainnya (Deci & Ryan, 2000). Sedangkan menurut Robbins & Judge (2015) motivasi ekstrinsik merujuk pada faktor-faktor luar seperti imbalan keuangan, penghargaan, prestise, pengawasan, lingkungan edukasi yang baik, dan situasi kerja.

Guru yang memiliki motivasi eksternal akan lebih terdorong jika menerima insentif, penghargaan dari pimpinan sekolah, atau pengakuan dari komunitas sekitarnya. Motivasi ekstrinsik timbul karena adanya harapan atau alasan dari luar terhadap usaha yang dilakukan.

c. Teori Motivasi

Untuk mencapai keefektifan motivasi, maka diperlukan teori-teori dari para ahli sebagai pendukung. Adapun teori-teori motivasi adalah berikut:

1) Teori Maslow (*Hierarchy of Needs*/Hirarki Kebutuhan).

Menurut Maslow semua manusia memiliki kebutuhan pokok yang dinyatakan dalam 5 tingkatan berbentuk piramida. Lima tingkatan tersebut yakni di antaranya adalah kebutuhan fisik (*physiological needs*), kebutuhan akan keselamatan atau rasa aman (*safety and security needs*) kebutuhan sosial (*belongingness and love*), kebutuhan akan penghargaan dan status (*esteem and status*), sampai dengan kebutuhan akan perwujudan atau aktualisasi diri (*self-actualization*).

Kebutuhan pada tingkat pertama dan kedua biasa dikelompokkan dalam kebutuhan tingkat rendah, sedangkan kebutuhan pada tingkat ketiga sampai dengan kelima termasuk kebutuhan tingkat tinggi. Utomo (2010) mengemukakan bahwa meskipun hirarki kebutuhan yang disusun oleh Maslow memiliki sejumlah keterbatasan, hierarki ini tetap memberikan gagasan yang baik untuk membantu para manajer dalam memotivasi pegawai. Hal ini penting, karena apabila kebutuhan pada tingkat rendah tidak terpenuhi, maka tidak satupun kebutuhan pada tingkat tinggi akan dapat tercapai.

2) Teori Mc Clelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

Berdasarkan dalam buku *The Achieving Society*, McClelland (1961) mengemukakan bahwa kebutuhan untuk berprestasi itu adalah suatu motif yang berbeda dan dapat dibedakan dari kebutuhan-kebutuhan lainnya. Seseorang dianggap memiliki motivasi untuk berprestasi apabila ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang lebih baik daripada prestasi karya orang lain. Dalam kaitan ini, Mc. Clelland mengelompokkan tiga macam kebutuhan utama, yaitu kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan untuk kekuasaan (*need for power*).

Lebih lanjut McClelland (1965) dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa motif atau kebutuhan berkembang melalui lewat kondisi lingkungan sosial yang dibentuk dari pengalaman sosial dan emosional, di mana individu cenderung mengembangkan motivasi yang kuat ketika memperoleh dukungan, penghargaan, dan rasa keterhubungan dengan lingkungannya. Dengan demikian, dukungan sosial dan hubungan interpersonal yang positif menjadi kondisi penting untuk meningkatkan motivasi.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Manulang (1981) dalam Madjid (2016) menyebutkan bahwa seseorang pekerja yang memiliki motivasi kerja dapat dikenali melalui

berbagai indikasi yang terlihat dalam aktivitas dan perilaku kerjanya sehari-hari, berikut merupakan indikasi yang mempengaruhi motivasi kerja:

- 1) Ketekunan dan kesabaran. Ketekunan dan kesabaran merupakan salah satu indikasi dari tingginya motivasi kerja seorang pegawai, karena dengan adanya ketekunan dan kesabaran, seorang petugas akan melaksanakan pekerjaan dengan penuh hati-hati, cermat dan teliti, sehingga mereka selalu berusaha dengan penuh konsentrasi dan semangat yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut dan tepat pada waktunya.
- 2) Kegairahan kerja. Kegairahan kerja merupakan kondisi yang menunjukkan adanya kemauan dan rasa senang yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan apa yang dinikmatinya, maka seorang manajer akan lebih mudah untuk memotivasinya
- 3) Semangat kerja. Semangat kerja merupakan salah satu indikator yang mencerminkan tingkat motivasi kerja seseorang. Pegawai yang menunjukkan semangat tinggi dalam melaksanakan tugasnya cenderung memiliki motivasi kerja yang baik, yang tercermin dari antusiasme dan kesungguhannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, rendahnya semangat kerja dapat mengindikasikan tingkat motivasi kerja yang kurang optimal, sehingga berpotensi memengaruhi pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan kerja.
- 4) Tanggung jawab. Tanggung jawab merupakan salah satu indikator yang dapat digunakan untuk melihat tingkat motivasi kerja seseorang. Pegawai yang melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, menyelesaikan pekerjaan secara optimal, serta bersedia menerima konsekuensi atas pelaksanaan tugasnya menunjukkan tingkat motivasi kerja yang tinggi. Sebaliknya, rendahnya rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas dapat mencerminkan motivasi kerja yang kurang optimal.

Mangkunegara (2004) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja tinggi dalam melaksanakan pekerjaan mempunyai ciri-ciri seperti memiliki tanggung jawab, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja, memanfaatkan

umpan balik, dan mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Sedangkan menurut Robert dalam buku Madjid (2016) berjudul “Pengembangan Kinerja Guru melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja” menyebutkan bahwa seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari ciri-ciri mengambil inisiatif, dapat memulai pekerjaan sendiri, mempunyai perasaan komitmen yang tinggi, tekun, bekerja secara produktif pada suatu tugas dengan baik, dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun mendapatkan rintangan, mempunyai kemauan yang keras untuk bekerja, selalu sibuk, bekerja dengan atau tanpa pengawasan, melihat hal-hal yang harus dikerjakan dan mengambil tindakan yang perlu, suka tantangan, ingin memuji kemampuannya, menyukai pencarian intelektual, memperagakan ketidakpuasan yang konstruktif, selalu memikirkan perbaikan sesuatu, berorientasi pada sasaran/pencapaian hasil, selalu tepat waktu dan ingin menepati waktu atau disiplin, tingkat energi tinggi dan dapat mengarahkan energi tersebut dengan efektif, merasa puas jika telah melakukan pekerjaan dengan baik, percaya bahwa kerja wajar sehari perlu diimbangi dengan gaji yang wajar untuk sehari, memberikan andil lebih dari yang diharapkan.

3. Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Guru

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat motivasi kerja guru di sekolah. Apabila kondisi lingkungan kerja, baik secara fisik maupun sosial, dirancang dengan nyaman, aman, dan mendukung, maka guru akan lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang mendukung sangat berperan dalam menciptakan rasa saling terhubung dan dukungan emosional yang dibutuhkan oleh guru untuk menjaga komitmen, mempertahankan semangat, serta menikmati proses belajar. Dukungan dari rekan kerja, hubungan baik dengan pimpinan, dan tersedianya fasilitas yang memadai dapat mendorong munculnya inovasi serta meningkatkan semangat kerja yang lebih tinggi pada diri guru.

Selain itu, lingkungan kerja yang harmonis dan terbuka mampu memperkuat keinginan guru untuk berkembang secara profesional. Lingkungan yang memberikan peluang untuk berkomunikasi dengan baik, berkolaborasi, dan menghargai pencapaian individu dapat meningkatkan rasa percaya diri serta kepuasan kerja. Guru yang merasa dihargai di lingkungan kerjanya cenderung memiliki motivasi yang lebih besar untuk mencapai prestasi dan menunjukkan kinerja terbaik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang positif dan suportif menjadi fondasi utama dalam membangkitkan motivasi kerja guru.

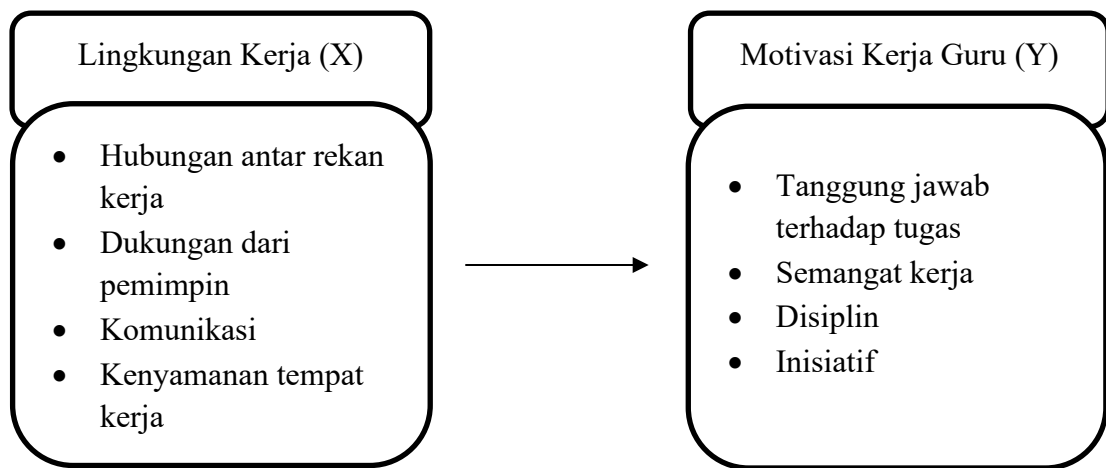
Penelitian empiris menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja guru di berbagai jenjang pendidikan. Penelitian oleh Rahmania dkk (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang positif mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja guru, sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara lebih optimal. Penelitian tersebut juga menegaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan guru, maka semakin tinggi pula motivasi dan semangat kerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Hal serupa diungkapkan oleh Sulastri & Soenarmi (2020) dalam penelitiannya di SMP Negeri 8 Probolinggo, di mana lingkungan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja guru. Dukungan lingkungan kerja yang kondusif meliputi kelengkapan fasilitas, hubungan sosial yang erat, hingga kepemimpinan yang partisipatif berdampak langsung pada motivasi kerja dan antusiasme guru dalam mengajar. Dengan kata lain, guru yang bekerja dalam lingkungan yang suportif akan lebih memiliki dorongan untuk meningkatkan kinerja, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan di sekolah.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu konsep yang menggambarkan dan mengarahkan asumsi terkait variabel-variabel yang akan dianalisis. Kerangka konseptual ini memberi panduan kepada peneliti dalam merumuskan permasalahan penelitian (Abdullah, 2015). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru di sekolah.

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih bersifat dugaan dan memerlukan pengujian empiris untuk membuktikan kebenarannya (Supardi, 2005). Dari kerangka rumusan masalah di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. H_0 (Hipotesis nol):
Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru TK dan RA di Kota Batu.
2. H_1 (Hipotesis alternatif): Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru TK dan RA di Kota Batu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif dipilih karena penelitian ini menganalisis data berbentuk angka yang diolah secara statistik untuk menguji hipotesis tentang hubungan antar variabel. Penelitian ini melibatkan dua variabel utama, yaitu Lingkungan Kerja sebagai variabel independen (X) dan Motivasi Kerja sebagai variabel dependen (Y). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru di sekolah yang berlokasi di Kota Batu.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Pendekatan ini digunakan untuk menguji adanya hubungan dan pengaruh kausal antara Lingkungan Kerja (X) dan Motivasi Kerja guru RA (Y). Pendekatan dan jenis penelitian ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin mengukur besaran kontribusi pengaruh antar variabel secara sistematis, terukur, dan objektif.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di tujuh lembaga Pendidikan Anak Usia Dini yang terdiri atas empat TK dan tiga RA yang berlokasi di tiga kecamatan wilayah Kota Batu, yaitu Kecamatan Batu, Kecamatan Bumiaji, dan Kecamatan Junrejo. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara *purposive* dengan pertimbangan bahwa sekolah-sekolah tersebut memiliki karakteristik sosial dan lingkungan kerja yang beragam, sehingga dianggap relevan untuk diteliti dalam konteks perbandingan.

Adapun sekolah-sekolah lokasi penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kecamatan Batu: TK Pembina Metro Batu (Sekolah Negeri), RA 4 Cempaka Putih, dan KB RA Al Hasanah (Sekolah Swasta)

2. Kecamatan Bumiaji: TK Pembina Kecamatan Bumiaji (Sekolah Negeri), dan KB RA 09 Kartini (Sekolah Swasta)
3. Kecamatan Junrejo: TK Negeri Pembina Batu (Sekolah Negeri), dan TK Al Falah (sekolah swasta).

Penelitian ini dilaksanakan secara bertahap selama empat bulan, terhitung sejak bulan Februari hingga Mei 2026. Tahapan penelitian diawali dengan proses pengurusan administrasi, perizinan kesediaan instansi, dan observasi awal pada bulan Februari hingga Maret 2026. Selanjutnya, tahapan pengumpulan data lapangan melalui penyebaran instrumen kuesioner kepada para guru dilaksanakan secara intensif pada bulan April hingga Mei 2026.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa populasi merupakan area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki sifat dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru TK dan RA yang aktif mengajar pada tujuh sekolah di wilayah Kota Batu, Jawa Timur. Sekolah yang menjadi cakupan populasi meliputi tiga kecamatan dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Jumlah Populasi Penelitian

No.	Kecamatan	Status	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1.	Batu	Negeri	TK Pembina Metro Batu	14
2.	Batu	Swasta	RA 04 Cempaka Putih	14
3.	Batu	Swasta	RA 07 Al Hasanah	17
4.	Bumiaji	Negeri	TK Pembina Kecamatan Bumiaji	10
5.	Bumiaji	Swasta	KB RA 09 Kartini	22
6.	Junrejo	Negeri	TK Negeri Pembina Kota Batu	12
7.	Junrejo	Swasta	TK Islam Al Falah Kota	16

			Batu	
Jumlah total				105 Guru

2. Sampel

Sampel secara sederhana merupakan bagian dari populasi. Imam Machali (2021) menjelaskan bahwa sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan karakteristik populasi. Berdasarkan hasil pendataan di lapangan, jumlah tenaga pendidik pada tujuh lembaga RA dan TK di Kota Batu adalah sebanyak 105 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria dalam penelitian ini yang ditetapkan oleh peneliti untuk menentukan sampel final adalah sebagai berikut:

- a. Responden wajib berstatus sebagai tenaga pendidik (guru kelas/guru bidang studi) yang aktif menjalankan proses belajar-mengajar di dalam kelas pada lembaga TK dan RA tersebut.
- b. Responden bukan merupakan kepala sekolah. Hal ini dikarenakan salah satu indikator pada variabel Lingkungan Kerja Sosial (X) mengukur tentang aspek 'perhatian dan apresiasi dari pimpinan', sehingga posisi kepala sekolah harus diposisikan sebagai objek yang dinilai, bukan sebagai responden yang menilai.
- c. Responden bukan merupakan tenaga kependidikan non-guru, seperti staf Tata Usaha (TU), petugas kebersihan, maupun penjaga sekolah. Hal ini dikarenakan tupoksi utama mereka berada pada ranah administrasi dan operasional sekolah, bukan pada proses pengajaran, sehingga indikator motivasi mengajar dan interaksi antarkolega guru tidak relevan jika diterapkan kepada mereka.

Berdasarkan penyaringan ketat menggunakan kriteria *purposive sampling* di atas, maka kepala sekolah, tenaga administrasi (TU), staf kebersihan, serta guru eksternal yang tidak aktif mengajar di kelas dieliminasi dari daftar sampel. Melalui tahapan tersebut, diperoleh jumlah sampel final sebanyak 71

guru yang memenuhi seluruh prasyarat dan dinyatakan layak dijadikan responden utama dalam penelitian ini.

D. Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan dua jenis variabel, yaitu:

1. Variabel Independen (X): Lingkungan kerja, yaitu kondisi sosial di tempat kerja yang mencakup hubungan antar rekan, kepemimpinan, komunikasi interpersonal, dan kenyamanan sosial.
2. Variabel Dependen (Y): Motivasi kerja guru, yaitu dorongan yang berasal dari faktor internal maupun eksternal yang memengaruhi tingkat semangat, komitmen, dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas serta kewajibannya.

E. Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2013) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variansi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penggunaan variabel-variabel dalam penelitian terbagi menjadi dua jenis yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel bebas (Independen)

Menurut Sugiyono (2013) variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja.

2. Variabel terikat (dependen)

Menurut Sugiyono (2013) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja. Operasional variabel dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. 2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Referensi
Lingkungan kerja (X)	Lingkungan kerja non fisik/sosial	1. Dukungan rekan kerja 2. Hubungan antar guru 3. Komunikasi dengan pimpinan 4. Budaya kerja kooperatif	Likert	(Sedarmayanti, 2018), (Luthfiah & Ruma, 2022)
Motivasi kerja (Y)	Motivasi Intrinsik	1. Semangat dalam mengajar 2. Kepuasan pribadi 3. Rasa pencapaian dan kreativitas	Likert	(Deci & Ryan, 2000), (Robbins & Judge, 2015)
	Motivasi Ekstrinsik	1. Penghargaan lingkungan kerja 2. Insentif/material 3. Dukungan sosial dari sekolah	Likert	(Deci & Ryan, 2000), (Robbins & Judge, 2015)

F. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sekumpulan pertanyaan atau pernyataan tertulis yang harus diisi oleh responden. Kuesioner bisa berisi pertanyaan atau pernyataan yang bersifat tertutup maupun terbuka, dan dapat disampaikan langsung kepada responden atau dikirim melalui pos atau internet (Sugiyono, 2013). Kuesioner pada penelitian ini disebarakan secara langsung (*luring*) maupun daring (*online*) kepada seluruh guru di sekolah yang menjadi sampel penelitian. Kuesioner terdiri dari dua bagian utama, yaitu untuk mengukur variabel independen dan dependen penelitian:

1. Variabel Independen (X): Lingkungan Kerja

Mengukur persepsi guru terhadap kondisi lingkungan kerja di sekolah berdasarkan indikator berikut:

- a. Dukungan sosial dari rekan kerja dan kepala sekolah
- b. Kualitas komunikasi interpersonal
- c. Hubungan harmonis antar rekan guru
- d. Kenyamanan sosial dalam budaya kerja kolaboratif

2. Variabel Dependen (Y): Motivasi Kerja Guru.

Mengukur motivasi kerja guru berdasarkan indikator:

- a. Motivasi intrinsik (misal: kepuasan dalam mengajar, pencapaian pribadi)
- b. Motivasi ekstrinsik (misal: penghargaan dari sekolah, insentif, dukungan lingkungan kerja)

Instrumen pengumpulan data terdiri dari dua komponen: (1) kuesioner mengenai lingkungan kerja, yang mencakup klaim tentang dukungan sosial, komunikasi, hubungan antarpribadi, dan kenyamanan sosial, serta (2) kuesioner motivasi kerja guru, yang mencakup klaim tentang motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Alat ini dirancang berdasarkan teori Siagian (2016) serta Sedarmayanti (2018) mengenai lingkungan kerja dan Deci & Ryan (2000) serta Robbins & Judge (2015) tentang motivasi kerja. Setelah dirancang alat ini lalu disesuaikan dengan konteks pendidikan.

G. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Validitas merupakan tingkat ketepatan suatu instrument penelitian dalam mengukur konstruk variabel yang sedang diukur (Baba, 1992). Sebelum instrumen kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data pada responden utama penelitian di Kota Batu, peneliti terlebih dahulu melaksanakan uji coba (*try out*) instrumen. Uji coba tersebut dilakukan terhadap 30 guru TK dan RA di wilayah Kota Malang untuk memastikan kualitas instrumen sebelum digunakan dalam penelitian. Pemilihan lokasi dan subjek uji coba ini didasarkan pada pertimbangan karakteristik profesi yang homogen (setara),

namun tetap menjaga objektivitas data dengan menghindari efek kontaminasi (*contamination effect*) jika uji coba dilakukan pada instansi yang menjadi sampel utama penelitian.

Jumlah 30 responden dipilih sebagai batas minimal pemenuhan syarat distribusi data normal dalam pengujian statistik instrumen kuantitatif.

1. Uji Validitas.

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana butir-butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur konstruk variabel penelitian secara tepat dan akurat. Jenis validitas yang digunakan dalam penelitian ini meliputi validitas isi (*content validity*) melalui pertimbangan ahli (*expert judgment*), serta validitas empiris.

Pengujian validitas empiris dilakukan dengan menggunakan analisis Korelasi *Product Moment Pearson*. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji validitas ini adalah dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Suatu butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan angka signifikansinya $< 0,05$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi, stabilitas, dan keandalan hasil kuesioner apabila instrumen tersebut digunakan berulang kali pada subjek yang sama dalam waktu yang berbeda. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*.

Instrumen kuesioner dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data di lapangan apabila nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan dari uji coba menunjukkan angka lebih besar dari 0,60 ($> 0,60$).

Seluruh proses perhitungan analisis statistik untuk uji validitas dan reliabilitas data uji coba terhadap 30 responden tersebut diolah secara komputerisasi dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics 27.

H. Teknis Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif ini digunakan untuk menyajikan gambaran mengenai nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, distribusi frekuensi, dan kategorisasi skor Lingkungan Kerja (X) dan Motivasi Kerja Guru (Y) secara keseluruhan. (*total sample*). Sementara, analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh antar variabel penelitian melalui uji regresi. Seluruh proses analisis dilakukan dengan bantuan statistik SPSS melalui beberapa tahapan berikut:

1. Analisis Deskriptif, digunakan untuk mendeskripsikan tingkat lingkungan kerja sosial dan motivasi kerja guru berdasarkan data riil yang diperoleh melalui kuesioner.

2. Uji prasyarat Analisis (Uji Asumsi Klasik)

Sebelum dilakukan uji pengujian hipotesis inferensial, dilakukan uji prasyarat analisis untuk menentukan jenis statistik yang paling tepat digunakan, yaitu melalui:

- a. Uji Normalitas, bertujuan untuk menguji apakah nilai residual dalam model data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji ini menjadi penentu apakah penelitian akan menggunakan statistik parametrik atau non-parametrik.
- b. Uji Linearitas, bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel Lingkungan Kerja Sosial (X) dan Motivasi Kerja Guru (Y) memiliki hubungan yang linear atau tidak.

3. Pengujian Hipotesis.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini disesuaikan dengan hasil uji prasyarat analisis data.

- a. Jika data berdistribusi normal dan memenuhi hubungan linear, maka pengujian hipotesis pengaruh variabel X terhadap Y dilakukan menggunakan Analisis Regresi Linear Sederhana (Statistik Parametrik).

- b. Jika data tidak berdistribusi secara normal, maka pengujian hipotesis dialihkan menggunakan Analisis Korelasi Rank Spearman (ρ) (Statistik Non-Parametrik).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan alat utama untuk mengukur dua variabel penelitian, yakni lingkungan kerja sosial dan motivasi kerja guru RA dan TK. Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator yang diturunkan dari setiap variabel penelitian, sehingga setiap item pernyataan dapat menggambarkan dimensi-dimensi yang sesuai dengan konstruk yang diteliti. Sebelum instrumen digunakan pada pengumpulan data utama, peneliti terlebih dahulu melaksanakan uji coba instrumen guna memastikan kelayakan dan kualitas instrumen penelitian. Uji coba tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara tepat, jelas, dan konsisten.

Tahap awal pengujian instrumen dilakukan melalui validasi ahli (*expert judgment*) sebagai bentuk validitas isi (*content validity*). Validasi dilakukan untuk menilai kesesuaian isi instrumen dengan indikator penelitian, ketepatan penggunaan bahasa, serta kejelasan redaksi pernyataan agar mudah dipahami oleh responden. Proses penilaian validitas isi dilakukan melalui *expert judgment* yang melibatkan dua dosen ahli yang kompeten pada bidang yang sesuai dengan fokus penelitian, yaitu Bapak Dr. Bintoro Widodo, M.Kes., Dosen Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang; dan Bapak Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si., Dosen Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Hasil penilaian ahli tersebut digunakan sebagai dasar perbaikan dan penyempurnaan instrumen sebelum dilaksanakan uji coba lapangan. Kedua ahli menilai kesesuaian butir-butir pernyataan berdasarkan kisi-kisi instrumen yang telah disusun. Fokus penilaian meliputi ketepatan penggunaan bahasa dan kejelasan redaksi setiap butir. Salah satu rekomendasi yang disampaikan adalah penggantian istilah “rekan kerja” menjadi “kolega guru” agar lebih kontekstual dengan fokus penelitian.

Selain itu, validator juga menyarankan penyesuaian ukuran huruf untuk meningkatkan keterbacaan instrumen oleh responden. Setelah dilakukan revisi sesuai saran validator, instrumen selanjutnya diuji cobakan kepada responden penelitian. Adapun hasil dari uji validitas dan reliabilitas instrumen dipaparkan sebagai berikut :

1. Hasil Uji Validitas

Setelah melalui proses validasi oleh ahli, instrumen penelitian diuji cobakan kepada 30 responden yang memiliki karakteristik serupa dengan sampel penelitian untuk mengevaluasi tingkat validitas dan reliabilitasnya. Uji coba dilakukan secara daring melalui Google Form, kemudian data yang diperoleh dianalisis menggunakan program SPSS. Pengujian validitas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur konstruk yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini, validitas instrumen dianalisis menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson* dengan bantuan SPSS. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hasil pengujian validitas untuk masing-masing variabel disajikan sebagai berikut.

a. Uji validitas instrumen Lingkungan Kerja

Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan pada 30 guru pendidikan anak usia dini di wilayah Kota Malang yang aktif mengajar di kelas sebagai *pilot* penelitian dengan bantuan aplikasi SPSS. Item pertanyaan dapat dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5% dan begitu pun sebaliknya. Diketahui nilai $r_{tabel} = 0.3610$, $df = 30 - 2 = 28$ dan $\alpha = 0,05$. Pemaparan data hasil uji validitas instrumen lingkungan kerja dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No.	Item	r hitung	r tabel (N=30; α = 5%)	Keterangan
1.	X1	0,505	0,361	Valid
2.	X2	0,669	0,361	Valid
3.	X3	0,644	0,361	Valid
4.	X4	0,590	0,361	Valid
5.	X5	0,636	0,361	Valid
6.	X6	0,774	0,361	Valid
7.	X7	0,755	0,361	Valid
8.	X8	0,395	0,361	Valid
9.	X9	0,664	0,361	Valid
10.	X10	0,703	0,361	Valid
11.	X11	0,571	0,361	Valid
12.	X12	0,764	0,361	Valid
13.	X13	0,813	0,361	Valid
14.	X14	0,758	0,361	Valid
15.	X15	0,474	0,361	Valid
16.	X16	0,796	0,361	Valid
17.	X17	0,326	0,361	Tidak Valid
18.	X18	0,632	0,361	Valid
19.	X19	0,814	0,361	Valid
20.	X20	0,505	0,361	Valid

Berdasarkan tabel 4.1, hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 20 butir pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja, sebanyak 19 butir dinyatakan valid karena memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar daripada r_{tabel} (0,361). Sementara itu, terdapat 1 butir pernyataan, yaitu item nomor 17, yang dinyatakan tidak valid karena nilai r_{hitung} yang diperoleh lebih kecil daripada r_{tabel} ($0,326 < 0,361$).

Demi menjaga tingkat akurasi dan konsistensi empiris instrumen, 1 butir pernyataan yang tidak valid tersebut (X17) dieliminasi dari kuesioner dan tidak diikutsertakan dalam pengumpulan data utama. Dengan demikian, jumlah butir pernyataan yang digunakan untuk instrumen penelitian utama pada variabel Lingkungan Kerja disesuaikan menjadi 19 butir pernyataan.

b. Uji validitas instrumen Motivasi Kerja Guru.

Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan pada 30 guru pendidikan anak usia dini di wilayah Kota Malang yang aktif mengajar di kelas sebagai *pilot* penelitian dengan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistics. Pertanyaan dapat dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5% dan begitu pun sebaliknya. Diketahui nilai $r_{tabel} = 0.3610$, $df = 30 - 2 = 28$ dan $\alpha = 0,05$. Adapun hasil pengujian validitas instrumen motivasi kerja disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No.	Item	r hitung	r tabel (N=30; $\alpha = 5\%$)	Keterangan
1.	Y1	0,600	0,361	Valid
2.	Y2	0,547	0,361	Valid
3.	Y3	0,671	0,361	Valid
4.	Y4	0,644	0,361	Valid
5.	Y5	0,623	0,361	Valid
6.	Y6	0,398	0,361	Valid
7.	Y7	0,445	0,361	Valid
8.	Y8	0,796	0,361	Valid
9.	Y9	0,496	0,361	Valid
10.	Y10	0,315	0,361	Tidak Valid
11.	Y11	0,754	0,361	Valid
12.	Y12	0,644	0,361	Valid
13.	Y13	0,534	0,361	Valid
14.	Y14	0,574	0,361	Valid
15.	Y15	0,569	0,361	Valid
16.	Y16	0,530	0,361	Valid
17.	Y17	0,623	0,361	Valid
18.	Y18	0,733	0,361	Valid
19.	Y19	0,560	0,361	Valid
20.	Y20	0,637	0,361	Valid

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, diketahui bahwa dari 20 butir pernyataan uji coba untuk variabel Motivasi Kerja Guru, terdapat 19 butir pernyataan yang memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) dan berstatus valid. Sementara itu, terdapat 1 butir pernyataan yaitu pada nomor 10 (Y10) yang memiliki nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ ($0,315 < 0,361$), sehingga dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil pengujian empiris tersebut, butir pernyataan nomor Y10 dinyatakan tidak memenuhi kriteria kelayakan statistik sehingga digugurkan dari kuesioner. Langkah ini diambil untuk memastikan bahwa hanya item yang benar-benar valid yang digunakan sebagai instrumen pengumpulan data utama. Melalui pertimbangan tersebut, instrumen final untuk variabel Motivasi Kerja Guru ditetapkan berjumlah 19 butir pernyataan.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, instrumen penelitian selanjutnya diuji reliabilitas untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Adapun hasil uji reliabilitas instrumen untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah item	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,926	19	Reliabel
Motivasi Kerja	0,893	19	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,926 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,893. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang jauh lebih besar dari batas minimal yang ditentukan ($0,926 > 0,60$ dan $0,893 > 0,60$).

Mengingat butir pernyataan nomor X17 dan Y10 telah digugurkan atas dasar hasil uji validitas, maka total item yang dihitung tingkat reliabilitasnya disesuaikan menjadi 19 item untuk masing-masing variabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang tersisa dalam instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi yang tinggi, sehingga layak digunakan untuk pengumpulan data utama di lapangan.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah guru yang aktif mengajar pada lembaga RA dan TK di Kota Batu. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung (*offline*) dan melalui *Google Form* pada tujuh lembaga RA dan TK di Kota Batu.

Penyebaran kuesioner dilaksanakan pada tanggal 12 April 2026 sampai dengan 12 Mei 2026 Berdasarkan hasil pendistribusian kuesioner di lapangan, tidak seluruh responden mengembalikan atau memenuhi kriteria penelitian dikarenakan terdapat beberapa pihak seperti tenaga administrasi (TU), kepala sekolah, serta guru eksternal yang tidak terlibat langsung dalam proses pembelajaran di kelas. Adapun rincian pendistribusian dan pengembalian kuesioner disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 4 Rincian Pendistribusian dan Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebarkan	105
Kuesioner yang kembali	79
Kuesioner yang memenuhi kriteria penelitian	74
Kuesioner yang digunakan dalam penelitian	71
Tingkat persentase pengembalian yang dapat dianalisis	67,62%

Berdasarkan tabel di atas, data hasil kuesioner yang dapat dianalisis adalah sebesar 67,62% atau 71 kuesioner dari 105 kuesioner yang disebarkan. Dari jumlah tersebut, diperoleh 79 kuesioner yang kembali dan sebanyak 74 responden memenuhi kriteria penelitian sebagai guru yang aktif mengajar di kelas. Namun, pada proses pembersihan data (*data screening*), ditemukan 3 kuesioner yang pengisiannya tidak lengkap (*incomplete responses*) sehingga harus digugurkan. Dengan demikian, jumlah akhir responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 71 orang.

Karakteristik demografi dari 71 responden dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, serta status instansi tempat mengajar yang disajikan pada tabel berikut:

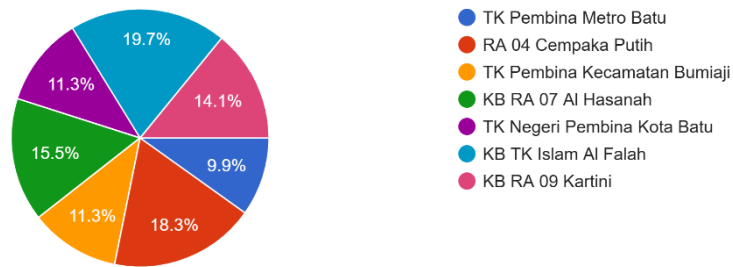
Tabel 4. 5 Karakteristik Demografi Responden Penelitian

Deskriptif	Keterangan	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki laki	1	1,41%
	Perempuan	70	98,59%
Jumlah		71	100%
Usia	21–30 tahun	16	22,54%
	31–40 tahun	18	25,35%
	41–50 tahun	26	36,62%
	51–60 tahun	11	15,49%
Jumlah		71	100%
Lama Bekerja	< 5 tahun	21	29,58%
	5–10 tahun	12	16,90%
	11–20 tahun	20	28,17%
	> 20 tahun	18	25,35%
Jumlah		71	100%

Berdasarkan data pada tabel karakteristik responden, dari aspek jenis kelamin dapat dilihat bahwa responden perempuan sangat dominan yaitu sebanyak 70 orang (98,59%), sedangkan responden laki-laki hanya berjumlah 1 orang (1,41%). Dari segi usia, responden mayoritas berada pada rentang matang yaitu 41–50 tahun sebanyak 26 orang (36,62%), diikuti usia 31 – 40 tahun sebanyak 18 orang (25,35%), usia 21 – 30 tahun sebanyak 16 orang (22,54%), dan usia 51 – 60 tahun sebanyak 11 orang (15,49%).

Sementara itu, ditinjau dari karakteristik lama bekerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, yaitu sebanyak 21 orang (29,58%), diikuti masa kerja 11 – 20 tahun sebanyak 20 orang (28,17%), masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 18 orang (25,35%), dan masa kerja 5 – 10 tahun sebanyak 12 orang (16,90%).

Lembaga/Sekolah
71 responses



Gambar 4. 1 Diagram Persentase Responden Berdasarkan Lembaga/Sekolah

Merujuk pada gambar 4.1, dapat diketahui proporsi sebaran responden yang berpartisipasi dari ketujuh lembaga Pendidikan Anak Usia Dini di Kota Batu yang menjadi lokasi penelitian. Data visual tersebut menunjukkan bahwa seluruh sekolah mitra telah memberikan kontribusi pengisian data secara representatif, sehingga hasil pengumpulan data tidak hanya berpusat pada satu lembaga saja melainkan mampu menggambarkan variasi kondisi lingkungan kerja sosial dan motivasi kerja guru secara objektif di ketujuh sekolah tersebut.

2. Analisis Deskriptif Data Penelitian

Deskripsi umum hasil penelitian mencakup hasil analisis deskriptif data pada setiap variabel. Pada statistik deskriptif ini, akan dikemukakan cara-cara penjelasan kelompok melalui nilai minimum, nilai maximum, *mean*, dan standar deviasi. Hasil analisis deskriptif pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 6 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Variabel Penelitian	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	71	57	95	81,85	9,573
Motivasi Kerja	71	56	95	81,61	9,028

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat ditarik deskripsi umum hasil penelitian sebagai berikut.

- Variabel Lingkungan Kerja memiliki skor minimum sebesar 57 dan skor maksimum sebesar 95. Nilai rata-rata (*mean*) variabel Lingkungan Kerja

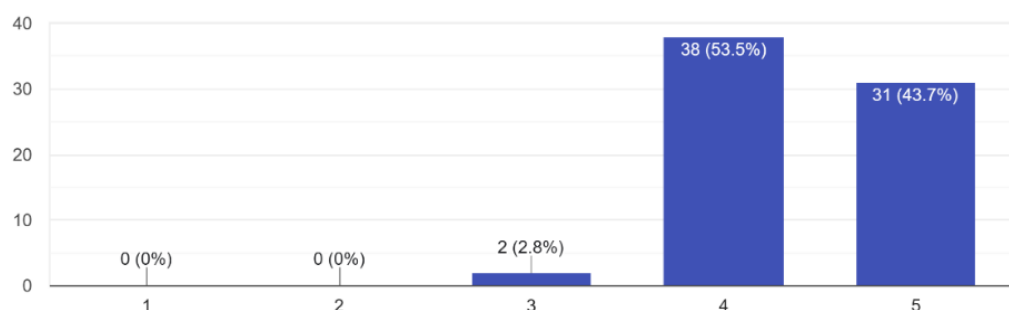
sebesar 81,85 dengan standar deviasi sebesar 9,573. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebaran data variabel Lingkungan Kerja berada sebesar 9,573 dari nilai rata-ratanya.

- b. Variabel Motivasi Kerja memiliki skor minimum sebesar 56 dan skor maksimum sebesar 95. Nilai rata-rata (*mean*) variabel Motivasi Kerja sebesar 81,61 dengan standar deviasi sebesar 9,028. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebaran data variabel Motivasi Kerja berada sebesar 9,028 dari nilai rata-ratanya.

Untuk mengetahui secara lebih mendalam mengenai distribusi jawaban responden pada masing-masing butir pernyataan serta tingkat kecenderungan kategori pada setiap variabel penelitian, maka dilakukan analisis deskriptif lanjutan. Penjelasan detail mengenai penyebaran jawaban item dan kategorisasi skor untuk setiap variabel disajikan sebagai berikut :

1) Variabel Lingkungan Kerja (X)

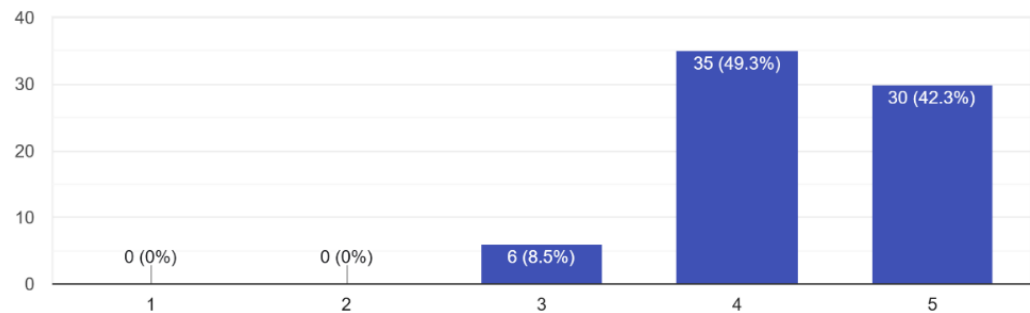
1. Kami sering berbagi pengalaman dan pengetahuan untuk meningkatkan kualitas mengajar
71 responses



Gambar 4. 2 Diagram Pernyataan 1 Lingkungan Kerja

Berdasarkan gambar di atas, bahwasanya dalam kehidupan kerja sehari-hari, staf guru merasakan adanya kebiasaan yang sangat kuat untuk saling berbagi pengalaman dan pengetahuan demi meningkatkan kualitas mengajar. Hal ini dibuktikan oleh mayoritas responden yang memberikan pilihan jawaban setuju yaitu sebanyak 38 orang (53,5%) dan pilihan sangat setuju sebanyak 31 orang (43,7%), sementara sisanya hanya ada 2 orang (2,8%) yang menyatakan ragu-ragu

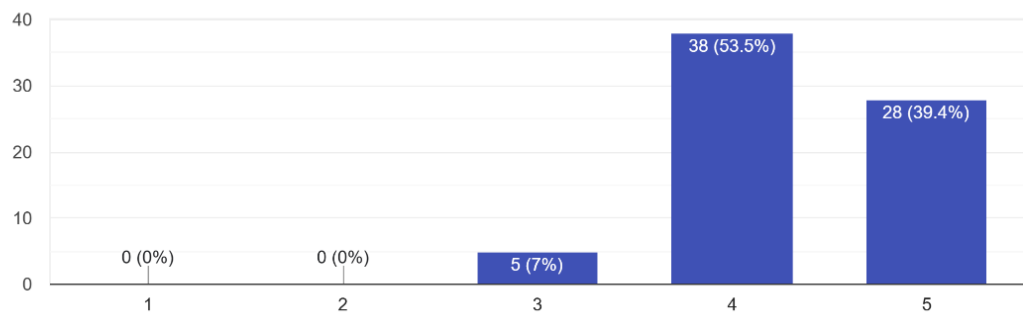
2. Suasana kerja di antara kolega guru terasa harmonis dan penuh kekeluargaan
71 responses



Gambar 4. 3 Diagram Pernyataan 2 Lingkungan Kerja

Berdasarkan gambar di atas, bahwasanya suasana kerja yang dialami langsung oleh kolega guru di sekolah dirasakan sangat harmonis dan penuh kekeluargaan. Hal ini dibuktikan dengan adanya 35 orang (49,3%) responden yang memilih jawaban setuju dan 30 orang (42,3%) memilih sangat setuju, sedangkan staf guru yang merasa ragu-ragu hanya sebanyak 6 orang (8,5%).

3. Kolaborasi antar kolega guru berjalan dengan baik dan produktif
71 responses

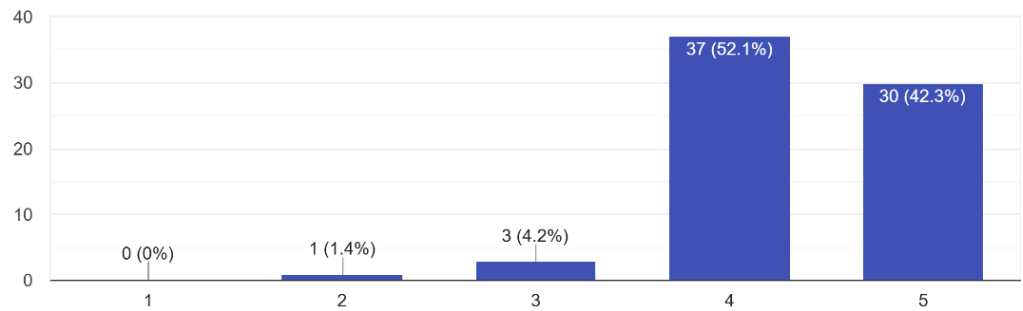


Gambar 4. 4 Diagram Pernyataan 3 Lingkungan Kerja

Berdasarkan gambar di atas, staf guru menilai bahwa kolaborasi di lingkungan kerja telah berjalan dengan baik dan produktif dalam menyelesaikan tugas sekolah. Sebanyak 38 responden (53,5%) menyatakan setuju, 28 responden (39,4%) menyatakan sangat setuju, dan 5 responden (7%) menyatakan ragu-ragu.

4. Kami saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan bersama

71 responses

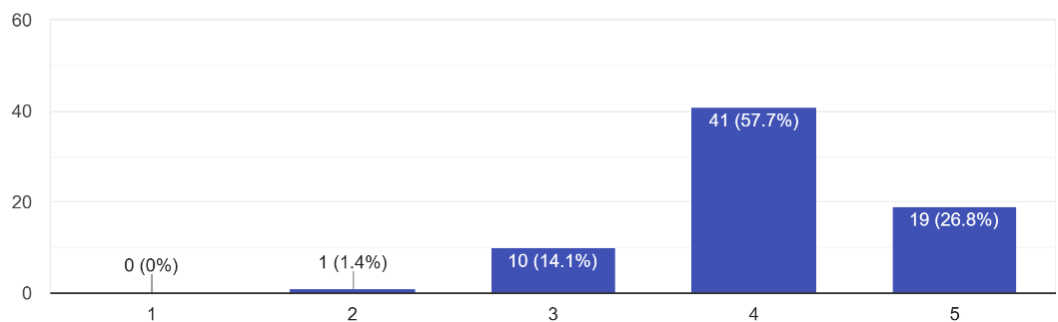


Gambar 4. 5 Diagram Pernyataan 4 Lingkungan Kerja

Berdasarkan gambar di atas, bahwasanya sikap saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan bersama dirasakan secara nyata oleh sesama staf guru. Hal ini ditunjukkan oleh mayoritas responden yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (52,1%) dan sangat setuju sebanyak 30 orang (42,3%), meskipun masih terdapat 3 orang (4,2%) yang ragu-ragu serta 1 orang (1,4%) yang menyatakan tidak setuju.

5. Tidak ada konflik yang berarti dalam hubungan sesama kolega guru di sekolah ini

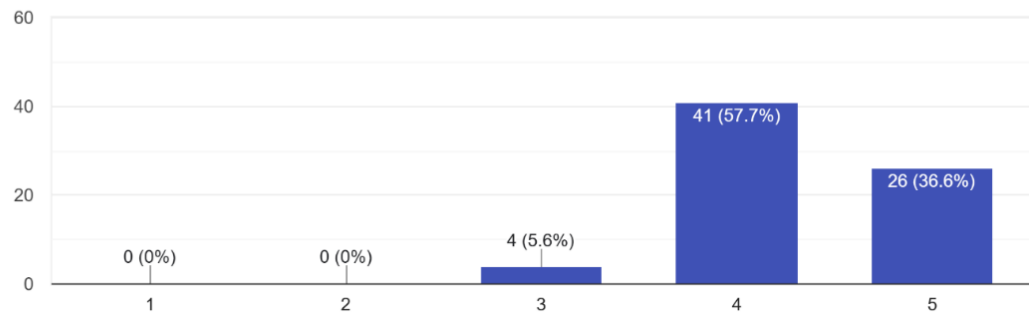
71 responses



Gambar 4. 6 Diagram Pernyataan 5 Lingkungan Kerja

Berdasarkan gambar di atas, bahwasanya dalam dinamika kerja di sekolah, staf guru merasakan bahwa lingkungan kerja relatif aman dari konflik yang berarti. Hal ini ditunjukkan oleh dominasi responden yang menyatakan setuju sebanyak 41 orang (57,7%) dan sangat setuju sebanyak 19 orang (26,8%), meskipun terdapat 10 orang (14,1%) yang ragu-ragu serta 1 orang (1,4%) yang tidak setuju.

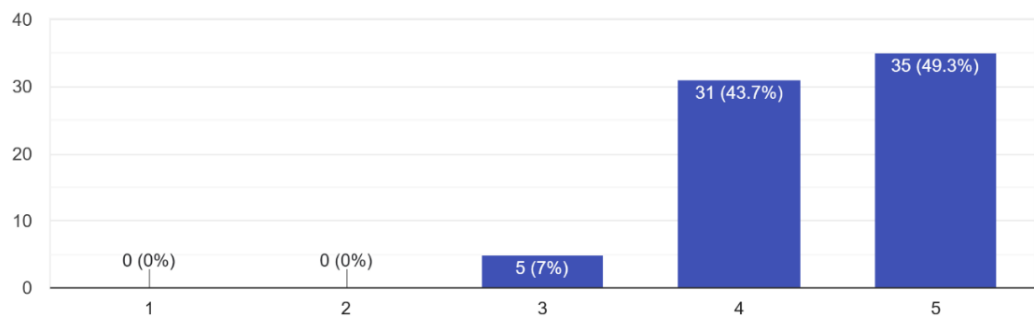
6. Kolega guru saya siap membantu ketika saya membutuhkan bantuan dalam melaksanakan tugas
71 responses



Gambar 4. 7 Diagram Pernyataan 6 Lingkungan Kerja

Berdasarkan gambar di atas, bahwasanya para staf guru merasakan adanya kesiapan rekan sejawat dalam memberikan bantuan ketika menghadapi kesulitan dalam melaksanakan tugas. Hal ini ditunjukkan oleh 41 responden (57,7%) yang menyatakan setuju, 26 responden (36,6%) menyatakan sangat setuju, dan 4 responden (5,6%) menyatakan ragu-ragu.

7. Saya merasa diterima dan diakui oleh teman-teman sesama kolega guru di sekolah ini
71 responses

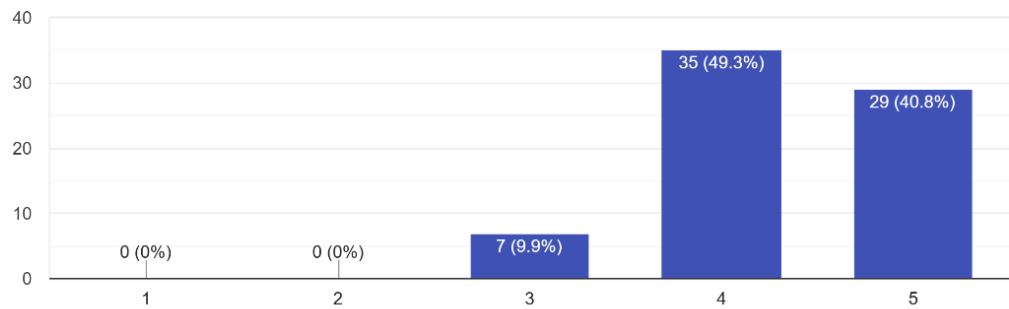


Gambar 4. 8 Diagram Pernyataan 7 Lingkungan Kerja

Berdasarkan gambar di atas, bahwasanya perasaan diterima dan diakui keberadaannya oleh sesama rekan sejawat dirasakan secara mendalam oleh staf guru di sekolah tersebut. Hal ini ditunjukkan oleh respon tertinggi pada pilihan sangat setuju sebanyak 35 orang (49%), diikuti setuju sebanyak 31 orang (43,7%), serta ragu-ragu sebanyak 5 orang (7%).

8. Hubungan dengan kolega guru terjalin dengan hangat dan penuh kepercayaan

71 responses

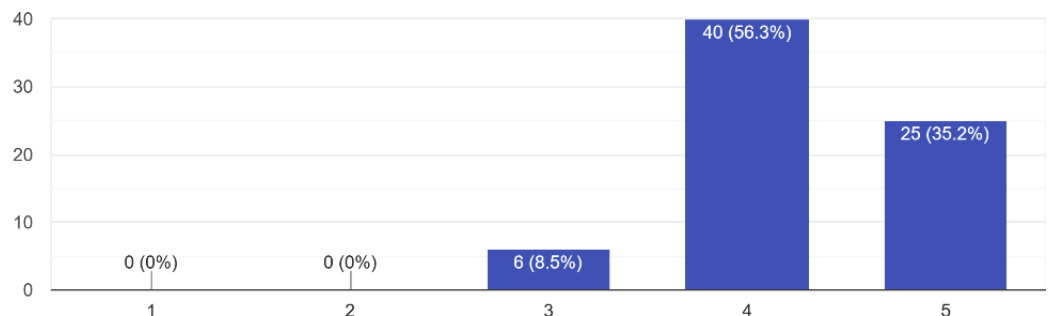


Gambar 4. 9 Diagram Pernyataan 8 Lingkungan Kerja

Berdasarkan gambar di atas, bahwasanya hubungan sosial di tempat kerja dirasakan oleh staf guru terjalin dengan hangat dan dilandasi rasa saling percaya. Hal ini ditunjukkan oleh mayoritas responden yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (49,3%) dan sangat setuju sebanyak 29 orang (40,8%), sedangkan 7 orang (9,9%) menyatakan ragu-ragu.

9. Kolega guru saya memberikan dukungan emosional ketika saya menghadapi kesulitan

71 responses

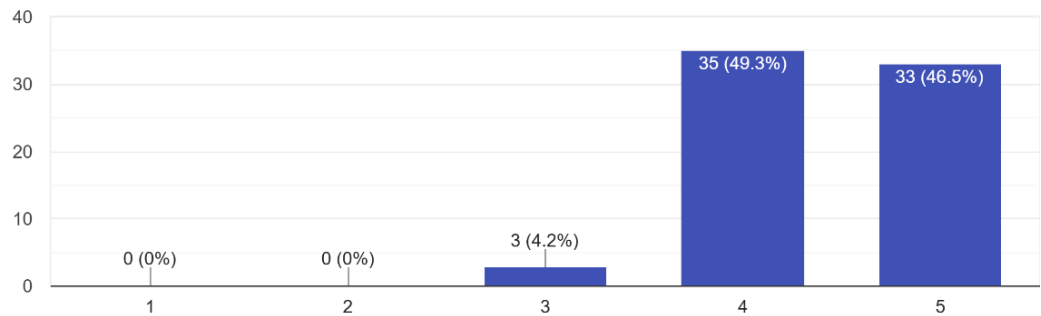


Gambar 4. 10 Diagram Pernyataan 9 Lingkungan Kerja

Berdasarkan gambar di atas, bahwasanya ketersediaan dukungan emosional dari sesama rekan kerja saat menghadapi masa-masa sulit dirasakan secara nyata oleh staf guru. Hal ini ditunjukkan oleh 40 responden (56,3%) yang menyatakan setuju, 25 responden (35,2%) menyatakan sangat setuju, dan 6 responden (8,5%) menyatakan ragu-ragu.

10. Saya memiliki hubungan yang baik dengan semua kolega guru di sekolah ini

71 responses

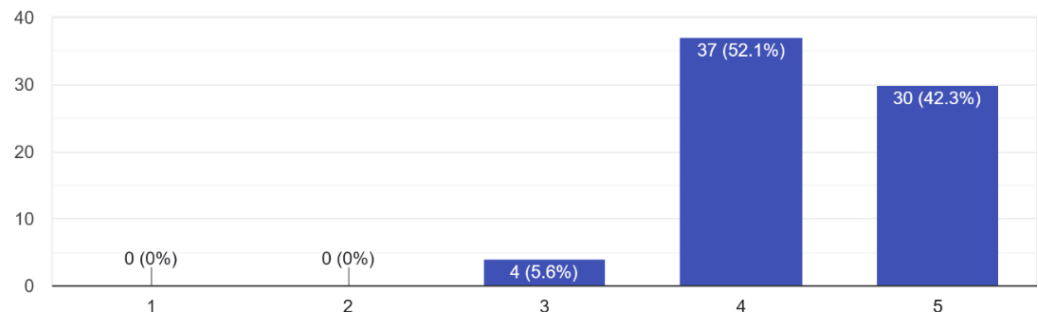


Gambar 4. 11 Diagram Pernyataan 10 Lingkungan Kerja

Berdasarkan gambar di atas, bahwasanya hubungan personal yang baik dengan seluruh kolega di sekolah dirasakan sebagai realitas oleh mayoritas staf guru. Hal ini ditunjukkan oleh 35 responden (49,3%) yang menyatakan setuju, diikuti 33 responden (46,5%) yang menyatakan sangat setuju, serta 3 responden (4,2%) yang menyatakan ragu-ragu.

11. Sekolah ini mengedepankan kerja sama dan gotong royong dalam mencapai tujuan bersama

71 responses

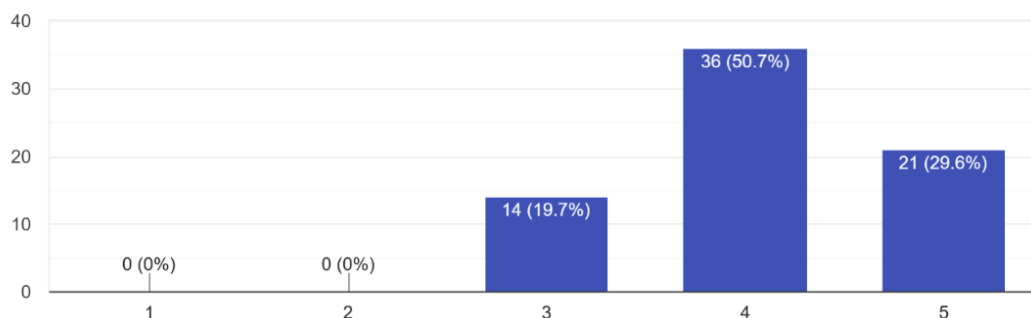


Gambar 4. 12 Diagram Pernyataan 11 Lingkungan Kerja

Berdasarkan gambar di atas, bahwasanya budaya kerja sama dan gotong royong dalam mencapai tujuan bersama dirasakan sebagai inti utama di lingkungan sekolah ini. Hal ini ditunjukkan oleh mayoritas responden yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (52,1%), sangat setuju sebanyak 30 orang (42,3%), serta ragu-ragu sebanyak 4 orang (5,6%).

13. Saya merasa didengar dan dihargai pendapatnya dalam pengambilan keputusan sekolah

71 responses

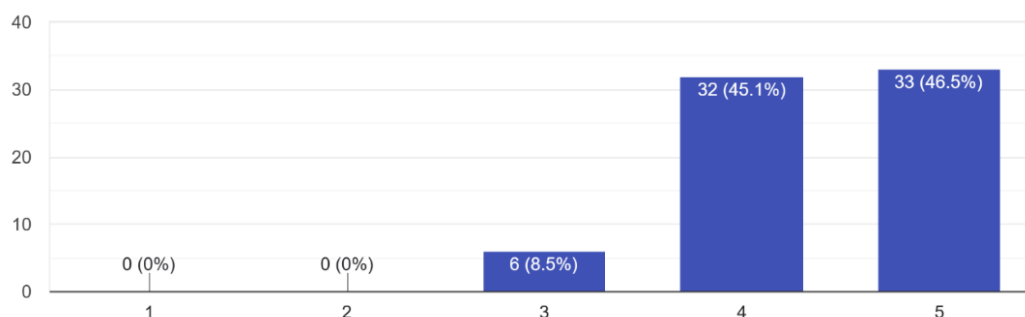


Gambar 4. 13 Diagram Pernyataan 13 Lingkungan Kerja

Berdasarkan gambar di atas, bahwasanya perasaan didengar dan dihargai pendapatnya dalam forum pengambilan keputusan sekolah ditunjukkan melalui respons yang cukup bervariasi. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 36 orang (50,7%) dan sangat setuju sebanyak 21 orang (29,6%), sedangkan 14 orang (19,7%) menyatakan ragu-ragu.

14. Kami bekerja dengan semangat yang sama untuk meningkatkan kualitas pendidikan anak

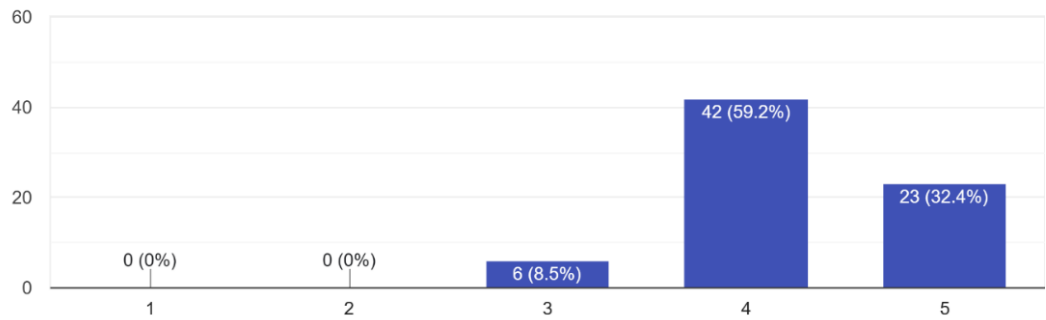
71 responses



Gambar 4. 14 Diagram Pernyataan 14 Lingkungan Kerja

Berdasarkan gambar di atas, bahwasanya staf guru merasakan adanya kesamaan visi dan semangat yang kuat di antara rekan sejawat dalam meningkatkan kualitas pendidikan anak. Hal ini ditunjukkan oleh dominasi responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (46,5%) dan setuju sebanyak 32 orang (45,1%), sedangkan 6 orang (8,5%) menyatakan ragu-ragu.

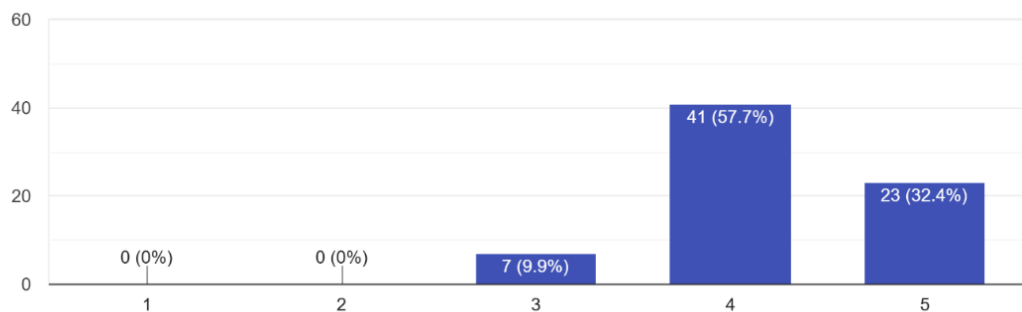
15. Lingkungan sekolah ini tercipta suasana yang saling percaya antar guru dan pimpinan
71 responses



Gambar 4. 15 Diagram Pernyataan 15 Lingkungan Kerja

Berdasarkan gambar di atas, bahwasanya suasana saling percaya antara pimpinan sekolah dan staf guru dirasakan terjalin dengan sangat baik. Hal ini ditunjukkan oleh 42 responden (59,2%) yang menyatakan setuju dan 23 responden (32,4%) yang menyatakan sangat setuju, sedangkan 6 responden (8,5%) menyatakan ragu-ragu.

16. Kepala sekolah terbuka terhadap masukan dan saran dari guru
71 responses

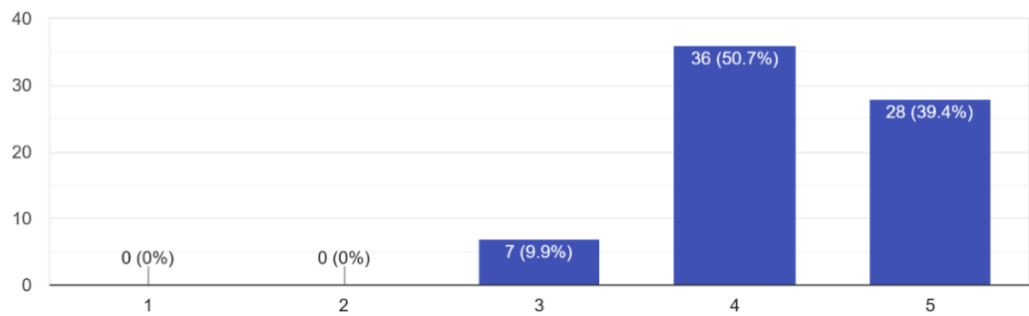


Gambar 4. 16 Diagram Pernyataan 16 Lingkungan Kerja

Berdasarkan gambar di atas, bahwasanya sikap keterbukaan kepala sekolah terhadap masukan atau saran dirasakan sebagai realitas oleh para guru. Hal ini ditunjukkan oleh 41 responden (57,7%) yang menyatakan setuju dan 23 responden (32,4%) yang menyatakan sangat setuju, sedangkan 7 responden (9,9%) menyatakan ragu-ragu.

17. Komunikasi dengan kepala sekolah berjalan dengan lancar dan jelas

71 responses

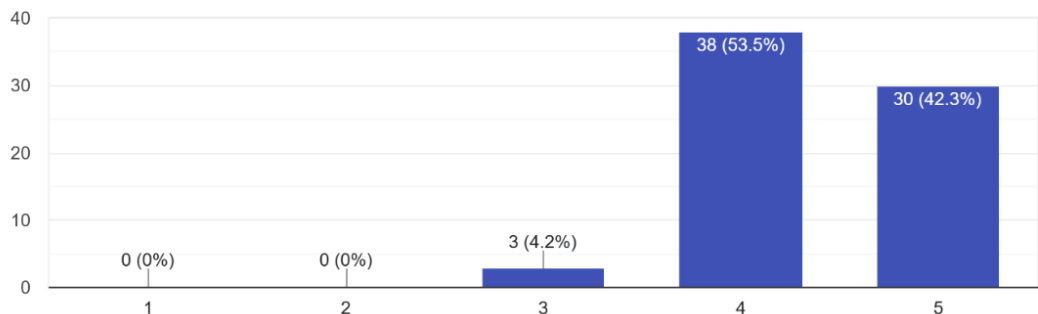


Gambar 4. 17 Diagram Pernyataan 17 Lingkungan Kerja

Berdasarkan gambar di atas, bahwasanya jalinan komunikasi dengan kepala sekolah dirasakan oleh staf guru berjalan dengan lancar tanpa hambatan yang berarti. Hal ini ditunjukkan oleh 36 responden (50,7%) yang menyatakan setuju, 28 responden (39,4%) menyatakan sangat setuju, serta 7 responden (9,9%) menyatakan ragu-ragu.

18. Kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada guru dalam melaksanakan tugas

71 responses

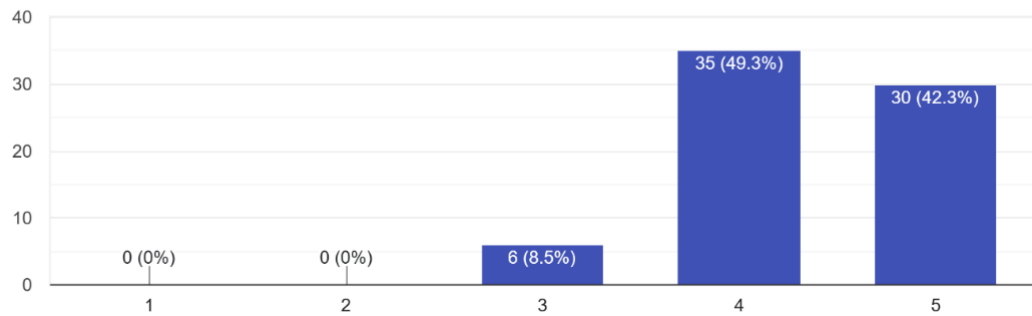


Gambar 4. 18 Diagram Pernyataan 18 Lingkungan Kerja

Berdasarkan gambar di atas, bahwasanya para staf guru merasakan adanya bentuk kepercayaan penuh dari kepala sekolah kepada mereka dalam mengemban tugas-tugas harian. Pernyataan ini didukung kuat oleh responden yang memilih jawaban Setuju sebanyak 38 orang (53,5%) dan Sangat Setuju sebanyak 30 orang (42,3%), sedangkan yang merasa ragu-ragu hanya berkisar 3 orang (4,2%).

19. Kepala sekolah menghargai dan mengakui kerja keras guru

71 responses

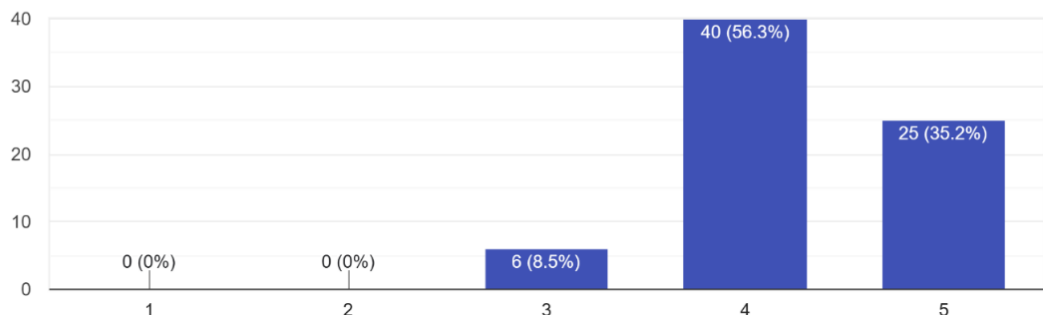


Gambar 4. 19 Diagram Pernyataan 19 Lingkungan Kerja

Berdasarkan gambar di atas, bahwasanya bentuk pengakuan dan apresiasi kepala sekolah terhadap kerja keras staf guru dirasakan secara nyata di lingkungan sekolah. Hal ini ditunjukkan oleh 35 responden (49,3%) yang menyatakan setuju, 30 responden (42,3%) menyatakan sangat setuju, serta 6 responden (8,5%) menyatakan ragu-ragu.

20. Saya merasa nyaman berbicara dengan kepala sekolah tentang kendala dalam pekerjaan

71 responses



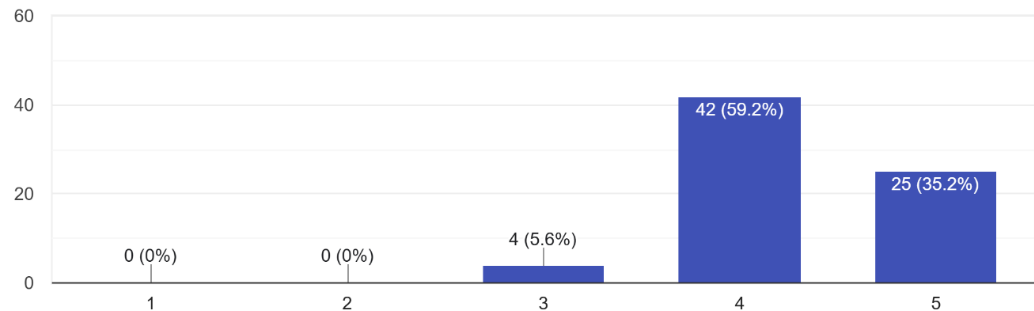
Gambar 4. 20 Diagram Pernyataan 20 Lingkungan Kerja

Berdasarkan gambar di atas, bahwasanya staf guru merasakan kenyamanan yang tinggi untuk berbicara langsung dengan kepala sekolah ketika menghadapi kendala kerja. Hal ini ditunjukkan oleh 40 responden (56,3%) yang menyatakan setuju dan 25 responden (35,2%) yang menyatakan sangat setuju, sedangkan 6 responden (8,5%) menyatakan ragu-ragu.

2) Variabel Motivasi Kerja (Y)

1. Saya berusaha hadir tepat waktu untuk melaksanakan pembelajaran

71 responses

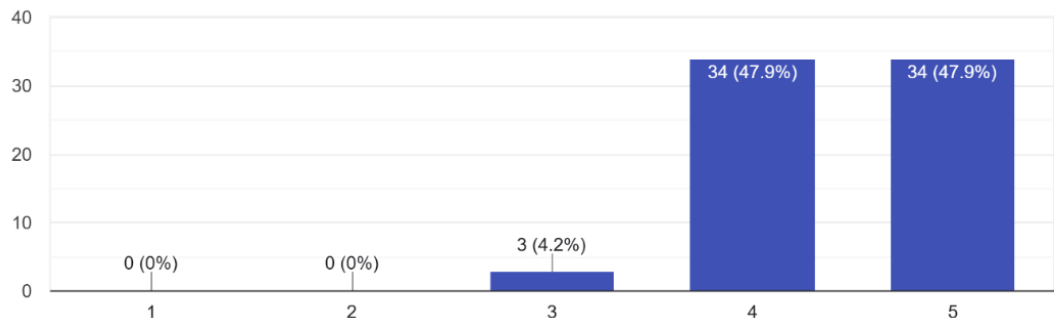


Gambar 4. 21 Diagram Pernyataan 1 Motivasi Kerja

Berdasarkan gambar di atas, dorongan internal staf guru untuk hadir tepat waktu dalam melaksanakan pembelajaran tergolong tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh 42 responden (59,2%) yang menyatakan setuju, 25 responden (35,2%) menyatakan sangat setuju, dan 4 responden (5,6%) menyatakan ragu-ragu.

2. Saya merasa antusias ketika mengajar peserta didik di kelas

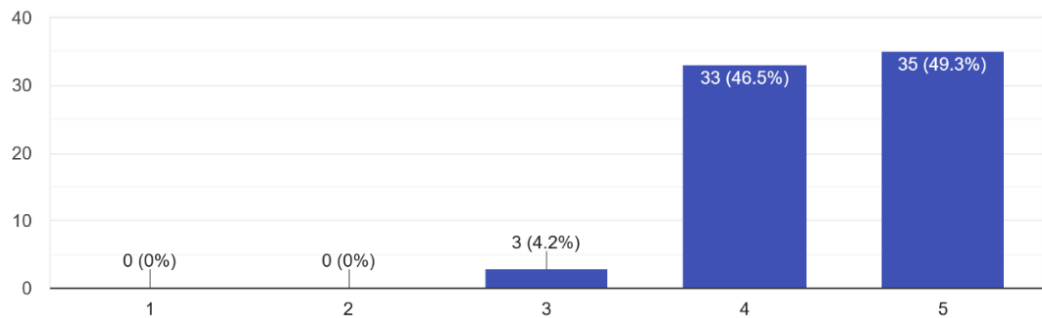
71 responses



Gambar 4. 22 Diagram Pernyataan 2 Motivasi Kerja

Berdasarkan gambar di atas, bahwasanya rasa antusiasme guru dalam berinteraksi dan mengajar peserta didik menunjukkan respons yang seimbang dan positif. Sebanyak 34 responden (47,9%) menyatakan setuju dan 34 responden (47,9%) menyatakan sangat setuju, sedangkan 3 responden (4,2%) menyatakan ragu-ragu..

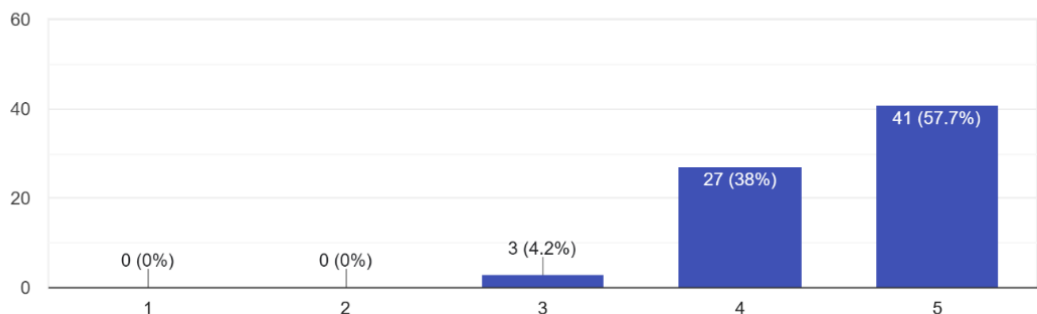
3. Mengajar merupakan pekerjaan yang memberikan rasa kepuasan dan dorongan bagi saya
71 responses



Gambar 4. 23 Diagram Pernyataan 3 Motivasi Kerja

Berdasarkan gambar di atas, bahwasanya aktivitas kegiatan mengajar dirasakan memberikan kepuasan batin dan dorongan kerja yang tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh 35 responden (49,3%) yang menyatakan sangat setuju, 33 responden (46,5%) setuju, dan 3 responden (4,2%) ragu-ragu.

4. Saya berupaya maksimal untuk memberikan pembelajaran yang berkualitas kepada peserta didik
71 responses

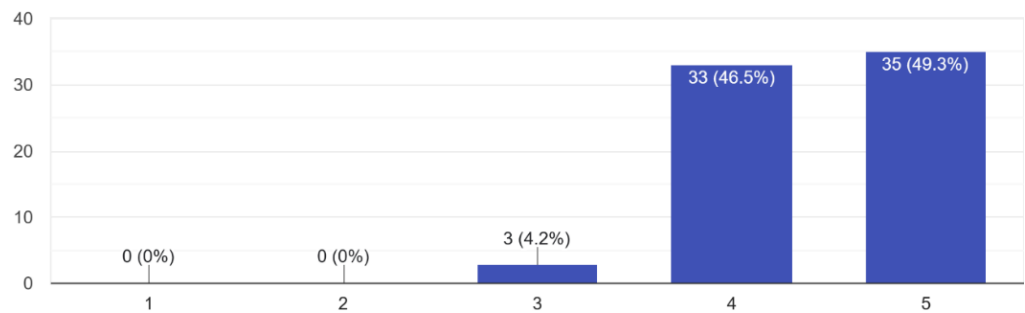


Gambar 4. 24 Diagram Pernyataan 4 Motivasi Kerja

Berdasarkan gambar di atas, komitmen guru dalam menyajikan pembelajaran berkualitas tergolong kuat. Hal ini terlihat dari 41 responden (57,7%) yang menyatakan sangat setuju, 27 responden (38%) setuju, dan 3 responden (4,2%) ragu-ragu.

5. Kepuasan pribadi saya datang dari melihat kemajuan tumbuh kembang peserta didik

71 responses

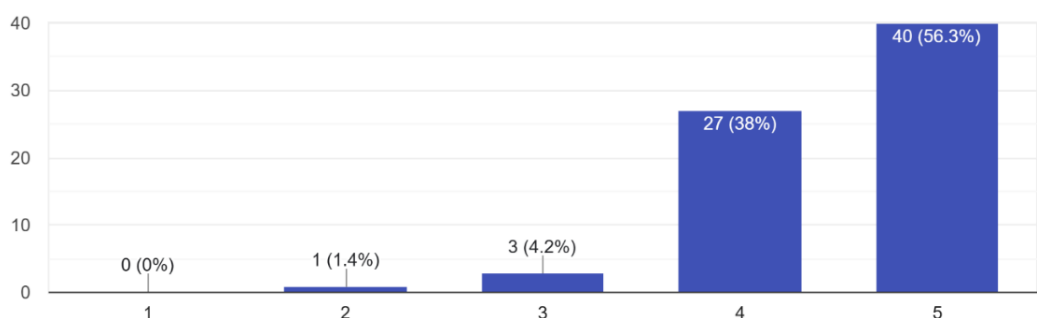


Gambar 4. 25 Diagram Pernyataan 5 Motivasi Kerja

Berdasarkan gambar di atas, bahwasanya kebahagiaan dan kepuasan pribadi guru dalam melihat perkembangan peserta didik tergolong tinggi. Sebanyak 35 responden (49,3%) menyatakan sangat setuju, 33 responden (46,5%) setuju, dan 3 responden (4,2%) ragu-ragu.

6. Saya merasa puas ketika peserta didik dapat memahami materi yang saya ajarkan

71 responses

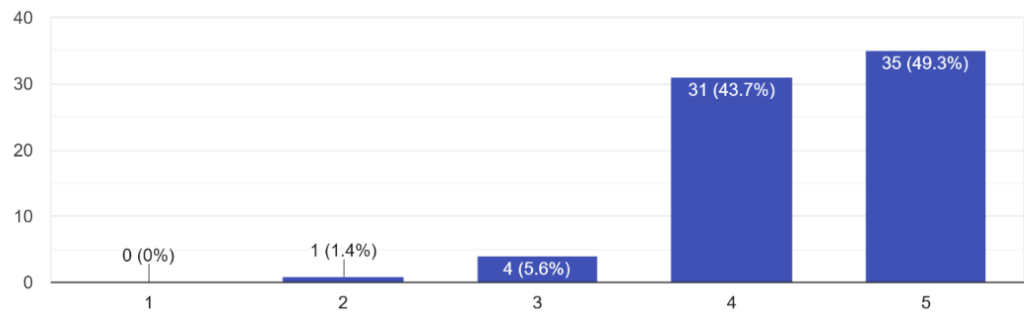


Gambar 4. 26 Diagram Pernyataan 6 Motivasi Kerja

Berdasarkan gambar di atas, bahwasanya kepuasan kerja terbesar yang dirasakan guru adalah ketika melihat peserta didik berhasil memahami materi pelajaran yang disampaikan. Hal ini ditunjukkan oleh 40 responden (56,3%) yang menyatakan sangat setuju, 27 responden (38%) setuju, 3 responden (4,2%) ragu-ragu, dan 1 responden (1,4%) tidak setuju.

7. Saya merasa bangga dengan pencapaian peserta didik yang saya bimbing

71 responses

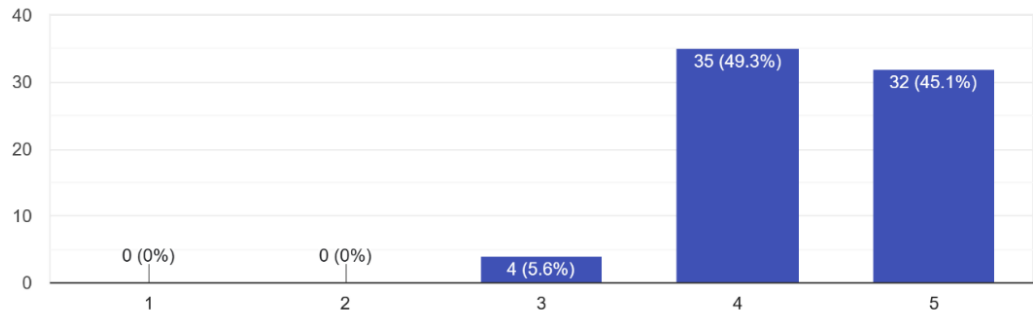


Gambar 4. 27 Diagram Pernyataan 7 Motivasi Kerja

Berdasarkan gambar di atas, bahwasanya rasa bangga dalam diri staf guru terhadap prestasi anak didik yang mereka bimbing dirasakan secara nyata di lapangan. Hal ini terlihat dari adanya 35 orang (49,3%) responden memilih jawaban sangat setuju, 31 orang (43,7%) memilih setuju, 4 orang (5,6%) memilih ragu-ragu, dan terdapat 1 orang (1,4%) menyatakan tidak setuju.

8. Pekerjaan sebagai guru memberikan kepuasan dan makna dalam hidup saya

71 responses

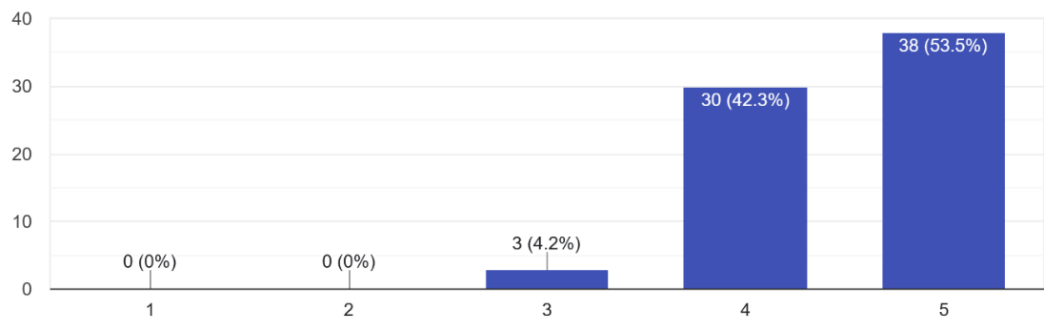


Gambar 4. 28 Diagram Pernyataan 8 Motivasi Kerja

Berdasarkan gambar di atas, bahwasanya profesi sebagai pendidik dirasakan oleh staf guru telah memberikan makna mendalam dan kepuasan dalam hidup mereka. Pernyataan ini disetujui oleh mayoritas responden dengan rincian sebanyak 35 orang (49,3%) memilih jawaban setuju, 32 orang (45,1%) memilih sangat setuju, dan 4 orang menyatakan ragu-ragu (5,6%).

9. Saya memiliki keinginan untuk terus mengembangkan kemampuan dan keahlian mengajar

71 responses

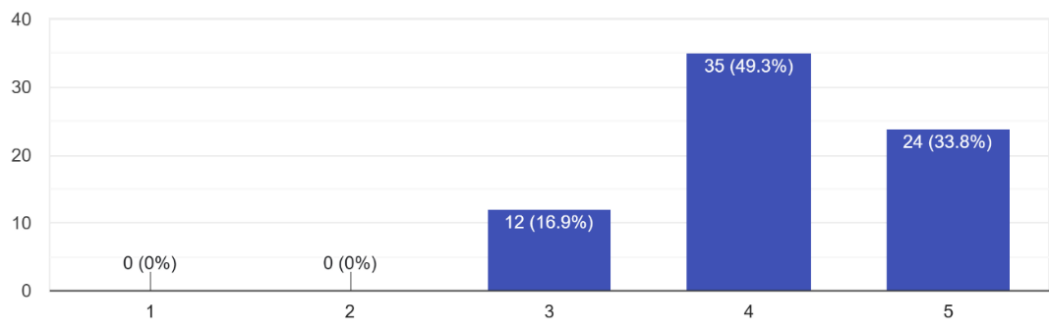


Gambar 4. 29 Diagram Pernyataan 9 Motivasi Kerja

Berdasarkan gambar di atas, bahwasanya motivasi diri staf guru untuk terus memutakhirkan kemampuan serta keahlian mengajarnya tergolong sangat tinggi. Respon tertinggi berada pada pilihan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 38 orang (53,5%), pilihan jawaban setuju sebanyak 30 orang (42,3%), dan pilihan ragu-ragu hanya sebanyak 3 orang (4,2%).

11. Saya sering menciptakan ide-ide baru untuk membuat pembelajaran lebih menarik

71 responses

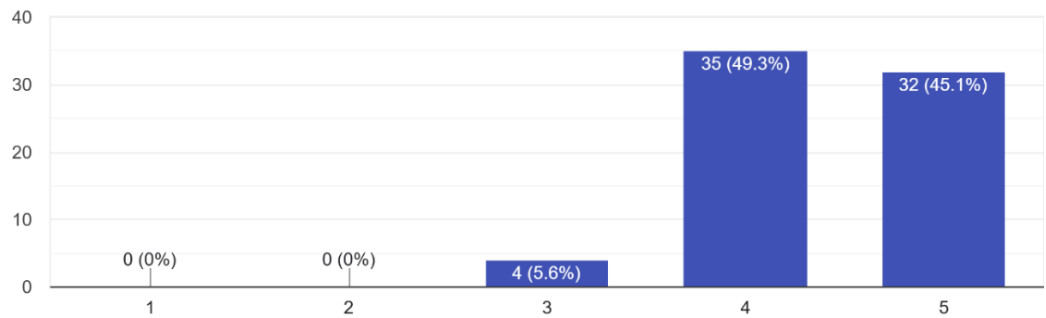


Gambar 4. 30 Diagram Pernyataan 11 Motivasi Kerja

Berdasarkan gambar di atas, bahwasanya kebiasaan melahirkan ide-ide kreatif agar proses pembelajaran menarik dirasakan sudah muncul, meskipun sebagian staf guru masih berproses dalam keraguan. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 35 orang (49,3%) dan sangat setuju sebanyak 24 orang (33,8%), namun pada item ini terdapat 12 orang (16,9%) responden yang menyatakan ragu-ragu.

12. Saya percaya bahwa prestasi diri saya dapat meningkat melalui kerja keras

71 responses

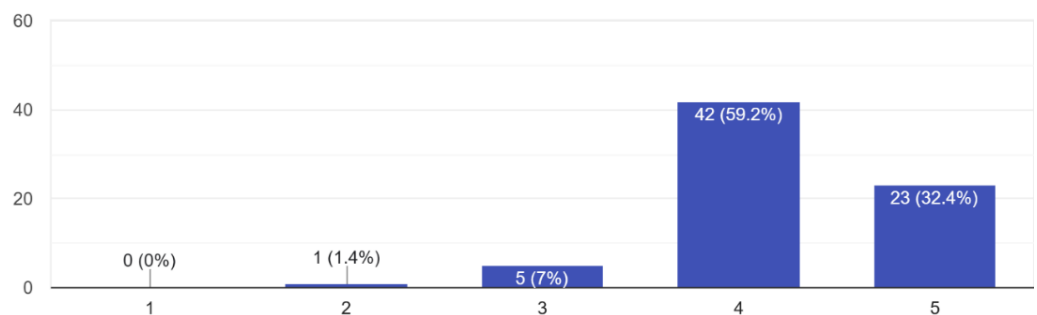


Gambar 4. 31 Diagram Pernyataan 12 Motivasi Kerja

Berdasarkan gambar di atas, bahwasanya keyakinan diri staf guru bahwa kesuksesan karir dapat dicapai melalui kerja keras dirasakan secara optimis oleh responden. Hal ini ditunjukkan oleh 35 orang (49,3%) responden memilih jawaban setuju, 32 orang (45,1%) memilih jawaban sangat setuju, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu hanya sebanyak 4 orang (5,6%).

13. Sekolah menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan tugas

71 responses

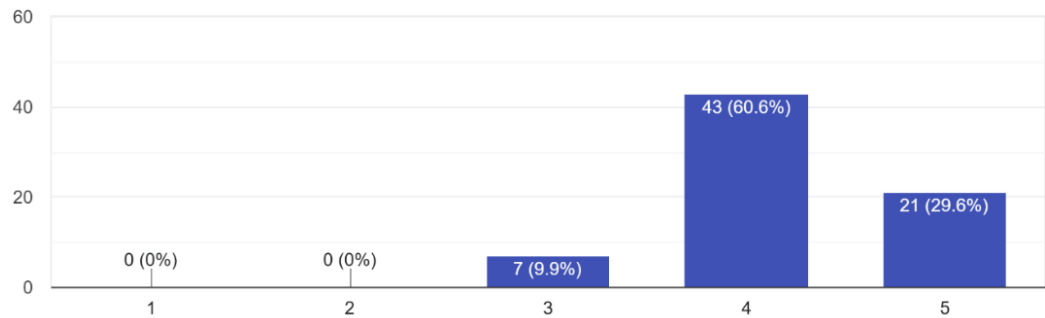


Gambar 4. 32 Diagram Pernyataan 13 Motivasi Kerja

Berdasarkan gambar di atas, bahwasanya kondisi sarana prasarana sekolah dirasakan sudah menunjang kelancaran guru dalam menjalankan kewajibannya sehari-hari. Respon terbanyak memberikan tanggapan setuju sebanyak 42 orang (59,2%), sangat setuju sebanyak 23 orang (32,4%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (7%), dan 1 orang (1,4%) memilih tidak setuju.

14. Lingkungan kerja memungkinkan saya untuk menunjukkan kemampuan terbaik

71 responses

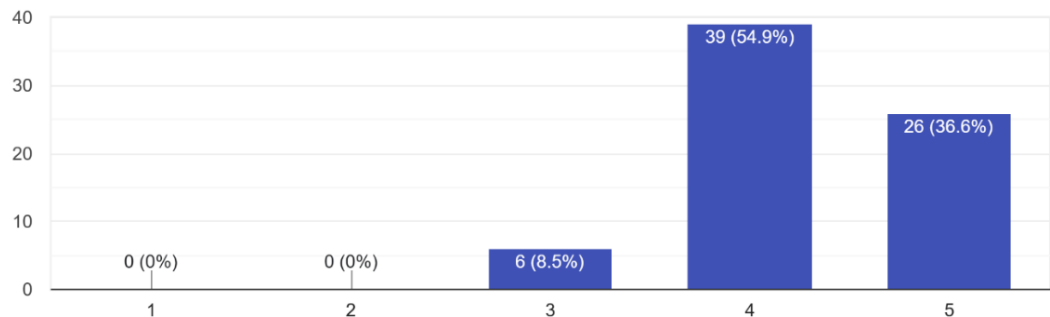


Gambar 4. 33 Diagram Pernyataan 14 Motivasi Kerja

Berdasarkan gambar di atas, bahwasanya situasi lingkungan tempat kerja dirasakan telah memberi kebebasan bagi staf guru untuk mengerahkan kapasitas terbaik mereka. Hal ini dibuktikan dari respon responden yang terkonsentrasi pada pilihan jawaban setuju sebanyak 43 orang (60,6%), diikuti pilihan sangat setuju sebanyak 21 orang (29,6%), dan pilihan ragu-ragu sebanyak 7 orang (9,9%).

15. Dukungan dari sekolah membuat saya termotivasi untuk mencapai target pembelajaran

71 responses

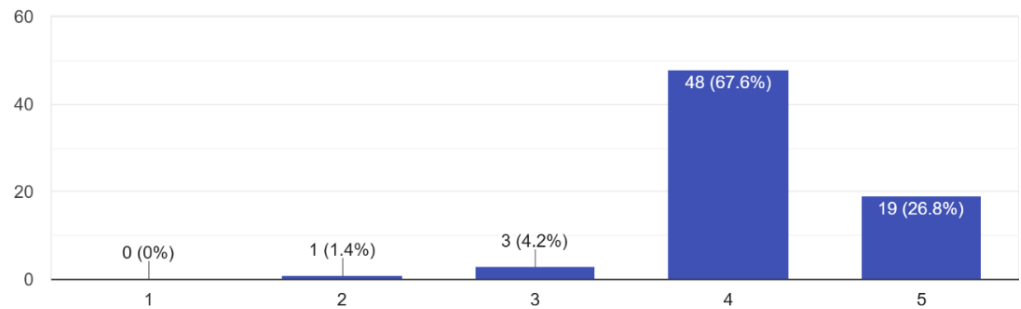


Gambar 4. 34 Diagram Pernyataan 15 Motivasi Kerja

Berdasarkan gambar di atas, bahwasanya sokongan total dari ekosistem sekolah dirasakan mampu membakar motivasi guru dalam pemenuhan target pembelajaran siswa. Sebanyak 39 orang (54,9%) responden memberikan respon jawaban setuju, 26 orang (36,6%) menyatakan sangat setuju, sedangkan sisanya sebanyak 6 orang (8,5%) menyatakan ragu-ragu.

16. Saya merasa aman dan terlindungi dalam melaksanakan tanggung jawab di sekolah ini

71 responses

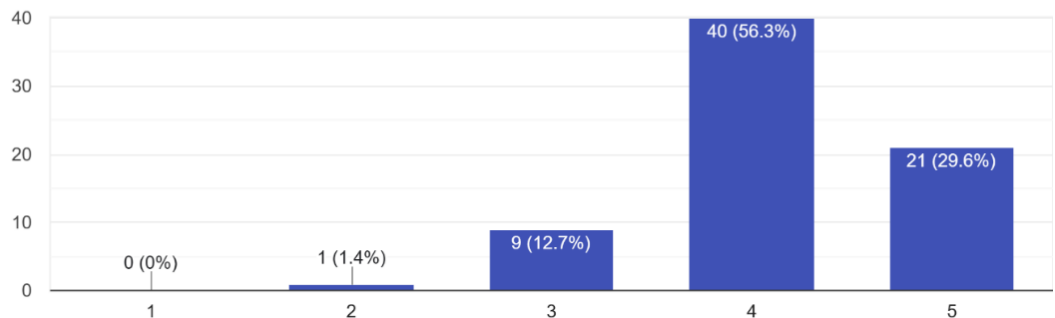


Gambar 4. 35 Diagram Pernyataan 16 Motivasi Kerja

Berdasarkan gambar di atas, bahwasanya kenyamanan psikologis berupa perasaan aman dan terlindungi saat menunaikan tanggung jawab kedinasan dirasakan oleh mayoritas guru di sekolah ini. Respon dominan terpusat pada pilihan jawaban setuju yaitu sebanyak 48 orang (67,6%), pilihan sangat setuju sebanyak 19 orang (26,8%), pilihan ragu-ragu sebanyak 3 orang (4,2%), dan terdapat 1 orang (1,4%) menyatakan tidak setuju.

17. Saya mendapatkan penghargaan yang adil untuk kerja keras saya

71 responses

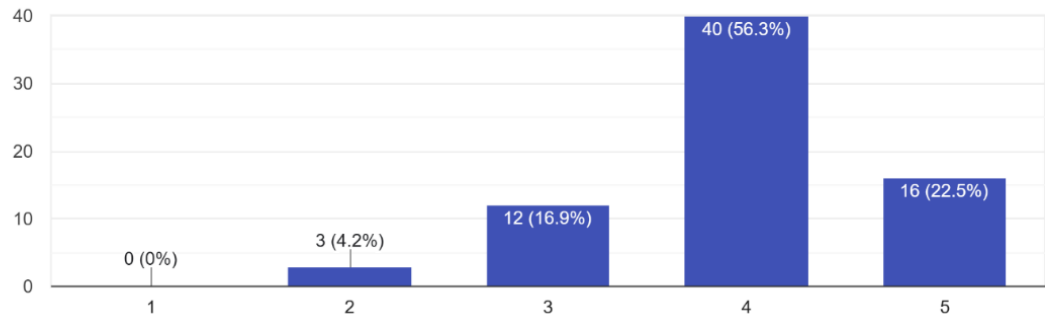


Gambar 4. 36 Diagram Pernyataan 17 Motivasi Kerja

Berdasarkan gambar di atas, bahwasanya staf guru merasakan sistem reward atau penghargaan atas dedikasi kerja yang mereka berikan sudah berjalan dengan adil. Hal ini direspon setuju oleh 40 orang (56,3%) dan sangat setuju oleh 21 orang (29,6%), namun terdapat 9 orang (12,7%) responden yang secara jujur menyatakan ragu-ragu serta 1 orang (1,4%) menyatakan tidak setuju.

18. Insentif dan tunjangan yang saya terima mencukupi untuk kebutuhan hidup

71 responses

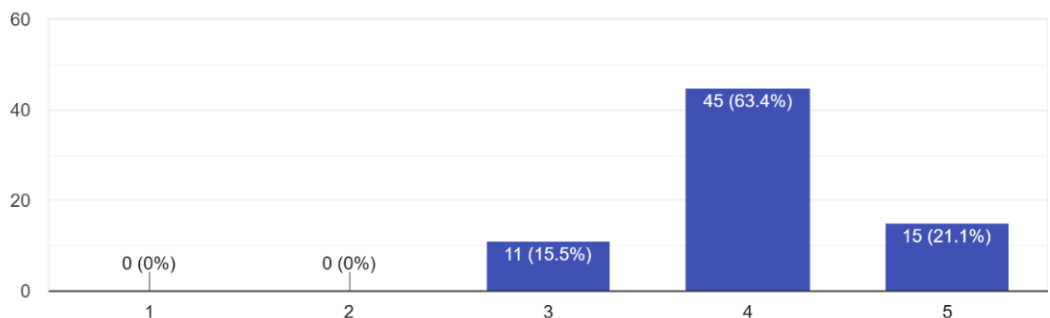


Gambar 4. 37 Diagram Pernyataan 18 Motivasi Kerja

Berdasarkan gambar di atas, bahwasanya terkait pemenuhan kebutuhan hidup, nilai insentif dan tunjangan berkala yang diterima memunculkan suara hati yang cukup beragam dari staf guru. Hal ini dapat dilihat sebanyak 40 responden (56,3%) menjawab setuju, 16 responden (22,5%) menjawab sangat setuju, 12 responden (16,9%) ragu-ragu, dan 3 responden (4,2%) tidak setuju.

19. Kepala sekolah sering memberikan apresiasi untuk kinerja baik guru

71 responses

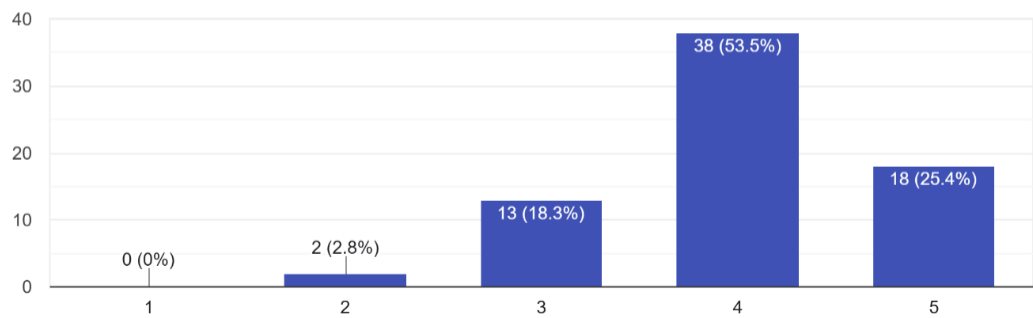


Gambar 4. 38 Diagram Pernyataan 19 Motivasi Kerja

Berdasarkan gambar di atas, bahwasanya perhatian berupa pujian atau apresiasi dari pimpinan dirasakan berkontribusi nyata dalam meningkatkan gairah kerja guru. Penilaian ini direspon positif dengan pilihan setuju oleh 45 orang (63,4%) dan sangat setuju oleh 15 orang (21,1%), sedangkan responden yang menyatakan ragu-ragu adalah sebanyak 11 orang (15,5%).

20. Pengakuan dan pujian dari pimpinan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik

71 responses



Gambar 4. 39 Diagram Pernyataan 20 Motivasi Kerja

Berdasarkan gambar di atas, bahwasanya pengakuan tulus serta *feedback* positif dari kepala sekolah dirasakan mampu melipatgandakan motivasi internal staf guru untuk bekerja lebih baik lagi. Sebanyak 38 orang (53,5%) responden memberikan tanggapan setuju, 18 orang (25,4%) memberikan tanggapan sangat setuju, 13 orang (18,3%) ragu-ragu, dan 2 orang (2,8%) tidak setuju.

Setelah dilakukan pembedahan dan analisis secara detail pada masing-masing butir pernyataan melalui grafik diagram batang di atas, maka peneliti memperoleh gambaran fluktuasi jawaban responden yang sangat bervariasi pada setiap itemnya. Guna menyatukan seluruh rangkaian data terurai tersebut ke dalam satu kesimpulan deskriptif yang utuh dan komprehensif, maka diperlukan sebuah standarisasi rekapitulasi.

Rekapitulasi ini berfungsi menyandingkan data variabel Lingkungan Kerja (X) yang berfokus pada dimensi non-fisik (dan penunjang fisik) dengan variabel Motivasi Kerja (Y) yang memuat dimensi intrinsik serta ekstrinsik. Melalui penyandingan ini, dosen penguji dan pembaca dapat langsung melihat peta kekuatan persentase serta kecenderungan jawaban murni dari 71 responden staf guru secara simultan.

Berdasarkan urgensi tersebut, berikut ini disajikan tabel rekapitulasi gabungan distribusi persentase jawaban responden untuk variabel X dan variabel Y sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Rekapitulasi Pernyataan Lingkungan Kerja

Dimensi	Item	Butir Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Total Respon Positif (SS+S)
		Hubungan Antar Guru						
Lingkungan Kerja Non Fisik	1.	Kami sering berbagi pengalaman dan pengetahuan untuk meningkatkan kualitas mengajar			2,8%	53,5%	43,7%	97,2%
	2.	Suasana kerja di antara kolega guru terasa harmonis dan penuh kekeluargaan			8,5%	49,3%	42,3%	91,6%
	3.	Kolaborasi antar kolega guru berjalan dengan baik dan produktif			7%	53,5%	39,4%	92,4%
	4.	Kami saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan Bersama		1,4%	4,2%	52,1%	42,3%	94,4%
	5.	Tidak ada konflik yang berarti dalam hubungan sesama kolega guru di sekolah ini		1,4%	14,1%	57,7%	26,8%	84,5%
		Dukungan Rekan Kerja						
	6.	Kolega guru saya selalu siap membantu ketika saya membutuhkan bantuan dalam			5,6%	57,7%	36,6%	94,3%

		melaksanakan tugas						
	7.	Saya merasa diterima dan diakui oleh teman-teman sesama kolega guru di sekolah ini			7%	43,7%	49,3%	92,7%
	8.	Hubungan dengan kolega guru terjalin dengan hangat dan penuh kepercayaan			9,9%	49,3%	40,8%	90,1%
	9.	Kolega guru saya memberikan dukungan emosional ketika saya menghadapi kesulitan			8,5%	56,3%	35,2%	91,5%
	10.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan semua kolega guru di sekolah ini			4,2%	49,3%	46,5%	95,8%
	Budaya Kerja Kooperatif							
	11.	Sekolah ini mengedepankan kerja sama dan gotong royong dalam mencapai tujuan bersama			5,6%	52,1%	42,3%	94,4%
	12.	Saya merasa didengar dan dihargai pendapatnya dalam pengambilan keputusan sekolah			19,7%	50,7%	29,6%	80,3%
	13.	Kami bekerja dengan semangat yang			8,5%	45,1%	46,5%	91,6%

		sama untuk meningkatkan kualitas pendidikan anak						
	14.	Lingkungan sekolah ini tercipta suasana yang saling percaya antar guru dan pimpinan			8,5%	59,2%	32,4%	91,6%
		Komunikasi dengan Pimpinan						
	15.	Kepala sekolah terbuka terhadap masukan dan saran dari guru			9,9%	57,7%	32,4%	90,1%
	16.	Komunikasi dengan kepala sekolah berjalan dengan lancar dan jelas			9,9%	50,7%	39,4%	90,1%
	17.	Kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada guru dalam melaksanakan tugas			4,2%	53,5%	42,3%	95,8%
	18.	Kepala sekolah menghargai dan mengakui kerja keras guru			8,5%	49,3%	42,3%	91,6%
	19.	Saya merasa nyaman berbicara dengan kepala sekolah tentang kendala dalam pekerjaan			8,5%	56,3%	35,2%	91,5%

Tabel 4. 8 Rekapitulasi Pernyataan Motivasi Kerja

Dimensi	Item	Butir Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Total Respon Positif (SS+S)
		Semangat dalam Mengajar						
Motivasi Intrinsik	1.	Saya berusaha hadir tepat waktu untuk melaksanakan pembelajaran			5,6%	59,2%	35,2%	94,4%
	2.	Saya merasa antusias ketika mengajar peserta didik di kelas			4,2%	47,9%	47,9%	95,8%
	3.	Mengajar merupakan pekerjaan yang memberikan rasa kepuasan dan dorongan bagi saya			4,2%	46,5%	49,3%	95,8%
	4.	Saya berupaya maksimal untuk memberikan pembelajaran yang berkualitas kepada peserta didik			4,2%	38%	57,7%	95,7%
		Kepuasan Pribadi						
	5.	Kepuasan pribadi saya datang dari melihat kemajuan tumbuh kembang peserta didik			4,2%	46,5%	49,3%	95,8%
	6.	Saya merasa puas ketika peserta didik dapat memahami materi yang saya ajarkan		1,4%	4,2%	38%	56,3%	94,3%
	7.	Saya merasa bangga dengan		1,4%	5,6%	43,7%	49,3%	93%

		pencapaian peserta didik yang saya bimbing						
	8.	Pekerjaan sebagai guru memberikan kepuasan dan makna dalam hidup saya			5,6%	49,3%	45,1%	94,4%
	Rasa Pencapaian dan Kreativitas							
	9.	Saya memiliki keinginan untuk terus mengembangkan kemampuan dan keahlian mengajar			4,2%	42,3%	53,5%	95,8%
	10.	Saya sering menciptakan ide-ide baru untuk membuat pembelajaran lebih menarik			16,9%	49,3%	33,8%	83,1%
Motivasi Ekstrinsik	11.	Saya percaya bahwa prestasi diri saya dapat meningkat melalui kerja keras			5,6%	49,3%	45,1%	94,4%
	Dukungan Lingkungan Kerja							
	12.	Sekolah menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan tugas		1,4%	7%	59,2%	32,4%	91,6%
	13.	Lingkungan kerja memungkinkan saya untuk menunjukkan kemampuan terbaik			9,9%	60,6%	29,6%	90,2%
	14.	Dukungan dari sekolah			8,5%	54,9%	36,6%	91,5%

		membuat saya termotivasi untuk mencapai target pembelajaran						
	15.	Saya merasa aman dan terlindungi dalam melaksanakan tanggung jawab di sekolah ini			4,2%	67,6%	26,8%	94,4%
		Penghargaan dan Insentif						
	16.	Saya mendapatkan penghargaan yang adil untuk kerja keras saya		1,4%	12,7%	56,3%	29,6%	85,9%
	17.	Insentif dan tunjangan yang saya terima mencukupi untuk kebutuhan hidup		4,2%	16,9%	56,3%	22,5%	78,8%
	18.	Kepala sekolah sering memberikan apresiasi untuk kinerja baik guru			15,5%	63,4%	21,1%	84,5%
	19.	Pengakuan dan pujian dari pimpinan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik		2,8%	18,3%	53,5%	25,4%	78,9%

Berdasarkan data rekapitulasi pada kedua tabel di atas, kecenderungan jawaban responden dapat dicermati secara lebih mendalam melalui kolom Total Respon Positif (SS+S). Pada variabel Lingkungan Kerja (X), angka akumulasi tertinggi berada pada item pernyataan 1 mengenai kebiasaan "Sering berbagi pengalaman dan pengetahuan untuk meningkatkan kualitas mengajar" yaitu sebesar 97,2%. Angka ini menunjukkan bahwa staf guru sangat merasakan adanya budaya kolaborasi akademik yang kuat di sekolah.

Namun, titik perhatian yang perlu dievaluasi berada pada item pernyataan 13 mengenai perasaan guru yang "Merasa didengar dan dihargai pendapatnya dalam pengambilan keputusan", yang mencatatkan total respon positif terendah di variabelnya, yaitu sebesar 80,3%. Rendahnya angka ini dipicu oleh adanya tingkat keraguan murni dari staf guru yang memilih jawaban ragu-ragu mencapai 19,7%. Hal ini mengindikasikan bahwa keterbukaan pihak manajemen atau pimpinan sekolah dalam melibatkan suara hati staf guru pada forum-forum penentuan kebijakan penting dirasa masih perlu ditingkatkan lagi agar tidak memunculkan keraguan di lapangan.

Di sisi lain, pada variabel Motivasi Kerja (Y), dorongan internal atau intrinsik staf guru terpantau sangat solid. Hal ini dibuktikan dengan tingginya total respon positif pada indikator Semangat Mengajar, Kepuasan Pribadi, serta Rasa Pencapaian yang rata-rata berada di atas angka 93% hingga 95%. Meski demikian, indikator ekstrinsik pada item pernyataan 18 mengenai "Insentif dan tunjangan yang diterima mencukupi untuk kebutuhan hidup" menempati posisi terendah di antara seluruh butir kuesioner, dengan total respon positif hanya sebesar 78,8%. Rendahnya persentase ini disebabkan adanya 16,9% responden yang menyatakan Ragu-ragu dan 4,2% secara tegas menyatakan Tidak Setuju.

Selain itu, tantangan motivasi juga terlihat pada item pernyataan 20 mengenai "Pengakuan dan pujian dari pimpinan memotivasi untuk bekerja lebih baik", yang hanya meraih total respon positif sebesar 78,9% akibat tingginya staf yang memilih ragu-ragu (18,3%) dan tidak setuju (2,8%). Kedua poin ini merefleksikan suara hati murni dari sebagian staf guru bahwa pemenuhan faktor finansial serta intensitas pemberian apresiasi verbal secara langsung dari kepala sekolah dirasa masih kurang optimal dan sangat mendesak untuk dievaluasi oleh manajemen sekolah.

Secara menyeluruh, perpaduan data pada kolom total respon positif ini memberikan basis deskriptif yang kuat bahwa kenyamanan lingkungan kerja non-fisik yang dirasakan guru berbanding lurus dengan tingginya motivasi kerja mereka. Data yang telah terangkum dan terpetakan secara utuh ini selanjutnya

akan dijadikan sebagai landasan empiris bagi peneliti untuk melakukan pengujian hipotesis statistik pada sub-bab berikutnya.

Guna memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai tingkat kecenderungan kondisi masing-masing variabel pada subjek penelitian, maka dilakukan kategorisasi skor. Skor total empiris dari 71 responden dikelompokkan ke dalam tiga kategori, yaitu Tinggi, Sedang, dan Rendah. Pembagian batas rentang skor pada masing-masing kategori dihitung berdasarkan rumus interval kelas berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

Keterangan :

i = Interval kelas (jarak rentang skor)

Skor Tertinggi = Skor maksimal yang diperoleh dari data responden

Skor Terendah = Skor minimal yang diperoleh dari data responden

Jumlah Kategori = 3 (Tinggi, Sedang, dan Rendah)

Adapun hasil perhitungan rentang skor serta pembagian data untuk variabel Lingkungan Kerja Sosial (X) dan Motivasi Kerja Guru (Y) disajikan pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4. 9 Kategori Skor Variabel Lingkungan Kerja Sosial (X)

Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase
83 - 95	Tinggi	29	40,85%
70 - 82	Sedang	36	50,70%
57 - 69	Rendah	6	8,45%
Total		71	100%

Berdasarkan tabulasi data pada tabel 4.9, persepsi responden secara umum cenderung berada pada kategori sedang dan tinggi. Kelompok responden kategori sedang dengan rentang skor 70 - 82 merupakan kelompok terbesar, yaitu sebanyak 36 orang (50,70%). Sementara itu, responden yang berada pada kategori tinggi

dengan rentang skor 83 - 95 berjumlah 29 orang (40,85%). Adapun kategori rendah dengan rentang skor 57 - 69 hanya ditempati oleh 6 orang responden (8,45%). Temuan tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar guru menilai kondisi lingkungan kerja sosial di sekolah berada pada tingkat yang kondusif dan cukup baik. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa hubungan sosial di lingkungan kerja telah terbangun secara kondusif sehingga dapat mendukung pelaksanaan tugas dan aktivitas pembelajaran sehari-hari.

Tabel 4. 10 Kategori Skor Variabel Motivasi Kerja (Y)

Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase
82 - 95	Tinggi	30	42,25%
69 - 81	Sedang	38	53,52%
56 - 68	Rendah	3	4,23%
Total		71	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi pada tabel 4.10 di atas, tingkat motivasi kerja guru (Y) didominasi oleh kategori sedang dengan rentang skor 69 - 81, yaitu sebanyak 38 responden (53,52%). Selanjutnya untuk kategori tinggi dengan rentang skor 82 - 95 sebanyak 30 responden (42,25%) , sedangkan pada kategori rendah dengan rentang skor 56 - 68, hanya sebanyak 3 responden (4,23%).

Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki motivasi kerja yang cukup baik. Konsentrasi data yang memusat pada kategori sedang serta diperkuat oleh tingginya persentase pada kategori tinggi merefleksikan bahwa tenaga pendidik di lokasi penelitian memiliki komitmen profesionalitas dan dorongan kerja yang positif. Di sisi lain, minimnya jumlah responden pada kategori rendah menandakan bahwa gejala demotivasi atau penurunan motivasi kerja yang drastis tidak ditemukan secara signifikan pada subjek penelitian. Secara umum, motivasi kerja guru TK dan RA di Kota Batu berada pada kategori baik, sehingga berpotensi mendukung pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi pendidikan secara efektif.

3. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah residual pada model regresi memiliki distribusi yang normal. Pemenuhan asumsi normalitas merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi agar model regresi dapat digunakan dalam analisis secara tepat. Pengujian ini dilakukan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu jika nilai Signifikansi (Sig.) > 0,05 maka data berdistribusi normal. Adapun hasil dari pengujian normalitas residual dalam penelitian ini dapat diketahui melalui tabel berikut:

Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov

Variabel	Test Statistic	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,111	0,031	Tidak Berdistribusi Normal

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Test Statistic* sebesar 0,111 dan nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,031. Karena nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan ($0,031 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dalam model regresi ini tidak berdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi prasyarat untuk melakukan analisis statistik parametrik dalam penelitian ini tidak terpenuhi. Oleh karena itu, pengujian hipotesis dan analisis data selanjutnya akan dialihkan dengan menggunakan metode statistik non-parametrik yaitu Analisis Korelasi Rank Spearman.

4. Pengujian Hipotesis (Analisis Korelasi Rank Spearman)

Analisis Korelasi Rank Spearman (ρ) digunakan untuk mengukur kekuatan (keeratan) serta arah hubungan antara dua variabel yang berskala ordinal atau ketika data tidak memenuhi asumsi normalitas. Dalam penelitian ini, analisis tersebut diaplikasikan guna mengetahui hubungan antara

variabel independen Lingkungan Kerja Sosial (X) dengan variabel dependen Motivasi Kerja Guru RA (Y).

Sebelum melakukan penarikan kesimpulan, terdapat dua acuan dasar yang digunakan sebagai pedoman analisis, yaitu:

- a. Dasar Pengambilan Keputusan (Uji Signifikansi)
 - o Jika nilai Signifikansi atau *Sig.* (2-tailed) $< 0,05$, maka hipotesis diterima, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja Sosial dengan Motivasi Kerja Guru TK dan RA.
 - o Jika nilai Signifikansi atau *Sig.* (2-tailed) $> 0,05$, maka hipotesis ditolak, yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja Sosial dengan Motivasi Kerja Guru TK dan RA.
- b. Kriteria Kekuatan Hubungan (Koefisien Korelasi)

Untuk menginterpretasikan besarnya kekuatan hubungan antar variabel, penelitian ini merujuk pada kriteria klasifikasi nilai koefisien korelasi menurut Sugiyono (2013) sebagai berikut:

- o Nilai 0,00 - 0,19 : Hubungan Sangat Lemah
- o Nilai 0,20 - 0,39 : Hubungan Lemah
- o Nilai 0,40 - 0,59 : Hubungan Sedang
- o Nilai 0,60 - 0,79 : Hubungan Kuat
- o Nilai 0,80 - 1,00 : Hubungan Sangat Kuat.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS versi terbaru disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Analisis Korelasi Rank Spearman

Correlations				
			Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
Spearman's rho	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.770**
		Sig. (2-tailed)	.	<.001
		N	71	71
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	.770**	1.000
		Sig. (2-tailed)	<.001	.
		N	71	71

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

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, diperoleh nilai signifikansi (*Sig. 2-tailed*) antara variabel Lingkungan Kerja Sosial (X) dengan Motivasi Kerja Guru (Y) sebesar $<,001$ atau dapat ditulis 0,000. Karena nilai signifikansi yang diperoleh jauh lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis penelitian diterima. Hal ini membuktikan secara empiris bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja Sosial dengan Motivasi Kerja Guru TK dan RA di Kota Batu.

Sementara itu, nilai *Correlation Coefficient* (koefisien korelasi) yang dihasilkan adalah sebesar 0,770. Nilai koefisien yang bertanda positif ini menunjukkan adanya arah hubungan yang searah, yang berarti semakin kondusif Lingkungan Kerja Sosial yang dirasakan oleh guru, maka akan diikuti dengan peningkatan Motivasi Kerja Guru TK dan RA yang semakin tinggi. Berdasarkan kriteria kekuatan korelasi, angka 0,770 berada pada rentang 0,60 - 0,79, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan antara Lingkungan Kerja Sosial dengan Motivasi Kerja Guru TK dan RA dalam penelitian ini berada pada kategori kuat.

C. Pembahasan

1. Lingkungan Kerja Sosial pada Guru TK dan RA di Kota Batu

Lingkungan kerja sosial pada dasarnya mencakup seluruh aspek interaksi antarmanusia di tempat kerja, termasuk pola komunikasi dan relasi interpersonal yang terbangun antarpegawai (Sunyoto, 2015). Berdasarkan hasil analisis data deskriptif dan kategorisasi skor, lingkungan kerja sosial guru TK dan RA di Kota Batu secara umum berada pada kategori kondusif dan baik. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru telah merasakan adanya hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang terbuka, serta social support (dukungan sosial) yang positif di lingkungan sekolah mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Kondisi sosial yang kondusif ini tercermin secara nyata dari tingginya respons positif pada beberapa indikator utama di lapangan. Pada item pernyataan nomor 1 mengenai kebiasaan berbagi pengalaman

dan pengetahuan untuk meningkatkan kualitas mengajar, tercatat respons positif yang sangat dominan yaitu mencapai 97,2%. Temuan ini mengindikasikan adanya budaya kolaboratif dan iklim kesejawatan yang sangat kuat di antara para guru. Guru tidak hanya menjalankan tugas mengajar secara individual, melainkan saling mendukung dalam penyelesaian tanggung jawab profesional mereka. Hal ini sejalan dengan teori Sedarmayanti (2018), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja nonfisik yang diisi oleh hubungan harmonis dengan rekan kerja akan memengaruhi kenyamanan, ketenangan, dan semangat kerja seseorang di lembaga pendidikan.

Meskipun secara umum berada pada kategori baik, penelitian ini menemukan aspek minor yang masih memerlukan perhatian dan optimalisasi, yaitu pada item pernyataan nomor 13 mengenai perasaan didengar dan dihargai dalam proses pengambilan keputusan. Indikator ini mencatatkan persentase keraguan (ragu-ragu) tertinggi di antara item lainnya, yaitu sebesar 19,7%. Hal ini merefleksikan bahwa ruang bagi guru untuk berpartisipasi aktif dan menyampaikan aspirasi dalam forum pengambilan keputusan institusi masih perlu ditingkatkan agar lebih merata. Menurut Robbins & Judge (2015) jika ruang komunikasi dua arah antara pimpinan sekolah dan staf guru dapat dioptimalkan, maka kualitas lingkungan kerja sosial akan semakin solid dan mampu menciptakan iklim kerja yang sehat serta bebas dari ketegangan psikologis.

2. Tingkat Motivasi Kerja Guru TK dan RA di Kota Batu

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasibuan (2018) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja sehingga individu mampu bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, tingkat motivasi kerja guru TK dan RA di Kota Batu secara dominan berada pada kategori

tinggi dan stabil. Temuan ini merefleksikan bahwa para guru memiliki dorongan kerja, semangat profesionalitas, dan komitmen yang sangat positif dalam mendidik anak usia dini.

Tingginya tingkat motivasi kerja guru di Kota Batu utamanya didorong oleh faktor motivasi intrinsik (dari dalam diri sendiri). Hal ini terkonfirmasi dari tingginya persentase respons positif (95,8%) pada item nomor 2, 3, dan 5 yang berkaitan dengan semangat mengajar serta kepuasan pribadi ketika melihat perkembangan peserta didik. Temuan ini mengindikasikan bahwa profesi guru anak usia dini memiliki nilai panggilan jiwa yang kuat, di mana dedikasi tulus dan kepedulian terhadap tumbuh kembang anak menjadi sumber energi utama dalam mempertahankan loyalitas kerja. Menurut Uno (2021) manifestasi dari motivasi kerja yang tinggi pada tenaga pendidik memang tercermin melalui komitmen terhadap tugas mengajar dan kedisiplinan dalam menyelesaikan tanggung jawab administrasi sekolah.

Di sisi lain, tantangan terhadap stabilitas motivasi kerja guru justru bersumber dari faktor ekstrinsik (luar diri). Item pernyataan nomor 18 mengenai kecukupan insentif/tunjangan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan item nomor 20 mengenai apresiasi pimpinan menjadi indikator dengan respons positif yang paling rendah (masing-masing berada di angka sekitar 78%). Merujuk pada Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow yang diadopsi oleh Utomo (2010), kebutuhan fisiologis (kesejahteraan finansial) dan kebutuhan akan penghargaan merupakan fondasi dasar yang membentuk Psychological Well-Being (kesejahteraan psikologis) seorang pekerja. Apabila aspek finansial dan pengakuan kerja dirasa kurang ideal oleh sebagian guru, maka kondisi tersebut dapat menjadi faktor risiko yang mengganggu kenyamanan kerja di lapangan. Oleh karena itu, pemenuhan faktor ekstrinsik tetap memerlukan perhatian demi menjaga motivasi guru agar tidak mengalami penurunan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial terhadap Motivasi Kerja Guru TK dan RA di Kota Batu

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis statistik non-parametrik, ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dengan arah yang positif antara Lingkungan Kerja Sosial dengan Motivasi Kerja Guru TK dan RA di Kota Batu. Hasil Analisis Korelasi Rank Spearman (ρ) menunjukkan nilai koefisien korelasi (*Correlation Coefficient*) sebesar 0,770 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari taraf prasyarat ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis penelitian diterima.

Merujuk pada kriteria klasifikasi menurut Sugiyono (2013) angka koefisien sebesar 0,770 ini membuktikan bahwa hubungan antar variabel berada pada kategori Kuat. Hubungan yang bersifat positif dan searah ini mengandung makna empiris bahwa semakin kondusif dan suportif lingkungan kerja sosial yang dirasakan oleh guru di sekolah, maka akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja mereka secara nyata dan signifikan.

Besarnya kekuatan hubungan ini memberikan penjelasan teoritis yang logis bahwa dinamika psikologis guru TK dan RA di Kota Batu dalam mempertahankan semangat mengajarnya sangat bergantung pada kualitas interaksi sosial di tempat kerja. Hubungan rekan sejawat yang suportif dalam berbagi pengetahuan (item 1) serta gaya kepemimpinan kepala sekolah yang memberikan kepercayaan penuh (item 18) bertindak sebagai stimulator psikologis yang meningkatkan rasa aman guru. Sebaliknya, ketika aspek lingkungan sosial kurang optimal, seperti minimnya keterlibatan dalam pengambilan keputusan pada item 13 terbukti secara nyata berpotensi melemahkan semangat kerja ekstrinsik guru.

Dalam konteks pendidikan anak usia dini di Kota Batu, kuatnya pengaruh lingkungan kerja sosial ini memberikan gambaran secara menyeluruh yang krusial bagi kondisi psikologis guru TK dan RA. Mengingat para pendidik berhadapan langsung dengan peserta didik

anak usia dini yang regulasi emosinya belum stabil, guru dituntut untuk melakukan investasi energi emosional yang sangat intensif setiap hari. Perilaku adaptif anak seperti menangis atau enggan mematuhi instruksi merupakan beban kerja psikologis nyata yang memicu kerentanan stres kerja tinggi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ketika guru mendapatkan *social support* yang kuat dari rekan sejawat dan kepala sekolah, dukungan tersebut berfungsi sebagai instrumen penyangga yang efektif mereduksi risiko *burnout* dan kelelahan emosional (*emotional exhaustion*). Dengan kata lain, lingkungan kerja sosial yang harmonis di lembaga TK/RA Kota Batu bukan sekadar pelengkap kenyamanan, melainkan sebuah kebutuhan dasar untuk mengamankan stabilitas *psychological well-being* guru, sehingga motivasi kerja mereka dalam menstimulasi tumbuh kembang anak dapat tetap terjaga secara berkelanjutan.

Temuan penelitian ini sangat sejalan dengan teori *Self-Determination Theory* yang dikemukakan oleh Deci & Ryan (2000), menegaskan bahwa dukungan sosial dan jalinan hubungan interpersonal yang hangat di tempat kerja dapat mendongkrak motivasi otonom individu untuk berkinerja dengan baik. Selain itu, McClelland juga menjelaskan melalui Teori Kebutuhan Berprestasi (*Need for Achievement*) bahwa kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) menjadi pendorong kuat bagi individu untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Secara empiris, hasil penelitian ini juga memperkuat dan mendukung temuan penelitian terdahulu oleh Hasbullah dan Rubiawan (2024) yang menyatakan bahwa penciptaan iklim lingkungan kerja yang harmonis, suportif, dan nyaman merupakan instrumen krusial dalam mempertahankan performa serta motivasi kerja guru secara berkelanjutan.

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti telah berupaya melaksanakan penelitian ini secara optimal dengan mengikuti prosedur dan kaidah ilmiah yang berlaku. Meskipun

demikian, peneliti menyadari bahwa dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa keterbatasan yang berada di luar kendali peneliti. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan Instrumen Penelitian (Penggunaan Kuesioner)

Pengumpulan data dalam penelitian ini sepenuhnya mengandalkan instrumen berupa kuesioner (*self-report*). Keterbatasan dari metode ini adalah adanya potensi bias subjektivitas dari responden. Guru RA kemungkinan mengisi kuesioner berdasarkan kondisi emosional sesaat atau adanya kecenderungan *social desirability* (keinginan untuk memberikan jawaban yang terlihat ideal atau "asal aman" di mata lembaga), khususnya pada item-item sensitif seperti hubungan dengan pimpinan, ruang penyampaian pendapat, serta kecukupan insentif finansial. Peneliti tidak dapat mengontrol sepenuhnya apakah jawaban yang diberikan sudah mencerminkan kondisi riil 100% di lapangan.

2. Keterbatasan Cakupan Variabel Penelitian

Penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel, yaitu Lingkungan Kerja Sosial (X) sebagai variabel independen tunggal dan Motivasi Kerja Guru (Y) sebagai variabel dependen. Melalui Analisis Korelasi Rank Spearman, penelitian ini hanya mampu mengukur kekuatan hubungan (korelasi) antar-variabel sebesar 0,770. Hal ini mengindikasikan bahwa dinamika motivasi kerja guru masih turut dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal lain di luar cakupan penelitian ini yang belum ikut diukur dan digali secara mendalam, seperti variabel kepemimpinan kepala sekolah, beban kerja administrasi, kompensasi/gaji riil, maupun faktor internal seperti tingkat pendidikan guru.

3. Keterbatasan Metode dan Kedalaman Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat korelasional, di mana data dianalisis menggunakan statistik non-parametrik akibat data tidak berdistribusi secara normal. Keterbatasan

metode ini menyebabkan peneliti hanya mampu melihat pola keeratan hubungan secara makro melalui angka-angka kuesioner, namun tidak dapat menggali secara lebih mendalam aspek psikologis atau alasan mendasar di balik pilihan jawaban para guru. Sebagai contoh, peneliti tidak dapat mengulik lebih jauh alasan mengapa masih ada 19,7% guru merasa ragu-ragu dalam hal menyampaikan pendapat kepada pimpinan. Kedalaman informasi tersebut akan jauh lebih kaya jika di masa mendatang dikombinasikan dengan metode kualitatif (wawancara mendalam).

4. Keterbatasan Generalisasi Wilayah

Ruang lingkup wilayah penelitian ini hanya terbatas pada staf guru TK dan RA di wilayah Kota Batu dengan jumlah sampel sebanyak 71 responden. Oleh karena itu, hasil kesimpulan dan temuan dalam penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasikan secara mutlak untuk menggambarkan kondisi psikologis dan motivasi kerja guru RA di wilayah perkotaan besar lainnya atau daerah lain yang memiliki karakteristik geografis, kebijakan daerah, kultur budaya kerja, dan standar upah minimum yang berbeda.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan mengenai pengaruh lingkungan kerja sosial terhadap motivasi kerja guru TK dan RA di Kota Batu, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja sosial guru TK dan RA di Kota Batu berada pada kategori kondusif dan baik. Sebagian besar guru telah merasakan adanya hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang cukup terbuka, serta dukungan sosial yang positif di lingkungan sekolah. Aspek terkuat ditunjukkan oleh tingginya kebiasaan saling berbagi pengalaman dan pengetahuan antar-rekan sejawat untuk meningkatkan kualitas mengajar (*peer sharing*) yaitu sebesar 97,2%. Namun, ruang diskusi dua arah terkait keterlibatan guru agar merasa didengar dan dihargai pendapatnya dalam pengambilan keputusan bersama pimpinan masih menjadi aspek minor yang perlu terus dioptimalkan.
2. Tingkat motivasi kerja guru TK dan RA di Kota Batu berada pada kategori tinggi dan stabil. Sebagian besar guru memiliki komitmen, tanggung jawab, dan antusiasme yang sangat kuat dalam mendidik anak usia dini. Semangat ini didominasi oleh faktor motivasi intrinsik (dari dalam diri) seperti kepuasan pribadi saat melihat perkembangan positif pada anak didik (95,8%). Namun demikian, aspek motivasi ekstrinsik (faktor dari luar diri), seperti persepsi atas kecukupan insentif untuk memenuhi kebutuhan hidup serta pemberian apresiasi/pujian dari pimpinan sekolah, masih menjadi indikator yang memerlukan perhatian lebih lanjut demi menjaga stabilitas semangat kerja guru.
3. Lingkungan kerja sosial memberikan hubungan dan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap motivasi kerja guru TK dan RA di Kota Batu. Berdasarkan hasil Analisis Korelasi Rank Spearman (ρ), diperoleh nilai

koefisien korelasi sebesar 0,770 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini membuktikan adanya hubungan pada tingkat yang kuat dan searah. Artinya, semakin kondusif, harmonis, dan suportif kualitas lingkungan kerja sosial yang dirasakan oleh guru di sekolah, maka akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja mereka secara nyata dalam melaksanakan tugas pembelajaran sehari-hari.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian ini, penulis merumuskan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak:

1. Bagi Pihak Pengelola atau Manajemen Lembaga TK dan RA di Kota Batu

Berdasarkan temuan pada penelitian menunjukkan perlunya optimalisasi pada aspek komunikasi vertikal dan pemenuhan motivasi ekstrinsik, maka pihak pengelola maupun pimpinan lembaga disarankan untuk dapat terus mempertahankan hubungan horizontal antar kolega guru yang sudah berjalan sangat baik. Sebagai upaya peningkatan kualitas, pihak manajemen lembaga diharapkan dapat lebih terbuka dalam ruang diskusi dua arah guna untuk meningkatkan keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan yang strategis serta memberikan apresiasi secara berkala atas kinerja para pendidik.

Penulis menyadari bahwa pemenuhan aspek kesejahteraan berupa kesesuaian sistem insentif yang proporsional di lembaga anak usia dini memiliki tantangan tersendiri karena keterbatasan dana operasional. Kendati demikian, upaya untuk memperhatikan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) guru ini tetap krusial dilakukan agar dedikasi, kesabaran, dan ketulusan para guru dalam mendidik generasi emas dapat terus terjaga secara berkelanjutan.

2. Bagi Kolega/Rekan Guru.

Diharapkan para guru senantiasa menjaga konsistensi dalam menerapkan budaya gotong royong, suasana kekeluargaan, serta

kebiasaan saling mendukung antar sesama guru di lingkungan sekolah. Kekompakan dan iklim kesejawatan (*social support*) tersebut terbukti menjadi salah satu faktor yang sangat krusial dalam menumbuhkan motivasi intrinsik guru saat menghadapi berbagai tantangan dinamis seperti saat mengajar anak usia dini di kelas.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Penelitian berikutnya disarankan untuk memperluas cakupan variabel dengan berfokus pada dimensi hubungan vertikal (gaya kepemimpinan) serta indikator kesejahteraan finansial secara lebih mendalam. Mengingat penelitian ini menggunakan statistik non-parametrik akibat keterbatasan distribusi normal data, peneliti selanjutnya disarankan untuk:

- a. Menguji variabel-variabel lain yang lebih spesifik yang berpotensi memengaruhi motivasi, seperti beban kerja administrasi guru PAUD, iklim organisasi, atau sistem kompensasi daerah.
- b. Melakukan uji komparatif inferensial, seperti *Independent Sample t-Test* untuk melihat apakah terdapat perbedaan signifikan pada tingkat motivasi dan lingkungan kerja jika ditinjau dari karakteristik status kelembagaan (sekolah negeri vs swasta).
- c. Menggunakan pendekatan metode campuran (*mixed methods*) antara kuantitatif dan kualitatif (wawancara mendalam) agar diperoleh pemahaman data yang jauh lebih kaya dan komprehensif mengenai kondisi psikologis guru di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator: Human Resourcer Management for Management Research*. Deepublish Publisher.
- Al-Adwan, F. E. Z., & Al-Khayat, M. M. (2016). Psychological Burnout in Early Childhood Teachers: Levels and Reasons. *International Education Studies*, 10(1), 179. <https://doi.org/10.5539/ies.v10n1p179>
- Alifa Audy Angelya, Sukatin Sukatin, & Zilawati Zilawati. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Batang Hari. *Jurnal Nakula: Pusat Ilmu Pendidikan, Bahasa dan Ilmu Sosial*, 2(6), 315–326. <https://doi.org/10.61132/nakula.v2i6.1358>
- Anderson, N., Ones, D. S., Sinangil, H. K., & Viswesvaran, C. (2001). *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*. Sage Publications.
- Baba, A. (1992). *Statistik Penyelidikan dalam Pendidikan dan Sains Sosial*. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press.
- Chang, T.-J., & Sung, Y.-T. (2024). Does Teacher Motivation Really Matter? Exploring the Mediating Role of Teachers' Self-efficacy in the Relationship Between Motivation and Job Satisfaction. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 33(6), 1315–1325. <https://doi.org/10.1007/s40299-023-00803-4>
- Clipa, O., & Boghean, A. (2015). Stress Factors and Solutions for the Phenomenon of Burnout of Preschool Teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 180, 907–915. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.02.241>

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior*. 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Doyle, D. M., & Link, B. G. (2024). On social health: History, conceptualization, and population patterning. *Health Psychology Review*, 18(3), 619–648. <https://doi.org/10.1080/17437199.2024.2314506>
- Eshun, E., Yeboah, D. G., Oduro, T., Anderson, A. D., Inkoom, D., KowGaisey, I., Attila, L., SerwaaOfosuhenePeasah, B., & Agyei-Sarpong, K. (t.t.). *Influence of Motivation and Work Environment on Teacher Performance in Ghana*.
- Ginting, G., & Siagian, V. (t.t.). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di 96 Sekolah Advent Air Bersih Medan saat Pandemi Covid-19*.
- Halbesleben, J. R. B. (2006). *Sources of Social Support and Burnout: A Meta-Analytic Test of the Conservation of Resources Model*. 91(5), 1134–1145. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1134>
- Hana, Y. H. F., Juliani, R., Ramadani, R. F., Kusumadiniati, S., & Santoso, G. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Performa Mengajar Yang Tinggi dalam Mengajar. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 3(2), 202–211. <https://doi.org/10.9000/jpt.v3i2.1851>
- Haratua, C. S., Repiharnita, Komalasari, E., Muhsin, A., & Adril, I. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kabupaten Bogor. *Attractive: Innovative Education Journal*, 6(3), 249–259. <https://doi.org/10.51278/aj.v6i3.1543>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning EMEA.
- Hasbullah, H., & Rubiawan, T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 1

- Katibung. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(4), 227–236. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i4.3272>
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara.
- Jati, R. P., Murniati, N. A. N., & Abdullah, G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang. *Jurnal Prakarsa Paedagogia*, 5(2). <https://doi.org/10.24176/jpp.v5i2.7997>
- Kelly, A. L., & Berthelsen, D. C. (1995). Preschool teachers' experiences of stress. *Teaching and Teacher Education*, 11(4), 345–357. [https://doi.org/10.1016/0742-051X\(94\)00038-8](https://doi.org/10.1016/0742-051X(94)00038-8)
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2000). *Foundations of Behavioral Research (Edisi ke-4)* (4th ed.). Harcourt College Publishers.
- Keyes, C. L. M. (1998). Social Well-Being. *Social Psychology Quarterly*, 61(2), 121–140.
- Khofifah, T. F., & Banin, Q. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 2(1), 55–69. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.5717>
- Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 6(1), 18–26. <https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4391>
- Luthfiah, I., & Ruma, Z. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Semangat Kerja Guru dan Staf Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Tinggimoncong (Studi Kasus pada SMPN 1 Tinggimoncong)*. 10.

- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (Edisi 12). Andi Offset.
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Madjid, A. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru melalui Kompetensi Komitmen dan Motivasi kerja*. Samudra Biru.
- Manalu, D. S., & Naibaho, D. (2025). Kode Etik Guru dan Implikasinya Terhadap Hubungan Guru dan Siswa dalam Proses Pembelajaran. *Tri Tunggal: Jurnal Pendidikan Kristen Dan Katolik*, 3(1), 225–234. <https://doi.org/10.61132/tritunggal.v3i1.933>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2004). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mcclelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. D. Van Nostrand Company.
- Mcclelland, D. C. (1965). Toward a Theory of Motive Acquisition. *The American Psychologist*, 20(5), 321–333. <https://doi.org/10.1037/h0022225>
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1–24. <https://doi.org/10.69989/t1m78k36>
- Mulyasa, E. (2019). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.
- Nitisemito, A. S. (1982). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revised). Ghalia Indonesia.
- Prihantoro, A. (2019). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Deepublish Publisher.

- Putria, S., Lian, B., & Kristiawan, M. (2024). The Influence of Work Motivation and Job Satisfaction on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 5(3), 860–874. <https://doi.org/10.52690/jswse.v5i3.822>
- Rahmania, V., Berlian, S., Kurniawan, A., & Puspitasari, P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Diniyah Putri Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Kabupaten Banyuasin. *Journal of Management, Entrepreneur and Cooperative*, 2(2), 52–60. <https://doi.org/10.56869/jmec.v2i2.506>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16 ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya* (3 ed.). CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simbolon, S. (2021). *Pengaruh Stres, Lingkungan, Dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Bintang Pustaka Madani.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Sulastri, N., & Soenarmi, C. S. H. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 8 Kota Probolinggo. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 3(3), 394–406. <https://doi.org/10.37504/map.v3i3.270>
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.

- Supardi. (2005). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis* (1 ed.). UII Press.
- Utami, S. (2021). *Supervisi Akademik, Budaya Organisasi, dan Kinerja Guru*. CV. Pustaka MediaGuru.
- Uno, H. B. (2021). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Utomo, T. W. W. (2010). *Perilaku Organisasi 3 – Motivasi*.
<http://www.triwidodowutomo.id/2010/10/perilaku-organisasi-3-motivasi.html>
- World Health Organization. (1948). *Constitution of the World Health Organization*.

LAMPIRAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang
<http://fitk.uin-malang.ac.id> email : fitk@uin-malang.ac.id

Nomor : B-5248/Un.03/FITK/PP.00.9/12/2025
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Menjadi Validator

15 Desember 2025

Kepada Yth.
Dr. Bintoro Widodo, M.Kes
di –
Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan proses penyusunan skripsi mahasiswa berikut:

Nama : Nur Izzah Maulida
NIM : 220105110037
Program Studi : Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD)
Judul Skripsi : Pengaruh Kesehatan Sosial Tempat Kerja terhadap
Motivasi Kerja Guru RA di Sekolah
Dosen Pembimbing : Dr. Nurlaeli Fitriah, M.Pd

maka dimohon Bapak/Ibu berkenan menjadi validator penelitian tersebut. Adapun segala hal berkaitan dengan apresiasi terhadap kegiatan validasi sebagaimana dimaksud sepenuhnya menjadi tanggung jawab mahasiswa bersangkutan.

Demikian Permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya yang baik disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang
<http://fitk.uin-malang.ac.id> email : fitk@uin-malang.ac.id

Nomor : B-5275/Un.03/FITK/PP.00.9/12/2025
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Menjadi Validator

23 Desember 2025

Kepada Yth.
Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si
di - Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan proses penyusunan skripsi mahasiswa berikut:

Nama : Nur Izzah Maulida
NIM : 220105110037
Program Studi : Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD)
Judul Skripsi : Pengaruh Kesehatan Sosial Tempat Kerja terhadap
Motivasi Kerja Guru RA di Sekolah
Dosen Pembimbing : Dr. Nurlaeli Fitriah, M.Pd

maka dimohon Bapak/Ibu berkenan menjadi validator penelitian tersebut. Adapun segala hal berkaitan dengan apresiasi terhadap kegiatan validasi sebagaimana dimaksud sepenuhnya menjadi tanggung jawab mahasiswa bersangkutan.

Demikian Permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya yang baik disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Prof. Dr. Muhammad Walid, M.A.
NIP. 197308222000031002

Validasi Ahli Lembar Instrumen Penilaian

Judul Penelitian : Pengaruh Kesehatan Sosial Tempat Kerja terhadap
Motivasi Kerja Guru RA di Sekolah.
Peneliti : Nur Izzah Maulida (220105110037)
Validator : Dr. Bintoro Widodo, M. Kes
Tanggal : 20 Desember 2025

Lembar validasi ini dimaksudkan untuk mengetahui pendapat Bapak/Ibu selaku validator terhadap kelayakan instrument penilaian kuesioner lingkungan kerja sosial dan motivasi kerja guru RA. Pendapat, kritik, saran, penilaian, dan komentar Bapak/Ibu akan sangat bermanfaat untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas instrumen ini. Sehubungan dengan hal tersebut, dimohon Bapak/Ibu memberikan respon pada setiap pertanyaan dalam lembar kuesioner ini dengan memberikan tanda (✓) pada kolom angka.

Keterangan Skala :

3 = Layak Digunakan

2 = Layak Digunakan dengan Perbaikan

1 = Tidak Layak

Komentar atau saran Bapak/Ibu dimohon dituliskan pada kolom yang telah disediakan. Atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi lembar validasi ini saya ucapkan terimakasih.

INSTRUMEN PENILAIAN VALIDASI AHLI

A. Lembar Penilaian Validasi Instrumen

Aspek Penilaian	Kriteria Penilaian	Nilai			Saran
		3	2	1	
Format lembar observasi	Petunjuk pengisian lembar observasi sudah dibuat dengan jelas	✓			
	Jenis dan ukuran huruf pada lembar observasi mudah dibaca	✓			
Kesesuaian Isi	Butir-butir pertanyaan sudah mewakili indikator dan tujuan penelitian	✓			
Kejelasan Bahasa	Bahasa yang digunakan sesuai dengan kaidah Bahasa Indonesia yang baku	✓			
	Kalimat mudah dipahami, tidak menimbulkan penafsiran ganda	✓			
Kelayakan Penggunaan	Instrumen mudah digunakan responden, panjang butir dan format tidak melelahkan	✓			
Relevansi Teoritis	Butir-butir sesuai dengan landasan teori variabel (lingkungan kerja dan motivasi)	✓			

A. Komentari dan Saran Umum

- a.
- b.
- c.

B. Kesimpulan

Lingkari pada nomor sesuai dengan Kesimpulan

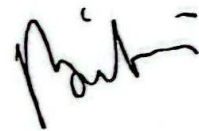
3 = Layak Digunakan

2 = Layak Digunakan dengan Perbaikan

1 = Tidak Layak

Malang, 20 Desember 2025

Ahli Materi



(.....)

Validasi Ahli Lembar Instrumen Penilaian

Judul Penelitian : Pengaruh Kesehatan Sosial Tempat Kerja terhadap
Motivasi Kerja Guru RA di Sekolah.
Peneliti : Nur Izzah Maulida (220105110037)
Validator : Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si
Tanggal : 15 Januari 2026

Lembar validasi ini dimaksudkan untuk mengetahui pendapat Bapak/Ibu selaku validator terhadap kelayakan instrument penilaian kuesioner lingkungan kerja sosial dan motivasi kerja guru RA. Pendapat, kritik, saran, penilaian, dan komentar Bapak/Ibu akan sangat bermanfaat untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas instrumen ini. Sehubungan dengan hal tersebut, dimohon Bapak/Ibu memberikan respon pada setiap pertanyaan dalam lembar kuesioner ini dengan memberikan tanda (✓) pada kolom angka.

Keterangan Skala :

3 = Layak Digunakan

2 = Layak Digunakan dengan Perbaikan

1 = Tidak Layak

Komentar atau saran Bapak/Ibu dimohon dituliskan pada kolom yang telah disediakan. Atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi lembar validasi ini saya ucapkan terimakasih.

INSTRUMEN PENILAIAN VALIDASI AHLI

A. Lembar Penilaian Validasi Instrumen

Aspek Penilaian	Kriteria Penilaian	Nilai			Saran
		3	2	1	
Format lembar observasi	Petunjuk pengisian lembar observasi sudah dibuat dengan jelas	✓			
	Jenis dan ukuran huruf pada lembar observasi mudah dibaca	✓			
Kesesuaian Isi	Butir-butir pertanyaan sudah mewakili indikator dan tujuan penelitian	✓			
Kejelasan Bahasa	Bahasa yang digunakan sesuai dengan kaidah Bahasa Indonesia yang baku	✓			
	Kalimat mudah dipahami, tidak menimbulkan penafsiran ganda	✓			
Kelayakan Penggunaan	Instrumen mudah digunakan responden, panjang butir dan format tidak melelahkan	✓			
Relevansi Teoritis	Butir-butir sesuai dengan landasan teori variabel (lingkungan kerja dan motivasi)	✓			

B. Komentor dan Saran Umum

- a.
- b.
- c.

C. Kesimpulan

Lingkari pada nomor sesuai dengan Kesimpulan

3 = Layak Digunakan

2 = Layak Digunakan dengan Perbaikan

1 = Tidak Layak

Malang, 15 Januari 2026

Ahli Materi



(Dr. Ferhul Lubalms) Rezipul



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang
<http://fitk.uin-malang.ac.id> email : fitk@uin-malang.ac.id

Nomor : 273/Un.03.1/TL.01.04/01/2026
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

19 Januari 2026

Kepada

Yth. Kepala TK Negeri Pembina Kota Batu

di

Batu

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir berupa penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kami mohon dengan hormat agar mahasiswa berikut:

Nama	: Nur Izzah Maulida
NIM	: 220105110037
Jurusan	: Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD)
Semester - Tahun Akademik	: Genap - 2025/2026
Judul Skripsi	: Pengaruh Kesehatan Sosial Tempat Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru RA di Sekolah
Lama Penelitian	: Januari 2026 sampai dengan Maret 2026 (3 bulan)

diberi izin untuk melakukan penelitian di lembaga/instansi yang menjadi wewenang Bapak/Ibu.

Demikian, atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu yang baik di sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.


Dekan
Muhammad Walid, MA
19730823 200003 1 002

Tembusan :

1. Yth. Ketua Program Studi PIAUD
2. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang
<http://fitk.uin-malang.ac.id> email : fitk@uin-malang.ac.id

Nomor : 266/Un.03.1/TL.01.04/01/2026
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

19 Januari 2026

Kepada

Yth. Kepala TK Pembina Metro Batu
di
Batu

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir berupa penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kami mohon dengan hormat agar mahasiswa berikut:

Nama	: Nur Izzah Maulida
NIM	: 220105110037
Jurusan	: Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD)
Semester - Tahun Akademik	: Genap - 2025/2026
Judul Skripsi	: Pengaruh Kesehatan Sosial Tempat Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru RA di Sekolah
Lama Penelitian	: Januari 2026 sampai dengan Maret 2026 (3 bulan)

diberi izin untuk melakukan penelitian di lembaga/instansi yang menjadi wewenang Bapak/Ibu.

Demikian, atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu yang baik di sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Dr. Muhammad Walid, MA
NIP. 19730823 200003 1 002

Tembusan :

1. Yth. Ketua Program Studi PIAUD
2. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang
<http://fitk.uin-malang.ac.id> email : fitk@uin-malang.ac.id

Nomor : 271/Un.03.1/TL.01.04/01/2026
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

19 Januari 2026

Kepada

Yth. Kepala TK Pembina Kecamatan Bumiaji

di
Batu

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir berupa penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kami mohon dengan hormat agar mahasiswa berikut:

Nama	: Nur Izzah Maulida
NIM	: 220105110037
Jurusan	: Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD)
Semester - Tahun Akademik	: Genap - 2025/2026
Judul Skripsi	: Pengaruh Kesehatan Sosial Tempat Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru RA di Sekolah
Lama Penelitian	: Januari 2026 sampai dengan Maret 2026 (3 bulan)

diberi izin untuk melakukan penelitian di lembaga/instansi yang menjadi wewenang Bapak/Ibu.

Demikian, atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu yang baik di sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Dekan
Prof. Dr. Muhammad Walid, MA
NIP. 19730823 200003 1 002

Tembusan :

1. Yth. Ketua Program Studi PIAUD
2. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang
<http://fitk.uin-malang.ac.id> email : fitk@uin-malang.ac.id

Nomor : 275/Un.03.1/TL.01.04/01/2026
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

19 Januari 2026

Kepada

Yth. Kepala TK Islam Al Falah Kota Batu

di

Batu

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir berupa penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kami mohon dengan hormat agar mahasiswa berikut:

Nama	: Nur Izzah Maulida
NIM	: 220105110037
Jurusan	: Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD)
Semester - Tahun Akademik	: Genap - 2025/2026
Judul Skripsi	: Pengaruh Kesehatan Sosial Tempat Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru RA di Sekolah
Lama Penelitian	: Januari 2026 sampai dengan Maret 2026 (3 bulan)

diberi izin untuk melakukan penelitian di lembaga/instansi yang menjadi wewenang Bapak/Ibu.

Demikian, atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu yang baik di sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Tembusan :

1. Yth. Ketua Program Studi PIAUD
2. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang
<http://fitk.uin-malang.ac.id> email : fitk@uin-malang.ac.id

Nomor : 267/Un.03.1/TL.01.04/01/2026
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

19 Januari 2026

Kepada

Yth. Kepala RA 04 Cempaka Putih
di
Batu

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir berupa penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kami mohon dengan hormat agar mahasiswa berikut:

Nama	: Nur Izzah Maulida
NIM	: 220105110037
Jurusan	: Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD)
Semester - Tahun Akademik	: Genap - 2025/2026
Judul Skripsi	: Pengaruh Kesehatan Sosial Tempat Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru RA di Sekolah
Lama Penelitian	: Januari 2026 sampai dengan Maret 2026 (3 bulan)

diberi izin untuk melakukan penelitian di lembaga/instansi yang menjadi wewenang Bapak/Ibu.

Demikian, atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu yang baik di sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Muhammad Walid, MA
19730823 200003 1 002

Tembusan :

1. Yth. Ketua Program Studi PIAUD
2. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang
<http://fitk.uin-malang.ac.id> email : fitk@uin-malang.ac.id

Nomor : 268/Un.03.1/TL.01.04/01/2026
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

19 Januari 2026

Kepada

Yth. Kepala RA 07 Al Hasanah
di
Batu

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir berupa penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kami mohon dengan hormat agar mahasiswa berikut:

Nama	: Nur Izzah Maulida
NIM	: 220105110037
Jurusan	: Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD)
Semester - Tahun Akademik	: Genap - 2025/2026
Judul Skripsi	: Pengaruh Kesehatan Sosial Tempat Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru RA di Sekolah
Lama Penelitian	: Januari 2026 sampai dengan Maret 2026 (3 bulan)

diberi izin untuk melakukan penelitian di lembaga/instansi yang menjadi wewenang Bapak/Ibu.

Demikian, atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu yang baik di sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Prof. Dr. Muhammad Walid, MA
NIP. 19590730823 200003 1 002

Tembusan :

1. Yth. Ketua Program Studi PIAUD
2. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang
<http://fitk.uin-malang.ac.id>, email : fitk@uin-malang.ac.id

Nomor : 676/Un.03.1/TL.01.04/02/2026
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

10 Februari 2026

Kepada

Yth. Kepala KB RA 09 Kartini

di

Batu

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir berupa penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kami mohon dengan hormat agar mahasiswa berikut:

Nama	: Nur Izzah Maulida
NIM	: 220105110037
Jurusan	: Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD)
Semester - Tahun Akademik	: Genap - 2025/2026
Judul Skripsi	: Pengaruh Kesehatan Sosial Tempat Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru RA di Sekolah
Lama Penelitian	: Februari 2026 sampai dengan April 2026 (3 bulan)

diberi izin untuk melakukan penelitian di lembaga/instansi yang menjadi wewenang Bapak/Ibu.

Demikian, atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu yang baik di sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.


Prof. Dr. Muhammad Walid, MA
NIP. 19730823 200003 1 002

Tembusan :

1. Yth. Ketua Program Studi PIAUD
2. Arsip

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Lembaga/Sekolah :
Jenis Kelamin :
Umur :
Tanggal Pengisian :
Lama Bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Peneliti sangat mengharapkan bantuan dari Bapak/Ibu untuk berkenan memberikan tanggapan terhadap setiap pernyataan instrumen ini dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu kolom pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu.
2. Setiap pernyataan/pertanyaan hanya direspon dengan tanda centang (✓) berdasarkan pengamatan, pengalaman, pemahaman, dan apa yang Bapak/Ibu rasakan dalam pelaksanaan tugas di tempat bekerja.
3. Skor yang diberikan Bapak/Ibu tidak mengandung nilai jawaban benar atau salah, melainkan menunjukkan tingkat kesesuaian penilaian terhadap isi setiap pernyataan.
4. Pilihan jawaban yang tersedia adalah:
 - **STS : Sangat Tidak Setuju**/tidak pernah/sangat rendah/sangat kurang
Jika frekuensi suatu pernyataan menurut kenyataan yang Bapak/Ibu rasakan, lihat, alami ada pada persentase 0% - 20%
 - **TS : Tidak Setuju**/jarang/rendah/kurang
Jika frekuensi suatu pernyataan menurut kenyataan yang Bapak/Ibu rasakan, lihat, alami ada pada persentase 21% - 40%
 - **R : Ragu-ragu**/biasa aja/kadang-kadang/sedang/cukup
Jika frekuensi suatu pertanyaan/pernyataan menurut kenyataan yang Bapak/Ibu rasakan, lihat, alami ada pada persentase 41% - 60%
 - **S : Setuju**/sering/tinggi/baik
Jika frekuensi suatu pernyataan menurut kenyataan yang Bapak/Ibu rasakan, lihat, alami ada pada persentase 61% - 80%
 - **SS : Sangat Setuju**/selalu/sangat sering/sangat tinggi/sangat baik
Jika frekuensi suatu pernyataan menurut kenyataan yang Bapak/Ibu rasakan, lihat, alami ada pada persentase 81% - 100%

5. Dimohon Bapak/Ibu menjawab seluruh pernyataan sehingga tidak ada butir yang terlewatkan.
6. Respon yang Bapak/Ibu berikan tidak mengandung unsur penilaian test, benar dan salah, serta tidak berkaitan dengan penilaian kinerja atau konduite Bapak/Ibu.
7. Hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis. Identitas Bapak/Ibu akan dirahasiakan dan hanya diketahui oleh peneliti. Hasil penelitian ini tidak akan ada pengaruhnya terhadap status ataupun kedudukan Bapak/Ibu sebagai guru.

Kuesioner Lingkungan Kerja (X)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1.	Kami sering berbagi pengalaman dan pengetahuan untuk meningkatkan kualitas mengajar					
2.	Suasana kerja di antara kolega guru terasa harmonis dan penuh kekeluargaan					
3.	Kolaborasi antar kolega guru berjalan dengan baik dan produktif					
4.	Kami saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan Bersama					
5.	Tidak ada konflik yang berarti dalam hubungan sesama kolega guru di sekolah ini					
6.	Kolega guru saya selalu siap membantu ketika saya membutuhkan bantuan dalam melaksanakan tugas					
7.	Saya merasa diterima dan diakui oleh teman-teman sesama kolega guru di sekolah ini					
8.	Hubungan dengan kolega guru terjalin dengan hangat dan penuh kepercayaan					

9.	Kolega guru saya memberikan dukungan emosional ketika saya menghadapi kesulitan					
10.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan semua kolega guru di sekolah ini					
11.	Sekolah ini mengedepankan kerja sama dan gotong royong dalam mencapai tujuan bersama					
12.	Budaya kerja di sekolah ini mendorong inovasi dan kreativitas guru					
13.	Saya merasa didengar dan dihargai pendapatnya dalam pengambilan keputusan sekolah					
14.	Kami bekerja dengan semangat yang sama untuk meningkatkan kualitas pendidikan anak					
15.	Lingkungan sekolah ini tercipta suasana yang saling percaya antar guru dan pimpinan					
16.	Kepala sekolah terbuka terhadap masukan dan saran dari guru					
17.	Komunikasi dengan kepala sekolah berjalan dengan lancar dan jelas					
18.	Kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada guru dalam melaksanakan tugas					
19.	Kepala sekolah menghargai dan mengakui kerja keras guru					
20.	Saya merasa nyaman berbicara dengan kepala sekolah tentang kendala dalam pekerjaan					

Kuesioner Motivasi Kerja (Y)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1.	Saya berusaha hadir tepat waktu untuk melaksanakan pembelajaran					
2.	Saya merasa antusias ketika mengajar peserta didik di kelas					
3.	Mengajar merupakan pekerjaan yang memberikan rasa kepuasan dan dorongan bagi saya					
4.	Saya berupaya maksimal untuk memberikan pembelajaran yang berkualitas kepada peserta didik					
5.	Kepuasan pribadi saya datang dari melihat kemajuan tumbuh kembang peserta didik					
6.	Saya merasa puas ketika peserta didik dapat memahami materi yang saya ajarkan					
7.	Saya merasa bangga dengan pencapaian peserta didik yang saya bimbing					
8.	Pekerjaan sebagai guru memberikan kepuasan dan makna dalam hidup saya					
9.	Saya memiliki keinginan untuk terus mengembangkan kemampuan dan keahlian mengajar					
10.	Saya menyukai tantangan dalam melaksanakan tugas mengajar					
11.	Saya sering menciptakan ide-ide baru untuk membuat pembelajaran lebih menarik					

12.	Saya percaya bahwa prestasi diri saya dapat meningkat melalui kerja keras					
13.	Sekolah menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan tugas					
14.	Lingkungan kerja memungkinkan saya untuk menunjukkan kemampuan terbaik					
15.	Dukungan dari sekolah membuat saya termotivasi untuk mencapai target pembelajaran					
16.	Saya merasa aman dan terlindungi dalam melaksanakan tanggung jawab di sekolah ini					
17.	Saya mendapatkan penghargaan yang adil untuk kerja keras saya					
18.	Insentif dan tunjangan yang saya terima mencukupi untuk kebutuhan hidup					
19.	Kepala sekolah sering memberikan apresiasi untuk kinerja baik guru					
20.	Pengakuan dan pujian dari pimpinan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik					

Lampiran 6

Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel X

Responden	Lembaga	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	TOTAL
1.	KB TK Islam Al Falah	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
2.		4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	76
3.		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
4.		5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	87
5.		4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	68
6.		5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
7.		5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	3	4	72
8.		5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	86
9.		4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	74
10.		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
11.		4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
12.		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	93
13.		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
14.		5	3	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
15.	KB RA 09 Kartini	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
16.		5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93
17.		4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	81
18.		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
19.		5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	84
20.		5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93
21.		4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	79
22.		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86

23.		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
24.		5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
25.	RA 04 Cempaka Putih	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	83
26.		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
27.		5	5	4	4	2	4	5	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	5	80
28.		4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	81
29.		4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	73
30.		5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	84
31.		4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
32.		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
33.		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
34.		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	94
35.		4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	71
36.		5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	77
37.		4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	74
38.	KB RA 07 Al Hasanah	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	83
39.		4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	75
40.		4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
41.		4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	64
42.		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
43.		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
44.		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	77
45.		5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	85
46.		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
47.		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76

48.		4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	78
49.	TK Pembina Bumiaji	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
50.		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
51.		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
52.		5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	92
53.		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	74
54.		5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	90
55.		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	94
56.		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
57.	TK Pembina Metro Batu	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	88
58.		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
59.		5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
60.		4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
61.		4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	81
62.		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
63.		4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	88
64.	TK Negeri Pembina Kota Batu	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	84
65.		4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	83
66.		4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	87
67.		5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	89
68.		4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	88
69.		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
70.		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
71.		4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	81

Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Y

Responden	Lembaga	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	TOTAL
1.	KB TK Islam Al Falah	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
2.		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	3	87
3.		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
4.		4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	86
5.		5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	74
6.		5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	85
7.		5	5	5	5	4	2	2	5	5	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	73
8.		4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	83
9.		4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	77
10.		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
11.		4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	76
12.		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	91
13.		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	75
14.		4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	2	3	3	81
15.	KB RA 09 Kartini	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	91
16.		5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	91
17.		4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	77
18.		4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	74
19.		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	92
20.		4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
21.		4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	78
22.		4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	74

23.		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	92
24.		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
25.	RA 04 Cempaka Putih	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	79
26.		4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	72
27.		5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	78
28.		5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	85
29.		5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	85
30.		4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	81
31.		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
32.		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	75
33.		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
34.		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
35.		4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	88
36.		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
37.		4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	72
38.	KB RA 07 Al Hasanah	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	84
39.		4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	76
40.		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
41.		4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	76
42.		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
43.		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
44.		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
45.		4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	86
46.		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	56
47.		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	73

48.		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	77
49.	TK Pembina Bumiaji	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
50.		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
51.		3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93
52.		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	89
53.		4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
54.		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	92
55.		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	93
56.		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
57.	TK Pembina Metro Batu	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	84
58.		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
59.		5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
60.		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
61.		4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	85
62.		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
63.		5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	89
64.	TK Negeri Pembina Kota Batu	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
65.		5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	85
66.		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	82
67.		4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	86
68.		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	78
69.		4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	81
70.		4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	76
71.		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	78

Lampiran 7

Hasil Validitas dan Reabilitas Kuesiner Variabel Lingkungan Kerja X

		Correlations																					
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	TOTAL_X	
X1	Pearson Correlation	1	.487**	.535**	.276	.471**	.408*	.336	.000	.067	.067	.317	.283	.179	.267	.408*	.401*	-.067	.424*	.418*	.356	.505*	
	Sig. (2-tailed)		.006	.002	.139	.009	.025	.069	1.000	.724	.726	.088	.130	.344	.153	.025	.028	.724	.020	.022	.053	.004	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X2	Pearson Correlation	.487**	1	.550**	.383*	.288	.464**	.477**	.262	.397*	.487**	.422*	.306	.520**	.441*	.420*	.550**	.040	.442*	.481**	.199	.669**	
	Sig. (2-tailed)		.006	.002	.037	.123	.010	.008	.162	.030	.006	.020	.100	.003	.015	.021	.002	.833	.014	.007	.291	<.001	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X3	Pearson Correlation	.535**	.550**	1	.100	.530*	.600**	.683**	.266	.261	.267	.152	.378*	.486**	.464**	.627**	.464**	.009	.312	.510**	.412*	.644**	
	Sig. (2-tailed)		.002	.002	.003	.008	.001	<.001	.155	.164	.153	.421	.009	.006	.010	<.001	.010	.039	.003	.024	.004	.024	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X4	Pearson Correlation	.276	.383*	.100	1	.242	.548**	.396*	.034	.401*	.355	.368*	.391*	.422*	.417*	.419*	.417*	.077	.599**	.379*	.089	.590**	
	Sig. (2-tailed)		.139	.037	.598	.198	.002	.030	.860	.028	.054	.045	.033	.020	.022	.021	.022	.686	<.001	.039	.640	<.001	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X5	Pearson Correlation	.471**	.288	.530**	.242	1	.659**	.493**	.249	.321	.336	.371*	.476**	.437*	.396*	.577**	.396*	.086	.307	.486**	.351	.636**	
	Sig. (2-tailed)		.009	.123	.003	.198	<.001	.006	.185	.083	.069	.044	.008	.016	.031	<.001	.031	.651	.099	.007	.057	<.001	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X6	Pearson Correlation	.408*	.464**	.600**	.548**	.659**	1	.714**	.136	.523**	.544**	.577**	.633**	.600**	.667**	.600**	<.001	.303	.463**	.412*	.771**		
	Sig. (2-tailed)		.025	.010	<.001	.002	<.001	.005	1	.001	.475	.003	.069	<.001	<.001	<.001	<.001	.885	.104	.010	.024	<.001	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X7	Pearson Correlation	.336	.477**	.683**	.396*	.493**	.714**	1	.517**	.357	.605**	.141	.523**	.526**	.548**	.522**	.818**	.186	.335	.478**	.247	.756**	
	Sig. (2-tailed)		.069	.008	<.001	.030	.006	<.001	.003	.052	<.001	.458	.003	.003	.002	.003	<.001	.326	.070	.008	.187	<.001	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X8	Pearson Correlation	.000	.262	.266	.034	.249	.136	.517**	1	.153	.380*	-.072	.201	.289	.266	.155	.467*	.421*	.045	.221	.068	.395*	
	Sig. (2-tailed)		1.000	.162	.155	.860	.185	.475	.003	.419	.039	.705	.286	.122	.155	.413	.011	.020	.812	.241	.723	.031	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X9	Pearson Correlation	.067	.397*	.281	.401*	.321	.523**	.367	.183	1	.471**	.439*	.618*	.678**	.600**	.667**	.600**	.326	.208	.496**	.383*	.661**	
	Sig. (2-tailed)		.724	.030	.164	.028	.083	.003	.052	.419	.009	.005	<.001	<.001	<.001	.015	.003	.239	.290	.007	.057	<.001	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X10	Pearson Correlation	.067	.487**	.267	.355	.336	.544**	.605**	.380*	.471**	1	.444*	.566**	.656**	.401*	.272	.668**	.336	.424*	.537**	.356	.703**	
	Sig. (2-tailed)		.726	.006	.153	.054	.069	.002	<.001	.039	.009	.014	.001	<.001	.028	.146	<.001	.069	.020	.002	.053	<.001	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X11	Pearson Correlation	.317	.422*	.152	.368*	.371*	.336	.141	-.072	.499**	.444*	1	.538**	.465**	.406*	.440*	.279	.013	.544**	.556**	.248	.571**	
	Sig. (2-tailed)		.088	.020	.421	.045	.044	.069	.458	.705	.005	.014	.002	.010	.026	.015	.135	.947	.002	.001	.186	<.001	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X12	Pearson Correlation	.283	.306	.378*	.391*	.378*	.577**	.523**	.201	.618*	.566*	.538*	1	.717**	.661**	.577**	.520*	.764**	.487**	.717**	.336	.761**	
	Sig. (2-tailed)		.130	.100	.039	.033	.008	<.001	.003	.286	<.001	.001	.002	<.001	<.001	<.001	.003	.206	.006	<.001	.070	<.001	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X13	Pearson Correlation	.179	.520**	.486**	.422*	.437*	.633**	.526**	.289	.678**	.656**	.465**	.717**	1	.725**	.584**	.606**	.285	.487**	.637**	.326	.813**	
	Sig. (2-tailed)		.344	.003	.006	.020	.016	<.001	.003	.122	<.001	<.001	.010	<.001	<.001	<.001	<.001	.127	.006	<.001	.079	<.001	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X14	Pearson Correlation	.267	.441*	.464**	.417*	.396*	.600**	.548**	.266	.800**	.401*	.406*	.661**	.725**	1	.627**	.732**	.144	.312	.510**	.293	.758**	
	Sig. (2-tailed)		.153	.015	.010	.022	.031	<.001	.002	.155	<.001	.028	.026	<.001	<.001	<.001	<.001	.448	.094	.004	.116	<.001	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X15	Pearson Correlation	.408*	.420*	.627**	.419*	.577**	.420*	.523**	.155	.439*	.272	.441*	.577**	.584**	.627**	1	.491**	.312	.454*	.633**	.436*	.747**	
	Sig. (2-tailed)		.025	.021	<.001	.021	<.001	<.001	.003	.413	.015	.146	.015	<.001	<.001	<.001	.006	.563	.012	<.001	.016	<.001	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X16	Pearson Correlation	.401*	.550**	.464**	.417*	.396*	.600**	.818**	.457*	.530*	.668**	.279	.520**	.606**	.732**	.491**	1	.279	.418*	.510**	.293	.796**	
	Sig. (2-tailed)		.028	.002	.010	.022	.031	<.001	<.001	.011	.003	<.001	.135	.003	<.001	<.001	.006	.136	.022	.004	.116	<.001	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X17	Pearson Correlation	-.067	.040	.009	.077	.086	.027	.186	.421*	.222	.336	.013	.238	.285	.144	.110	.279	1	.228	.357	.247	.326*	
	Sig. (2-tailed)		.724	.833	.962	.686	.651	.885	.326	.020	.239	.069	.947	.206	.127	.448	.563	.136	.225	.053	.187	.079	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X18	Pearson Correlation	.424*	.442*	.312	.589**	.307*	.303	.335	.045	.200	.424*	.544**	.487**	.487**	.312	.454*	.633**	.436*	.747**	.620*	.687	.088	
	Sig. (2-tailed)		.020	.014	.094	<.001	.099	.104	.070	.812	.290	.020	.002	.006	.006	.094	.012	.022	.225	<.001	.644	<.001	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X19	Pearson Correlation	.418*	.481**	.510**	.379*	.486**	.463*	.478**	.221	.486**	.537**	.556**	.717**	.637**	.510**	.633**	.510**	.357	.620**	1	.665**	.814**	
	Sig. (2-tailed)		.022	.007	.004	.039	.007	.010	.008	.241	.007	.002	.001	<.001	<.001	.004	<.001	.004	.053	<.001	<.001	<.001	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X20	Pearson Correlation	.356	.199	.412*	.089	.351	.412*	.247	.068	.351	.356	.248	.336	.326	.293	.436*	.293	.247	.088	.665**	1	.505*	
	Sig. (2-tailed)		.053	.291	.024	.640	.057	.024	.187	.723	.057	.053	.186	.070	.079	.116	.016	.116	.187	.644	<.001	.004	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
TOTAL_X	Pearson Correlation	.505**	.669**	.644**	.580*	.636*	.774**	.755**	.395*	.664**	.703*	.571**	.764**	.813**	.758**	.747**	.796**	.326	.632**	.814**	.505*	1	
	Sig. (2-tailed)		.004	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.031	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.079	<.001	<.001	.004	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	19

Hasil Validitas dan Reabilitas Kuesiner Variabel Motivasi Kerja Y

		Correlations																					
		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	TOTAL	
Y01	Pearson Correlation	1	.181	.469**	.684**	.293	.441**	.068	.481**	.554**	.366*	.337	.116	.352	.044	.045	.198	.428*	.371*	.271	.341	.600**	
	Sig. (2-tailed)		.338	.009	<.001	.116	.017	.721	.007	.002	.047	.069	.541	.056	.017	.812	.002	.294	.018	.044	.147	.065	<.001
	N	30	30	30	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y02	Pearson Correlation	.181	1	.323	.399*	.402*	.269	.139	.397*	.294	.077	.604**	.424*	.011	.242	.340	.079	.390*	.318	.302	.261	.547**	
	Sig. (2-tailed)	.338		.081	.029	.028	.158	.465	.030	.114	.685	<.001	.019	.956	.197	.066	.678	.033	.087	.104	.163	.002	
	N	30	30	30	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y03	Pearson Correlation	.469**	.323	1	.480**	.534**	.167	.494**	.456**	.451**	.440**	.451**	.440**	.271	.355	.444**	.355	.271	.365*	.214	.365*	.671**	
	Sig. (2-tailed)	.009	.081		.007	.002	<.001	.378	.008	.604	.825	.011	.012	.015	.143	.055	.016	.097	.003	.048	.091	<.001	
	N	30	30	30	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y04	Pearson Correlation	.684**	.399*	.480**	1	.222	.223	-.117	.545**	.521**	.222	.566**	.313	.260	.366*	.255	.027	.272	.380*	.308	.460*	.644**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	.029	.007		.237	.246	.538	.002	.003	.237	.001	.092	.165	.047	.174	.888	.146	.038	.098	.011	<.001	
	N	30	30	30	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y05	Pearson Correlation	.293	.402*	.539**	.222	1	.475**	.402*	.478**	.146	.100	.439*	.522**	.206	.337	.217	.391*	.382*	.607**	.067	.233	.623**	
	Sig. (2-tailed)	.116	.028	.002	.237		.009	.028	.008	.440	.599	.015	.003	.274	.069	.250	.033	.037	.004	.723	.216	<.001	
	N	30	30	30	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y06	Pearson Correlation	.441*	.269	.623**	.223	.475**	1	.269	.140	.009	.140	.009	.140	.009	.140	.009	.140	.009	.140	.009	.140	.009	
	Sig. (2-tailed)	.017	.158	<.001	.246	.009		.158	.470	.815	.686	.239	.297	.079	.575	.288	.384	.409	.454	.384	.454	.033	
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
Y07	Pearson Correlation	.068	.139	.167	-.117	.402*	.269	1	.397*	.181	.193	.197	.424*	.117	.242	.196	.498**	.153	.318	.302	.261	.445*	
	Sig. (2-tailed)	.721	.465	.378	.538	.028	.158		.030	.338	.306	.297	.019	.538	.197	.299	.005	.418	.087	.104	.163	.014	
	N	30	30	30	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y08	Pearson Correlation	.481**	.397*	.494**	.545**	.478**	.140	.397*	1	.591**	.523**	.662**	.623**	.349	.492**	.342	.306	.365*	.510**	.262	.357	.796**	
	Sig. (2-tailed)	.007	.030	.006	.002	.008	.470	.030		<.001	.003	<.001	<.001	.059	.006	.064	.101	.047	.004	.162	.053	<.001	
	N	30	30	30	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y09	Pearson Correlation	.554*	.294	.699**	.521**	.140	.045	.181	.591**	1	.640**	.045	.181	.267	.116	.352	.039	.068	.088	.242	.148	.232	
	Sig. (2-tailed)	.002	.114	.004	.003	.440	.815	.338	<.001		<.001	.001	.171	.541	.056	.879	.721	.644	.197	.353	.435	.213	
	N	30	30	30	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y10	Pearson Correlation	.366*	.077	-.042	.222	.100	-.078	.193	.523**	.640**	1	.356	.283	.086	-.124	-.155	.075	.000	-.133	-.084	.146	.315	
	Sig. (2-tailed)	.047	.685	.825	.237	.599	.686	.306	.003	<.001		.053	.129	.652	.514	.414	.693	1.000	.482	.658	.443	.090	
	N	30	30	30	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y11	Pearson Correlation	.337	.604**	.458*	.566**	.439*	.226	.197	.662**	.257	.356	1	.825**	.241	.474**	.583**	.211	.385*	.363*	.318	.466**	.754**	
	Sig. (2-tailed)	.069	<.001	.011	.001	.015	.239	.297	<.001	.171	.053		<.001	.199	.008	<.001	.263	.036	.049	.087	.009	<.001	
	N	30	30	30	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y12	Pearson Correlation	.116	.424*	.451*	.313	.523**	.201	.424*	.623**	.116	.283	.825**	1	.148	.429*	.487**	.351*	.234	.312	.122	.304	.644**	
	Sig. (2-tailed)	.541	.019	.012	.092	.003	.297	.019	<.001	.541	.129	<.001		.435	.018	.006	.057	.214	.094	.520	.103	<.001	
	N	30	30	30	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y13	Pearson Correlation	.352	.011	.440*	.260	.206	.332	.117	.349	.352	.086	.241	.148	1	.279	.521**	.238	.446*	.394*	.371*	.320	.534**	
	Sig. (2-tailed)	.056	.956	.015	.165	.274	.079	.538	.059	.056	.652	.199	.435		.135	.003	.206	.014	.031	.044	.085	.002	
	N	30	30	30	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y14	Pearson Correlation	.044	.242	.274	.366*	.337	-.108	.242	.492**	-.029	-.124	.474**	.429*	.279	1	.647**	.289	.401*	.494**	.327	.369*	.574**	
	Sig. (2-tailed)	.819	.197	.143	.047	.069	.575	.197	.006	.879	.514	.008	.018	.135		<.001	.121	.028	.005	.077	.045	<.001	
	N	30	30	30	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y15	Pearson Correlation	.045	.340	.355	.255	.217	.204	.196	.342	-.068	-.155	.593*	.487**	.521**	.647**	1	.247	.437*	.466*	.429*	.369**	.569*	
	Sig. (2-tailed)	.812	.066	.055	.174	.250	.288	.299	.064	.721	.414	<.001	.006	.003	<.001		.189	.016	.009	.018	.045	.001	
	N	30	30	30	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y16	Pearson Correlation	.198	.079	.436*	.027	.391*	.168	.498**	.306	.088	.075	.211	.351	.238	.289	.247	1	.333	.526**	.325	.280	.530**	
	Sig. (2-tailed)	.294	.678	.016	.888	.033	.384	.005	.101	.644	.693	.263	.057	.206	.121	.189		.072	.003	.080	.134	.003	
	N	30	30	30	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y17	Pearson Correlation	.428*	.390*	.309	.272	.382*	.159	.153	.365*	.242	.000	.385*	.234	.446*	.401*	.437*	.333	1	.601**	.463*	.511**	.623**	
	Sig. (2-tailed)	.018	.033	.057	.146	.037	.409	.418	.047	.197	1.000	.036	.214	.014	.028	.016	.072		<.001	.010	.004	<.001	
	N	30	30	30	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y18	Pearson Correlation	.371*	.318	.522**	.380*	.507**	.145	.318	.510**	.176	-.133	.363*	.312	.394*	.494**	.466*	.526*	.601**	1	.692*	.598*	.733*	
	Sig. (2-tailed)	.044	.087	.003	.038	.004	.454	.087	.004	.353	.482	.049	.094	.031	.005	.009	.003	<.001		<.001	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y19	Pearson Correlation	.271	.302	.364*	.308	.067	.168	.302	.262	.148	-.084	.318	.122	.371*	.327	.428*	.325	.463**	.692**	1	.716**	.560**	
	Sig. (2-tailed)	.147	.104	.048	.098	.723	.384	.104	.162	.435	.658	.087	.520	.044	.077	.018	.080	.010	<.001		<.001	.001	
	N	30	30	30	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y20	Pearson Correlation	.341	.261	.314	.460*	.233	.145	.261	.357	.234	.146	.466*	.304	.320	.369*	.369*	.280	.511**	.598**	.716*	1	.637**	
	Sig. (2-tailed)	.065	.163	.091	.011	.216	.454	.163	.053	.213	.443	.009	.103	.085	.045	.045	.134	.004	<.001	<.001		<.001	
	N	30	30	30	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
TOTAL	Pearson Correlation	.600*	.547**	.671**	.644**	.623**	.398*	.445*	.796*	.496*	.315	.754**	.644**	.534**	.574**	.569*	.530**	.623**	.733*	.560*	1	.637**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	.002	<.001	<.001	<.001	.033	.014	<.001	.005	.090	<.001	<.001	.002	<.001	.001	.003	<.001	<.001	.001	<.001		
	N	30	30	30	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	19

Dokumentasi



Foto bersama kepala sekolah dengan staf dewan guru TKN Pembina Kota Batu



Foto bersama kepala sekolah dan staf dewan guru TKN Pembina Metro Batu



Foto bersama kepala sekolah dan staf dewan guru TKN Pembina Bumiaji



Foto bersama kepala sekolah KB Kuntum dan RA 7 Al Hasanah



Foto bersama kepala sekolah RA 04 Cempaka Putih

BIODATA PENELITIAN



Nama : Nur Izzah Maulida

NIM : 220105110037

Tempat/Tanggal Lahir : Sumenep/ 25 Mei 2003

Fakultas/Program Studi : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan/
Pendidikan Islam Anak Usia Dini

Tahun Masuk : 2022

Alamat Asal : Jl. K.H. Zainal Arifin No. 128 Gg 1
Pandian, Kec. Kota Sumenep

No. Telepon : 087738121713

Alamat Email : nuyyymaulida@gmail.com

Malang, 30 Mei 2026
Mahasiswa,

Nur Izzah Maulida
NIM. 220105110037